



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE GRADUADOS

Maestría en Derecho Constitucional

LOS DERECHOS LABORALES DE RANGO CONSTITUCIONAL

Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional
que presenta:

Ricardo Arturo Marcenaro Frers

Asesor : Francisco Eguiguren Praeli
Jurado: Francisco Eguiguren Praeli
Carlos Blancas Bustamante
Javier Neves Mujica

Lima, 2009

ÍNDICE

Introducción.....

Capítulo 1

Los Derechos Sociales en relación a los Derechos Laborales, en la doctrina jurídica.

- 1.1 Conceptos sobre Derechos Sociales.....
- 1.2 La libertad y los Derechos Sociales.....
- 1.3 La estructura de los Derechos Sociales.....
- 1.4 Contraste de los Derechos Sociales con los Derechos Civiles y Políticos.....
- 1.5 Los derechos laborales en relación a los derechos económicos, sociales y culturales.....

Capítulo 2

Los derechos laborales en las Constituciones europeas y latinoamericanas, en los instrumentos jurídicos supranacionales y en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo

- 2.1 Los derechos laborales en las Constituciones europeas y latinoamericanas.....
- 2.2 Consideraciones básicas sobre los quince derechos laborales seleccionados.
 - 2.2.1 El trabajo como derecho y/o deber.....
 - 2.2.1.1 El trabajo como derecho.....
 - 2.2.1.2 El trabajo como deber.....
 - 2.2.2 Protección al trabajo.....
 - 2.2.3 Protección a la mujer o madre trabajadora.....
 - 2.2.4 Protección al menor de edad (Protección al discapacitado)..
 - 2.2.4.1 Protección al menor de edad.....
 - 2.2.4.2 Protección al discapacitado.....
 - 2.2.5 Fomento del empleo (Pleno empleo).....
 - 2.2.6 Principio de igualdad y no discriminación.....
 - 2.2.7. Libertad y elección de trabajo.....
 - 2.2.8 Salario social.....
 - 2.2.9 Jornada de trabajo.....
 - 2.2.10 Descanso semanal, vacaciones y feriados.....
 - 2.2.11 Formación profesional.....
 - 2.2.12 Libertad sindical.....
 - 2.2.13 Convenios colectivos de trabajo.....
 - 2.2.14 Huelga.....
 - 2.2.15 Participación de los trabajadores en la empresa.....
 - 2.2.16 La estabilidad laboral.....
- 2.3 Los derechos laborales en los instrumentos jurídicos supranacionales.....
 - 2.3.1 Organización de Naciones Unidas O.N.U.....

2.3.1.1	Declaración Universal de Derechos Humanos.....
2.3.1.2	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....
2.3.1.3	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....
2.3.1.4	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....
2.3.1.5	Convención sobre los Derechos del Niño.....
2.3.2	Organización de Estados Americanos O.E.A.....
2.3.2.1	Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador".....
2.3.3	Unión Europea U.E.....
2.3.4	Organización Internacional del Trabajo O.I.T.....
2.3.5	Algunas conclusiones respecto a la comparación de los instrumentos de la Organización de Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos, Unión Europea y Organización Internacional del Trabajo.....

Capítulo 3

Los derechos laborales en el Derecho Constitucional del Perú

3.1	La Constitución de 1920.
3.2	La Constitución de 1933.....
3.3	La Constitución de 1979.....
3.4	La Constitución de 1993.....
3.5	Debate en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático de 1993.....
3.6	Debate en la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso Constituyente Democrático de 1993.....
3.7	Fundamentación de los artículos aprobados en la Constitución de 1993.....
3.7.1	El trabajo como derecho y/o deber.....
3.7.2	Protección al trabajo.....
3.7.3	Protección a la mujer o madre trabajadora.....
3.7.4	Protección al menor de edad.....
3.7.4.1	Protección al discapacitado.....
3.7.5	Fomento del empleo (pleno empleo).....
3.7.6	Principio de igualdad y no discriminación.....
3.7.7	Libertad y elección de trabajo.....
3.7.8	Salario social.....
3.7.9	Jornada de trabajo.....
3.7.10	Descanso semanal, vacaciones y feriados.....
3.7.11	Formación profesional.....
3.7.12	Libertad sindical.....
3.7.13	Convenios Colectivos de Trabajo.....
3.7.14	Huelga.....
3.7.15	Participación de los trabajadores en la empresa.....
3.7.16	La Estabilidad laboral.

- 3.8 Fundamentación de los artículos eliminados en la Constitución de 1993.....**
- 3.8.1 Artículo 42º de la Constitución de 1979.....**
El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza.
- 3.8.2. Artículo 42º de la Constitución de 1979.....**
La Ley señala la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa, según el caso.
- 3.8.3. Artículo 43º de la Constitución de 1979.....**
El trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador.
- 3.8.4. Artículo 43º de la Constitución de 1979.....**
La ley organiza el sistema de asignaciones familiares en favor de los trabajadores con familia numerosa.
- 3.8.5. Artículo 44º de la Constitución de 1979.....**
La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas.
- 3.8.6. Artículo 47º de la Constitución de 1979.....**
Corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.
- 3.8.7. Artículo 44º de la Constitución de 1979.....**
Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios.
- 3.8.8. Artículo 44º de la Constitución de 1979.....**
También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.
- 3.8.9. Artículo 49º de la Constitución de 1979.....**
El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los quince años.
- 3.8.10. Artículo 50º de la Constitución de 1979.....**
Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor.
- 3.8.11. Artículo 52º de la Constitución de 1979.....**
Los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, pueden organizarse para la defensa de sus derechos. Les son aplicables en lo pertinente las disposiciones que rigen para los sindicatos.
- 3.8.12. Artículo 53º de la Constitución de 1979.....**
El Estado propicia la creación del Banco de los Trabajadores y de otras entidades de crédito para su servicio conforme a Ley.
- 3.8.13 Artículo 44º de la Constitución de 1979.....**
Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente.
- 3.8.14 Artículo 43º de la Constitución de 1979.....**
Las remuneraciones mínimas vitales se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieran.
- 3.8.15 Artículo 187º de la Constitución de 1979.....**
Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo en materia penal, laboral o tributaria, cuando es más favorable al reo, trabajador o contribuyente, respectivamente.
- 3.8.16 Artículo 56 de la Constitución de 1979.....**
El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de esta. La participación de los trabajadores se extiende a la propiedad de las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide

3.9 El Anteproyecto de reforma constitucional del año 2002.

3.10 Comparación de los derechos laborales que deben figurar en la Constitución de conformidad a los laboristas peruanos.....

3.11 Comparación de las Constituciones de 1933, 1979 y 1993.

3.12 Comparación de las Constituciones de 1979, 1993 y Proyecto de Reforma constitucional de 2002.....

3.13 El Tribunal Constitucional Peruano y los Derechos Sociales.....

3.14 El Tribunal Constitucional Peruano y los Derechos Laborales.....

3.14.1 El Tribunal Constitucional Peruano y los principios constitucionales laborales.....

3.14.2 El Tribunal Constitucional Peruano y los Derechos Laborales individuales.....

3.14.3 El Despido Arbitrario.....

3.14.4 El control de constitucionalidad y sus límites.....

3.14.5 El Tribunal Constitucional Peruano y el Derecho Colectivo del Trabajo.....

CONCLUSIONES.....

BIBLIOGRAFIA

CUADROS

CUADROS CORRESPONDIENTES AL CAPÍTULO 2

2.A Cuadro comparativo de los derechos laborales en la Declaración universal de derechos humanos (ONU), Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ONU), Pacto internacional de derechos civiles y políticos (ONU), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU), Convención sobre los derechos del niño (ONU), Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo San Salvador” (OEA)., Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (UE), Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aprobada por los jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea (UE), Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (OIT).....

2.B Cuadro de derechos laborales en las Constituciones europeas.....

2.C Cuadro de derechos laborales en las Constituciones latinoamericanas....

2.D Derechos laborales comunes en Constituciones europeas.....

2.E Derechos laborales comunes en Constituciones latinoamericanas.....

2.F Derechos laborales comunes en Constituciones latinoamericanas y europeas.....

2.1 Trabajo como derecho y deber a nivel constitucional en Europa.....

2.2 Trabajo como derecho y deber a nivel constitucional en Latinoamérica.....

2.3 Trabajo como valor social a nivel constitucional en Europa.....

2.4 Trabajo como valor social a nivel constitucional en Latinoamérica.....

2.5 Protección a la mujer a nivel constitucional en Europa.....

2.6 Protección a la mujer a nivel constitucional en Latinoamérica.....

2.7 Protección a la madre a nivel constitucional en Europa.....

2.8	Protección a la madre a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.9	Protección al menor de edad a nivel constitucional en Europa.....
2.10	Protección al menor de edad a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.11	Protección al menor de edad a nivel constitucional en Europa.....
2.12	Protección al menor de edad a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.13	Protección al menor de edad a nivel constitucional en Europa.....
2.14	Protección al menor de edad a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.15	Protección al discapacitado a nivel constitucional en Europa.....
2.16	Protección al discapacitado a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.17	El fomento del empleo a nivel constitucional en Europa.....
2.18	El fomento del empleo a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.19	Principio de igualdad y no discriminación a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.20	Preferencia por trabajadores nacionales a nivel constitucional en Europa.....
2.21	Preferencia por trabajadores nacionales a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.22	Trabajo libre y remunerado a nivel constitucional en Europa.....
2.23	Trabajo libre y remunerado a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.24	Salario social a nivel constitucional en Europa.....
2.25	Salario social a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.26	La jornada de trabajo a nivel constitucional en Europa.....
2.27	La jornada de trabajo a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.28	Descanso semanal, vacaciones y feriados a nivel constitucional en Europa.....
2.29	Descanso semanal, vacaciones y feriados a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.30	Formación profesional a nivel constitucional en Europa.....
2.31	Formación profesional a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.32	La libertad sindical y el derecho a sindicación a nivel constitucional en Europa.....
2.33	La libertad sindical y el derecho a sindicación a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.34	La libertad sindical y el fuero sindical a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.35	Convenios colectivos a nivel constitucional en Europa.....
2.36	Convenios colectivos a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.37	Huelga a nivel constitucional en Europa.....
2.38	Huelga a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.39	Participación de los trabajadores en la empresa a nivel constitucional en Europa.....
2.40	Participación de los trabajadores en la empresa a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.41	Participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de la empresa a nivel constitucional en Europa.....
2.42	Participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de la empresa a nivel constitucional en Latinoamérica.....
2.43	Estabilidad laboral a nivel constitucional en Europa.....
2.44	Estabilidad laboral a nivel constitucional en Latinoamérica.....

CUADROS CORRESPONDIENTES AL CAPÍTULO 3

3.A	Derechos laborales que tienen rango constitucional para laboristas peruanos.....
3.B	Comparación de las Constituciones de 1933, 1979 y 1993.....
3.C	Comparación de las Constituciones de 1979, 1993 y Proyecto de Reforma Constitucional de 2002.....
3.1	Trabajo como valor social a nivel constitucional en Europa.....
3.2	Trabajo como valor social a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.3	Preferencia por trabajadores nacionales a nivel constitucional en Europa.....
3.4	Preferencia por trabajadores nacionales a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.5	Igual remuneración por igual trabajo a nivel constitucional en Europa.....
3.6	Igual remuneración por igual trabajo a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.7	Asignaciones familiares a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.8	Trabajo nocturno a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.9	Seguridad e higiene a nivel constitucional en Europa.....
3.10	Seguridad e higiene a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.11	Trabajo insalubre, peligroso o en condiciones penosas a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.12	Derecho a gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señale la ley o el convenio colectivo a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.13	Decimotercera paga, aguinaldo anual, indemnización por tiempo de servicios a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.14	Prescripción especial en materia laboral a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.15	Trabajadores a domicilio a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.16	Banco de los trabajadores a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.17	Horas extras a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.18	Reajuste de remuneración mínima a nivel constitucional en Europa.....
3.19	Reajuste de remuneración mínima a nivel constitucional en Latinoamérica.....
3.20	Retroactividad de las normas laborales a nivel constitucional en Latinoamérica.....

ANEXOS

Texto de los derechos laborales en las Constituciones de Latinoamérica

4.1	Trabajo como derecho y/o deber.....
4.2	Trabajo como valor social.....
4.3	Protección al trabajo.....
4.4	Trabajo de mujeres (madres), menores y discapacitados.....
4.5	Fomento al empleo (Pleno empleo).....
4.6	Principio de igualdad y no discriminación.....
4.7	Principio de irrenunciabilidad.....

4.8	Principio de Indubio Pro Operario.....
4.9	Principio de primacía de la realidad.....
4.10	Igual remuneración por igual trabajo.....
4.11	Retroactividad de la normas laborales.....
4.12	Libertad y libre elección de trabajo.....
4.13	Trabajo libre y remunerado.....
4.14	Trabajo digno (en condiciones dignas y justas).....
4.15	Trabajo fuente de riqueza.....
4.16	Remuneración justa.....
4.17	Salario social.....
4.18	Protección a la remuneración y créditos laborales (inembargabilidad).....
4.19	Remuneración mínima.....
4.20	Salario en moneda de curso legal.....
4.21	Jornada de trabajo.....
4.22	Descanso semanal, vacaciones y feriados.....
4.23	Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas.....
4.24	Sueldo anual, aguinaldo u otra denominación.....
4.25	Indemnización por tiempo de servicios.....
4.26	Formación profesional.....
4.27	Libertad sindical.....
4.28	Convenios colectivos de trabajo.....
4.29	Huelga.....
4.30	Participación de los trabajadores en la empresa.....
4.31	Estabilidad laboral.....
4.32	Derecho de sindicalización.....
4.33	Fuero sindical.....
4.34	Negociación colectiva.....
4.35	Facultad de transigir.....
4.36	Arbitraje y conciliación.....
4.37	Tripartismo y participación de los trabajadores en órganos de concertación u órganos estatales.....
4.38	Jurisdicción especializada.....
4.39	Preferencia por trabajadores nacionales.....
4.40	Asignaciones familiares.....
4.41	Seguridad e higiene en el trabajo.....
4.42	Seguro de desempleo.....
4.43	Accidentes de trabajo.....
4.44	Obligación del empleador de suministrar alimentación, vivienda, educación, etc.....
4.45	Trabajadores a domicilio.....
4.46	Trabajadores independientes.....
4.47	Trabajadores domésticos.....
4.48	Trabajo agrícola.....
4.49	Cooperativas y vivienda de trabajadores.....
4.50	Banco de los trabajadores.....
4.51	Armonía capital y trabajo.....
4.52	Derechos adquiridos.....
4.53	Prescripción.....
4.54	Estado de excepción.....
4.55	Tratados y Convenios internacionales de Trabajo.....

4.56 Servicios de inspección.....
4.57 Reserva de ley.....

Texto de los derechos laborales en las Constituciones de Europa

4.58 Trabajo como derecho y/o deber.....
4.59 Trabajo como valor social.....
4.60 Protección al trabajo.....
4.61 Protección de la mujer, menor de edad discapacitado trabajador.....
4.62 Fomento al empleo (pleno empleo).....
4.63 Principio de igualdad y no discriminación.....
4.64 Libertad y libre elección de trabajo.....
4.65 Trabajo digno.....
4.66 Salario social.....
4.67 Remuneración mínima.....
4.68 Jornada de trabajo.....
4.69 Descanso semanal, vacaciones y feriados.....
4.70 Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas.....
4.71 Formación profesional.....
4.72 Libertad sindical.....
4.73 Convenios colectivos de trabajo.....
4.74 Huelga.....
4.75 Participación de los trabajadores en la empresa.....
4.76 Estabilidad laboral.....
4.77 Negociación Colectiva.....
4.78 Preferencia por trabajadores nacionales.....
4.79 Seguro de desempleo.....
4.80 Trabajadores nacionales que emigren al extranjero.....
4.81 Competencia para dictar normas laborales.....
4.82 Comunidad laboral.....

Trascripción literal de los artículos pertinentes de los instrumentos jurídicos supranacionales.

4.83 Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU).....
4.84 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU).....
4.85 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU).....
4.86 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU).....
4.87 Convención sobre los derechos del Niño (ONU).....
4.88 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador” (OEA).....
4.89 Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (UE).....
4.90 Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aprobada por los Jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea (UE).....

- 4.91 Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (CIT/1998/PR20A) (OIT).....
- 4.92 Relación de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Perú.....

Documentos nacionales sobre la Constitución de 1993 y su propuesta de Reforma constitucional

- 4.93 Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático del 17 de Marzo de 1993 en la que se aprueba por unanimidad de los congresistas de los diversos partidos políticos en ella representados, el proyecto de articulado laboral para la Constitución.....
- 4.94 Proyecto de Reforma Constitucional en materia laboral del 28 de junio del año 2002 aprobado por unanimidad de los integrantes del Congreso de la República, Confederación General de Trabajadores del Perú, instituciones de empleadores, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y grupo de especialistas en Derecho Laboral.....



INTRODUCCIÓN

Esta tesis parte de la pregunta acerca de si es que existen derechos laborales que tienen rango constitucional. En ella se han investigado aquellos derechos laborales que son comunes en el Derecho Constitucional Laboral comparado. Para poder realizar este análisis comparativo he recopilado y traducido, en algunos casos, 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas. Pero además de comparar estas constituciones entre sí, también he incorporado instrumentos jurídicos supranacionales, tales como convenciones de derechos humanos e instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pero no se trata solamente de realizar un trabajo de derecho constitucional laboral comparado sino que también se busca determinar mediante la doctrina los derechos laborales que tienen rango constitucional.

Existe abundante doctrina sobre el tema de los derechos laborales fundamentales pero no se han publicado a nivel universal investigaciones de derecho constitucional comparativo en el que se cubran tantas constituciones. Esto lo he constatado personalmente en Bibliotecas tales como la del Congreso de Estados Unidos de Norteamérica, en muchas Universidades Nacionales y Extranjeras y la Biblioteca de la OIT; por lo cual los expertos consideran que es un tema único en la bibliografía jurídica universal.

Pretendo con esta investigación presentar una contribución de un investigador peruano para la bibliografía del Derecho Constitucional Laboral Comparado, disciplina del Derecho que no tiene seguidores en nuestro País, pero que sin embargo es fundamental para el desarrollo constitucional en otros.

Considero que este tema es trascendente por motivos diversos:

1. Permite el conocimiento científico del Derecho Laboral Constitucional comparado por cuanto “los especialistas” siguen haciendo afirmaciones contrarias a la realidad.
2. Se constituye en la obra más completa escrita hasta la fecha sobre el Derecho Constitucional Laboral Comparado.
3. La investigación la inicié en 1992 por lo que deseo utilizar toda la información y el conocimiento adquirido en estos años.
4. Es un tema que me apasiona y por el cual he recibido muchas recompensas personales, tales como invitado especial ante la OEA (Enero de 1995) y en Universidades extranjeras y nacionales.
5. Considero que constituye un aporte importante para la bibliografía nacional.
6. Es un tema de especial interés para mí por cuanto fui el responsable de los artículos laborales de la Constitución de 1993.

Mi hipótesis parte de la afirmación de que existe un máximo de quince derechos laborales con rango constitucional conforme a la doctrina, al derecho constitucional laboral comparado y a los instrumentos jurídicos supranacionales. Se inicia la investigación analizando los derechos laborales desde la perspectiva de los derechos sociales y buscando fijar su estructura y características. Luego se hace un análisis de los derechos sociales en relación con la libertad. Posteriormente contrastamos los derechos sociales con los derechos civiles y políticos.

En el segundo capítulo esta investigación se propone establecer cuales derechos laborales figuran mayoritariamente en las constituciones latinoamericanas y europeas. Luego se realiza una comparación con lo instrumentos jurídicos supranacionales, tales como tratados de derechos humanos e instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo. Esta es una investigación de Derecho Constitucional Comparado en la que se comparan 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas con los instrumentos jurídicos supranacionales sobre derechos sociales y los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pero este estudio además complementa la investigación resaltando los derechos laborales que tienen rango constitucional conforme a la doctrina.

Considero que la obra también tiene un uso práctico, por cuanto los interesados en el derecho laboral a nivel nacional e internacional requieren de una obra de consulta que les permita conocer el Derecho Laboral Constitucional del mundo occidental y establecer cuales son los derechos laborales fundamentales a nivel constitucional. Para este efecto al final de la obra se presentan los artículos correspondientes a las constituciones del mundo occidental clasificados por temas. Además he preparado cuadros con las características más saltantes de cada artículo constitucional a fin de permitir una comparación didáctica.

Como consecuencia de la comparación de las Constituciones referidas y de los instrumentos jurídicos supranacionales se puede obtener:

- La lista de derechos laborales incluidos mayoritariamente en las Constituciones europeas y latinoamericanas.
- Los derechos laborales que figuran en los instrumentos jurídicos supranacionales.
- La redacción que se utiliza mayoritariamente.
- Los derechos laborales que casi no existen a nivel constitucional en el Derecho Comparado.

Se busca establecer cuáles derechos laborales son comunes en la mayoría de constituciones del mundo occidental y cuáles conforme a los instrumentos jurídicos supranacionales y la doctrina tienen rango constitucional.

Una vez que obtengo los quince derechos laborales que se consideran de rango constitucional, debo establecer las diferencias y características que presentan en las diferentes constituciones del mundo occidental.

Como resultado de todo el análisis doctrinal, comparaciones constitucionales, relación con los instrumentos internacionales puedo señalar un texto base de aquellos derechos laborales considerados de rango constitucional. De esta manera la investigación podría convertirse en instrumento fundamental para todas las reformas posteriores a los textos constitucionales universales, así como estudio básico para el análisis del tema de los derechos laborales constitucionales en la cátedra universitaria.

Al comparar 19 Constituciones Latinoamericanas y 24 Europeas, exclusivamente en el tema de trabajo, parto de la hipótesis que si obtengo los derechos laborales comunes (cinco o más países) en Europa y Latinoamérica juntos, solo existen quince (15) temas que se repiten y son los siguientes:

- El trabajo como derecho y/o deber.
- Protección al trabajo.
- Protección a la mujer o madre.
- Protección al menor de edad.
- Fomento del empleo (Pleno empleo).
- Principio de igualdad y no discriminación.
- Libertad y elección de trabajo.
- Salario social.
- Jornada de trabajo.
- Descanso semanal, vacaciones y feriados.
- Formación profesional.
- Libertad sindical.
- Convenios colectivos de trabajo.
- Huelga.
- Participación de los trabajadores en la empresa.

El capítulo dos también contiene una breve descripción y comentarios respecto a estos quince derechos laborales de rango constitucional.

El tercer y último capítulo incluye una descripción histórica de las constituciones a partir de la 1920, incluyendo las partes más destacadas de los diarios de debates de las constituciones de 1920, 1933, 1979 y 1993. Luego presento la fundamentación jurídica de los artículos incorporados en la Constitución de 1993 y la explicación de las razones por las cuales se excluyeron algunos derechos que figuraban en la Constitución de 1979 y que no fueron recogidos por el Congreso Constituyente Democrático. También se incluye el análisis del proyecto de Constitución elaborado por unanimidad de los representantes de los trabajadores, empleadores, Poder Ejecutivo y Poder Legislativo. Termine el capítulo tercero con la presentación de las resoluciones más importantes en materia laboral dictadas por el Tribunal Constitucional. Las resoluciones se presentan textualmente en la parte pertinente, debidamente clasificadas y con sus títulos correspondientes. Sin embargo solamente formule comentarios y críticas en el tema del despido arbitrario por ser el de mayores consecuencias y que mayor polémica ha originado.

El proceso que he seguido en esta investigación ha sido el siguiente:

- Se inicia la investigación analizando los derechos laborales desde la perspectiva de los derechos sociales.
- Luego se revisa la doctrina nacional e internacional a fin de establecer cuáles derechos laborales son considerados por los juristas como de rango constitucional.

- Se compara la información anterior con 24 constituciones europeas y con 19 constituciones latinoamericanas.
- Luego se compara todo lo anterior con los instrumentos jurídicos supranacionales, tales como las convenciones de derechos humanos.
- Posteriormente se hace lo mismo con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- Finalmente se presentan las resoluciones del Tribunal Constitucional en materia laboral, formulando las críticas respectivas en el tema del despido arbitrario.

Es mi deseo que esta investigación que inicié hace más de diecisiete años permita servir de obra de consulta para todos aquellos investigadores interesados en el Derecho Constitucional Laboral Comparado y que quienes la usen puedan extraer nuevas conclusiones



CAPÍTULO 1

LOS DERECHOS SOCIALES EN RELACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES, EN LA DOCTRINA JURÍDICA.

1.1. Conceptos sobre Derechos Sociales

Hemos iniciado este siglo con avances científicos admirables, con cambios sociales asombrosos, con desarrollo tecnológico extraordinario, pero al mismo tiempo con niveles de pobreza y desamparo injustificables. Si esto lo reflejamos en números podríamos afirmar que 1000 millones de personas en el mundo son analfabetas, 1500 millones no tienen acceso a agua potable, 2400 millones carecen del saneamiento básico, 2000 millones padecen de anemia, 3000 millones de personas perciben ingresos anuales de 379 dólares, etc. y sin embargo existen otras personas que acumulan riquezas en cantidades inimaginables.¹ Los derechos sociales han surgido en los últimos años de nuestra vida jurídica a fin de buscar mitigar estas espantosas carencias y desigualdades, por ello su trascendental importancia dentro del concepto de derechos humanos y derechos fundamentales.

En consecuencia, es indispensable que la comunidad internacional busque la forma de reducir y eventualmente eliminar esta situación de extrema pobreza y total desamparo en el que “vive” (si así podemos calificarlo) gran parte de la humanidad.

En las concepciones liberales se pensaba que el ser humano era capaz de satisfacer por sí mismo sus necesidades y que solamente debía ser protegido de los ataques externos y por ello el sistema de derechos estaba integrado de manera exclusiva por obligaciones de abstención. La concepción era que todos los individuos somos igualmente libres y somos autosuficientes por lo que sólo debemos preocuparnos por ponerle límites al Estado y a terceros a fin de que no transgredan nuestra libertad. En la medida en que todos los individuos somos capaces, y autosuficientes intervenimos de manera igualitaria en las decisiones políticas. El objetivo era preservar ciertos derechos que se consideraban innatos, inalienables y universales y cuyo titular era el hombre abstracto, racional e independiente. Estos hombres independientes e iguales celebraban un contrato social que les permitía crear instituciones que protegieran su derecho a la propiedad y le permitieran desarrollar sus intereses particulares. En esta visión no importaba la condición social de los que intervenían, ni cuales eran los bienes que se intercambiaban. Para garantizar que estas libertades no fueran vulneradas se estableció la figura de la supremacía constitucional que estaba por encima del Estado, instituciones y los particulares, en la medida en que provenía de un Congreso Constituyente o soberano al que todos deben someterse, incluyendo las mayorías.

Las instituciones establecidas tenían como único objetivo salvaguardar las libertades, la propiedad y la seguridad y por lo tanto no era la solidaridad o la justicia sus elementos determinantes. Esta concepción determinó que se establecieran las normas que representan el contenido esencial de los derechos y que por lo tanto toda medida limitadora de estos derechos tenía que pasar el examen de la justificación, racionalidad y proporcionalidad. Sin embargo esta concepción ha tenido que evolucionar por cuanto se fundamenta en que los individuos en una sociedad estamos en condiciones de igualdad, cuando es fácil constatar que la mayor parte de la humanidad carece de los bienes indispensables para poder subsistir.

¹ Carbonell, Miguel. La Constitución en serio. Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales. México, Porrúa., 2001. Pág. 59,60 y 61.

“Y en cierto momento de la Historia, la sociedad dejó de conformarse con no ser atropellada o amordazada por el Estado; pensó que podía exigir no sólo que el Estado se abstuviera de agresiones arbitrarias (persecución política o religiosa, condenas sin juicio, coacción sobre el pensamiento y su expresión), sino que además cooperara positivamente en el florecimiento de sus miembros. El ciudadano no se contenta ya con no ser pisoteado, quiere, además, que el Estado le ayude a liberarse de la estrechez, de la necesidad, de la inseguridad. El Estado, así, deja de ser negación de la libertad para convertirse en agente liberador”²

Por lo expuesto, es indispensable desarrollar el concepto de solidaridad, es decir, que los derechos fundamentales generan en primer lugar el deber de la autoayuda (la satisfacción de las necesidades básicas de uno mismo y de su familia) pero en caso estas necesidades no puedan ser satisfechas la obligación se extiende a toda la sociedad que comprende al Estado y la comunidad internacional. El ser humano tiene como primer deber satisfacer sus necesidades básicas y las de su entorno familiar, y el Estado debe brindar las condiciones necesarias para que pueda desarrollar su propia subsistencia. En caso no pueda subsistir por sus propios medios o tenga carencias básicas entonces el Estado debe intervenir con carácter temporal, es decir, mientras dure la situación. Son derechos que buscan satisfacer necesidades económicas, asistenciales, educativas y culturales de la población. Estos derechos exigen una activa participación del Estado en la satisfacción de dichas necesidades de la población.

Previamente debo expresar que considero que las definiciones y clasificaciones tienen siempre una finalidad didáctica, es decir permiten explicar los conceptos mediante el proceso de resumirlos y ponerlos en categorías. Sin embargo toda definición es siempre incompleta y por lo tanto al redactarla le estamos brindando facilidades al lector para comprender, pero es muy difícil que incluya todas las acepciones y características de un derecho o institución.

Deseo dejar constancia, que el tema de los derechos sociales no debe estudiarse exclusivamente en mérito al derecho de libertad, sino que debe tenerse una visión integral de dichos derechos tomando en cuenta otros conceptos como los de igualdad, solidaridad, dignidad y seguridad. Los estudiosos del Derecho generalmente tratan de explicar los derechos sociales en mérito a algunos de los derechos referidos, pero afirmo que solamente podrá tenerse una visión completa de la naturaleza de estos derechos si tomamos en cuenta la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad de manera integral. Todos estos conceptos están íntimamente vinculados a los derechos sociales por lo que tratar de explicarlos desde una sola de estas perspectivas significa limitarlos y muchas veces cercenarlos. Por lo expuesto, es fundamental tener en cuenta todos estos derechos si realmente deseamos comprender a los derechos sociales en su auténtica dimensión. Esta omnivisión demuestra que los derechos sociales son los que hoy en día tienen mayor impulso de desarrollo, que vienen asentándose con la mayor rapidez y firmeza. Muchos años los autores dedicaron sus esfuerzos a investigar los derechos civiles y políticos por lo que existe mucha literatura al respecto. Sin

² Contreras Peláez, Francisco J. Derechos Sociales, Teoría e Ideología. Madrid, Técnos, Pág. 15

embargo recién en los últimos años se ha despertado el interés por el estudio de los derechos sociales, toda vez que se ha descubierto que constituyen la base fundamental de la subsistencia, desarrollo y dignidad de los seres humanos. La evolución de los derechos sociales y su efectiva aplicación son la única garantía de la desaparición del hambre y la miseria en el mundo.

Para Francisco J. Contreras Peláez los derechos sociales “...son aquellos derechos en que se concreta, mediante diversos tipos de prestaciones, la colaboración de los poderes públicos en la satisfacción de las necesidades básicas del individuo”³

Los derechos sociales para Benito de Castro Cid:

“...son aquel sector de los derechos humanos que intenta satisfacer en la organización social las exigencias derivadas del principio de la igualdad, especialmente dentro del ámbito de las relaciones económicas y sociales. Y ello, evidentemente, con la finalidad de corregir los graves desequilibrios que había llegado a provocar la incontrolada acción de una autonomía individual ilimitada. Puede y debe entenderse, por tanto, que la aparición y posterior consolidación de esos derechos constituye una prueba evidente de la quiebra del principio de la libertad bajo la presión de las exigencias de la igualdad.”⁴

Antonio Pérez Luño en cambio define a los derechos sociales:

“... en sentido objetivo, como el conjunto de las normas a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función equilibradora de las desigualdades sociales. En tanto que, en sentido subjetivo, puede entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por parte de los poderes públicos”⁵

Los derechos sociales se fundamentan para algunos autores en el principio de libertad, para otros en la satisfacción de necesidades y para otros en la distribución igualitaria de los recursos. En consecuencia, para la concepción liberal los derechos sociales son necesarios para garantizar la autonomía de los seres humanos. Para la concepción de las necesidades los derechos sociales buscan satisfacer las necesidades básicas de los seres humanos y la concepción de la distribución igualitaria de recursos busca una participación justa en la distribución de los bienes de la sociedad.

Pero ¿Los derechos sociales son independientes o sea fines en sí mismos o por el contrario son medios indispensables para el ejercicio de otros derechos fundamentales como la libertad, la igualdad y los derechos políticos? Para Robert Alexy “El argumento principal a favor de los derechos fundamentales sociales es un argumento de la libertad”.⁶ Así mismo Böckenförde afirma que

³ *Ibíd.*, p.47

⁴ Castro Cid, Benito de. Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos. León, Universidad de León, Pág.. 128

⁵ Pérez Luño, Antonio E. Los derechos fundamentales.. Cuarta edición, Madrid, Técnos, 1991, Pág.. 184

⁶ Alexy, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, Pág. 486.

para convertir la libertad jurídica en libertad real "...sus titulares precisan de una participación básica en los bienes sociales materiales; incluso esta participación en los bienes materiales es una parte de la libertad, dado que es un presupuesto necesario para su realización".⁷ Para otros juristas los derechos sociales se fundamentan en el ejercicio de la igualdad y de los derechos políticos. Así vemos que para Habermas son "medios para el disfrute en condiciones de igualdad de los derechos individuales y políticos".⁸ Para Gomes Canotilho "por debajo de un cierto nivel de bienestar material, social, de aprendizaje y de educación (que ellos garantizan), las personas no pueden tomar parte en la sociedad como ciudadanos, y mucho menos como ciudadanos iguales".⁹ Estos autores sostienen que los derechos sociales tienen por finalidad principal proveer al individuo de las necesidades básicas para su subsistencia y en esa medida serán también un medio de realización de la libertad. No obstante la opinión de estos importantes juristas otros (Tugendhat) sostienen en cambio que los derechos sociales son fines en sí mismos.

Los derechos sociales así entendidos ¿son derechos fundamentales? Tomando en cuenta la definición de Gregorio Peces-Barba Martínez los derechos fundamentales son:

"Una pretensión moral justificada, tendente a facilitar la autonomía y la independencia personal, enraizada en las ideas de libertad e igualdad, con los matices que aportan conceptos como solidaridad y seguridad jurídica, y construida por la reflexión racional en la historia del mundo moderno, con las aportaciones sucesivas e integradas de la filosofía moral y política liberal, democrática y socialista. Para hablar de pretensión moral justificada es necesario que desde el punto de vista de sus contenidos sea generalizable, susceptible de ser elevada a la Ley general, es decir, que contenga un contenido igualitario, atribuible a todos los destinatarios posibles, ya sean los genéricos <hombre> o <ciudadano> o los situados <trabajador>, <mujer>, <administrado>, <usuario o consumidor>. <minusválido>, <niño>, etc."¹⁰

Es evidente que los derechos sociales son generalizables y tienen contenido igualitario para el grupo de seres humanos a los que se le aplica, es decir al hombre concreto.

En la evolución de los derechos fundamentales se ha pasado por varios procesos: el proceso de positivación que consiste en incluirlos en el derecho positivo para completarlos. El proceso de generalización que consiste en que se aplican a todos los seres humanos en su condición de tales. El proceso de internacionalización mediante el cual se estableció que los derechos pertenecen a todos los seres humanos. El cuarto proceso es el de especificación de titulares y contenidos de los derechos sociales. El proceso de especificación responde a las preguntas ¿Quiénes son los titulares? y ¿Cuál es el contenido u objeto de protección? Este último proceso, el de especificación

⁷ Böckenförde, W. citado por Carlos Bernal Pulido en El derecho de los derechos. Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, Pág. 299

⁸ Habermas, J. citado por Carlos Bernal Pulido en El derecho de los derechos. Op.cit. Pág. 299

⁹ Gomes Canotilho. Citado por Carlos Bernal Pulido en El derecho de los derechos. Op. cit. Pág. 299

¹⁰ Peces-Barba Martínez, Gregorio. Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General. Madrid, Universidad Carlos III, 1999, Pág. 109

es el que interesa de manera especial para analizar la evolución de los derechos sociales.

“La principal consecuencia de este proceso de <especificación> (descenso de lo general a lo particular) es el reconocimiento de las necesidades básicas del individuo (diversas, desde luego, en función de los contextos en que desarrolla su vida) y de la responsabilidad de la sociedad en la satisfacción de éstas”.¹¹

El proceso de especificación debe ser estudiado desde la perspectiva de los titulares de los derechos y también en mérito a los contenidos de estos derechos. En el desarrollo histórico de los derechos vemos que los titulares eran los genéricos hombres y ciudadanos o sea al ser humano como individuo y al ser humano como ser político. Sin embargo a estos individuos o ciudadanos se les presentan situaciones de importancia que deben ser tomadas en cuenta por el Derecho:

- a. Condición social o cultural que pone a las personas en condición de inferioridad y que por lo tanto requieren de alguna protección especial a fin de poder superar la desigualdad o discriminación. Así las normas especiales relativas a las mujeres buscan que ellas alcancen el mismo nivel que el hombre en la familia, el trabajo, la política y en todas las actividades. Estas normas desaparecerán cuando exista total igualdad entre varón y mujer. En este caso se fundamenta en el valor igualdad.
- b. Condición física o psicológica que afecta a los seres humanos de manera general pero solo por algún tiempo (los niños) y las que afectan a personas específicas que tienen minusvalía física o psicológica (temporal o permanente). En este caso se fundamenta en el valor solidaridad o fraternidad.
- c. Condición de debilidad o inferioridad que ocupan los individuos en determinadas relaciones sociales (consumidor frente al monopolio) y que se fundamenta en el valor igualdad.

En consecuencia, en los derechos sociales se parte de una desigualdad que se considera relevante y que el Derecho debe buscar eliminar o en todo caso disminuir.

La siguiente pregunta que me formulo es si los derechos sociales son derechos individuales o de grupos. Considero que se trata de derechos básicamente individuales pero para identificar a los titulares de estos derechos se recurre a ubicarlos en ciertos grupos humanos (ancianos, trabajadores, niños, minusválidos, etc.).

“¿Por qué es tan frecuente, entonces, la confusión derechos sociales-<derechos de los grupos>? Nos atrevemos a apuntar una posible explicación: la pertenencia a <grupos> es, en efecto, muy relevante en la dinámica de los derechos sociales. Y esto no porque el <verdadero> titular del derecho sea el colectivo, sino más bien porque la pertenencia al colectivo funciona como una especie de presunción iuris et de iure; se presupone que

¹¹ Contreras Peláez, Francisco J. Derechos Sociales, Teoría e Ideología. Madrid, Técnos, 1994, Pág..24

los individuos que pertenecen a determinados grupos (madres, ancianos, trabajadores...) poseen ciertas necesidades típicas.”¹²

1.2 La libertad y los Derechos Sociales

La libertad ha estado históricamente amenazada por el Gobierno y los grupos de poder que han intentado controlar la vida de los ciudadanos, pero sobre todo por la miseria, el hambre y la ignorancia.

“...allí donde no hay intervención correctora de los poderes públicos, la libertad se convierte en coartada para la explotación de los débiles... y la igualdad formal deviene cobertura ideológica de la desigualdad material. Los derechos sociales han sido introducidos precisamente para enmendar este despropósito; la política social del Estado debe ser, por tanto, un agente compensador-nivelador que contrarreste (en parte) la dinámica de desigualdad generada por la economía de mercado.”¹³

El ser humano en la medida en que tiene razón y voluntad ha organizado la vida social de manera tal que le permita desarrollar su plan de vida, para lo cual requiere libertad. La libertad es el valor central que fundamenta todos los otros derechos, tales como el de igualdad, seguridad y solidaridad. “... el desarrollo de la dignidad humana en que consisten los derechos fundamentales arranca de cuatro valores: libertad, igualdad, seguridad y solidaridad, que aparecen en el fundamento de algunos derechos mezclados, coincidiendo en su justificación”.¹⁴

La libertad forma parte del mismo ser humano y es constitutiva de su naturaleza de persona. El hombre es un ser capaz de determinar su propio proyecto existencial, su propio plan de vida, por lo que se afirma que la libertad es “...la manifestación operativa de la racionalidad...”¹⁵ y por ello se constituye en el punto de partida de todos los derechos humanos. El hombre es el centro de toda la vida social y en consecuencia creador y destinatario del Derecho y por lo tanto los derechos sociales son instrumentos para el desarrollo de su libertad y de su dignidad. Estos derechos sociales necesitan del Estado para que no solamente los reconozca, sino para que tengan una efectiva aplicación y por lo tanto las normas que los reconocen tienen no solamente carácter declarativo sino también constitutivo.

“...los derechos sociales promueven que el valor de la libertad llegue a ser igual para todos, como igual es la atribución jurídica de esa libertad; ó, en palabras de Böckenförde, <si la libertad jurídica debe poder convertirse en libertad real, sus titulares precisan de una participación básica en los bienes sociales materiales; incluso esta participación en los bienes materiales es una parte de la libertad, dado que es un presupuesto necesario para su realización >. Lo que no significa obviamente, que en el plano de lo concreto se excluyan las colisiones entre la libertad y la igualdad o, más exactamente, entre la igualdad jurídica y los intentos de construir igualdades de hechos mediante tratamientos jurídicos diferenciadores”.¹⁶

¹² Contreras Peláez, Francisco J. Derechos Sociales, Teoría e Ideología. Op. Cit. Pág..31

¹³ Ibíd.. p.26

¹⁴ Peces-Barba Martínez, Gregorio. Curso de derechos fundamentales. Teoría General. op. cit. Pág.. 213.

¹⁵ Castro Cid, Benito de. Los derechos económicos, sociales y culturales. Op. Cit. Pág..127

¹⁶ Prieto Sanchís, Luis. Ley, Principios, Derechos. Madrid, editorial Dykinson, 1998, Pág. 78

Siguiendo los argumentos de Gregorio Peces-Barba puedo afirmar que la libertad cuando se trata de protegerla de ataques externos estamos ante la libertad como no interferencia o libertad protectora. Estamos ante la libertad para hacer todo lo que el individuo quiera, es la libertad sin interferencia. En este caso no deben existir obstáculos o coacciones de los poderes públicos, de otros grupos sociales y ni de los particulares (derecho a la vida, al pensamiento, al honor, inviolabilidad del domicilio, etc.). Sin embargo cuando hablamos de libertad como la facultad de hacer lo que se quiere nos encontramos con desigualdades, carencias, necesidades insatisfechas y por lo tanto con graves limitaciones para poder elegir y decidir libremente. En este caso la libertad fundamenta derechos vinculados a la promoción y satisfacción de necesidades y por lo tanto se denomina libertad promocional basada en la búsqueda de la igualdad material, de la solidaridad y otros valores. En este caso hablamos de libertad frente a las carencias internas (no a ataques externos) y por lo tanto en la satisfacción de necesidades tales como la salud, la educación, la alimentación, etc.

“...el hombre no puede protagonizar una existencia plenamente humana (libre, creativa, responsable, enriquecedora...) si se siente acosado por la mordedura de ciertas necesidades básicas; para disfrutar una vida plena, por tanto, el hombre precisa tener garantizada... la satisfacción de esas necesidades.”¹⁷

Debemos distinguir entre necesidades y carencias o “faltas de”. Las necesidades satisfechas siguen siendo necesidades, aunque ya no son carencias o “faltas de”. Tampoco debe confundirse la necesidad con el deseo y la preferencia por cuanto estos son estados mentales y la necesidad es una cualidad objetiva, inamovible que no depende del estado de ánimo del sujeto, ni de su voluntad. Las posiciones liberales, con las que discrepamos en este tema, consideran por el contrario que cada ser humano establece su propio proyecto de vida y en consecuencia no existen criterios objetivos para establecer las necesidades que varían con cada sujeto. Además las necesidades tienen diferentes valores y por lo tanto deben atenderse primero las básicas, tomando en cuenta criterios cualitativos y no cuantitativos. “...no se trata de satisfacer el mayor número posible de preferencias, sino de satisfacer aquellas que lo merecen.”¹⁸ Las necesidades a las que nos referimos son las universales y objetivas y relacionadas no solamente con la supervivencia sino también con el desarrollo de una vida digna. Tampoco deben relacionarse con el concepto de felicidad “... sino simplemente garantizar a todos los hombres un mínimo de condiciones previas en la <línea de salida> de la carrera hacia la felicidad. Cada sujeto debe disponer de cierta dotación básica (material u cultural) antes de emprender su personal singladura en busca de la felicidad.”¹⁹

La libertad promocional busca satisfacer tres tipos de necesidades: Necesidades radicales, necesidades de mantenimiento y necesidades de mejora. Necesidades radicales, son aquellas que si no son satisfechas el ser humano desaparece o queda en condiciones infrahumanas, como ocurre en

¹⁷ Contreras Peláez, Francisco J. Derechos Sociales, Teoría e Ideología. Op. Cit. Pág.. 41

¹⁸ *Ibíd.*, Pág.58.

¹⁹ *Ibíd.*. Pág.83

muchos millones de seres del mundo subdesarrollado. Las necesidades de mantenimiento son aquellas que si no están satisfechas producen una disminución en la capacidad de decisión del ser humano, pasando por una buena alimentación, educación básica, vivienda, seguridad social, etc. Las necesidades de mejora insatisfechas impiden el desarrollo óptimo de los seres humanos y su evolución cultural, económica y social, tales como la educación superior o la libertad de investigación. En este último caso sin embargo depende de la capacidad del ser humano. La diferencia está en que la satisfacción de las necesidades radicales y de mantenimiento todos los seres humanos son acreedores en la satisfacción de ellas. Mientras que en las necesidades de mejora la satisfacción dependerá de la capacidad del individuo. En abstracto todos los seres humanos son acreedores de la satisfacción de los tres tipos de necesidades pero en lo concreto, en la práctica solo para aquellos que por sus propios medios no puedan satisfacer estas necesidades. Esto no rompe el carácter de universalidad de los derechos fundamentales, ni el de la libertad por cuanto se aplica al universo de personas que están en esa situación de necesidad. Sería totalmente injusto otorgarle a quienes no lo necesitan la posibilidad de satisfacerles esas necesidades cuando pueden hacerlo por sí mismos y los recursos del Estado siempre son escasos. Por ello considero que es indispensable relacionar siempre la libertad promocional con la satisfacción de necesidades básicas. En consecuencia, mientras que la libertad protectora se aplica a todos los seres humanos en su condición de tales, la libertad promocional se refiere solamente a aquellos que no pueden por sí mismos satisfacer esas necesidades básicas.

“La libertad, sin su dimensión moral, carecería de legitimidad, sin su dimensión política no podría imponerse y arraigar en la vida social, y sin su dimensión jurídica carecería de validez y de eficacia para organizar la convivencia. Los derechos fundamentales son el producto de la libertad (no sólo aunque en gran parte, si la entendemos extensivamente), y sólo son explicables si desarrollan el ciclo en las tres perspectivas o son susceptibles de desarrollarlo, naturalmente respetando el orden lógico de sus génesis: primero la dimensión moral, después la política y, finalmente, la jurídica.”²⁰

Las libertades surgen como derechos subjetivos que con el transcurrir histórico van configurando las normas objetivas que permiten su mejor aplicación, mientras que los derechos sociales aparecen como derechos objetivos resultado de la idea de un Estado social que luego de un difícil desarrollo consiguen su configuración como derechos subjetivos.

Los derechos sociales amplían la eficacia de los derechos de libertad en cuanto extienden sus alcances a mayor cantidad de personas y además completan el contenido de dichos derechos en la medida en que consagran la libertad real y no solamente formal. “No se puede vivir en libertad y ser el que se “decide ser” si se carece, por ejemplo, de igualdad, de salud, de educación, de un trabajo, de un debido proceso, de un ambiente saludable, de cultura, de acceso a la propiedad”²¹

²⁰ Peces-Barba Martínez, Gregorio. Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General. Op. Cit. Pág. 220

²¹ Fernández Sessarego, Carlos. Libertad, Constitución y Derechos Humanos. Lima, Editorial San Marcos, 2003, Pág. 85

No obstante que estamos hablando de libertad y por lo tanto para los liberales significaría la mínima intervención del Estado, creo que esta tiene un papel indispensable en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades básicas de los seres humanos.

1.3 La estructura de los Derechos Sociales

Los derechos sociales son derechos en toda la extensión de la palabra en la medida en que cuentan con los elementos estructurales indispensables: Un sujeto activo (el individuo); un sujeto pasivo (el legislativo, el ejecutivo y el judicial) y un objeto o prestación (obligación de dar o hacer). Debemos reconocer que algunos autores, tales como Böckenförde, consideran que los derechos sociales no tienen sujeto activo y solamente tienen sujeto pasivo (el Estado) y objeto (la prestación), son mandatos objetivos dirigidos al Estado. Sin embargo, considero que los derechos sociales tienen Sujeto activo: el individuo; Sujeto pasivo: el legislador, la administración o el juez; y Objeto: Una prestación, es decir una conducta positiva consistente en expedir leyes tendientes a satisfacer las necesidades básicas del individuo y a proveer los medios necesarios para el ejercicio de las libertades y de los derechos políticos.

Los derechos sociales son derechos humanos en la medida en que les corresponden en su calidad de ser seres humanos y no en mérito a sus circunstancias (nacionalidad, raza, religión, idioma, etc.).

Los derechos sociales son derechos fundamentales. Tomando en cuenta la definición de Gregorio Peces-Barba Martínez los derechos fundamentales son: “Una pretensión moral justificada, tendente a facilitar la autonomía y la independencia personal, enraizada en las ideas de libertad e igualdad, con los matices que aportan conceptos como solidaridad y seguridad jurídica, y construida por la reflexión racional en la historia del mundo moderno, con las aportaciones sucesivas e integradas de la filosofía moral y política liberal, democrática y socialista. Para hablar de pretensión moral justificada es necesario que desde el punto de vista de sus contenidos sea generalizable, susceptible de ser elevada a la Ley general, es decir, que contenga un contenido igualitario, atribuible a todos los destinatarios posibles, ya sean los genéricos <hombre> o <ciudadano> o los situados <trabajador>, <mujer>, <administrado>, <usuario o consumidor>. <minusválido>, <niño>, etc.”²² Es evidente que los derechos sociales son generalizables y tienen contenido igualitario para el grupo de seres humanos a los que se le aplica, es decir al hombre concreto.

Los derechos sociales son derechos subjetivos. Según la definición de H.Maurer se entiende por derecho subjetivo “el poder legal reconocido a un sujeto por medio de una norma legal, para la persecución de intereses propios mediante la exigencia a otro de hacer, permitir u omitir algo”. En consecuencia, según esta definición se requieren tres elementos: la norma jurídica (norma jurídica): la exigencia a otro de hacer, permitir u omitir (obligación jurídica); y un

²² Peces-Barba Martínez, Gregorio. Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General. Op.cit. p.Pág. 109

poder o facultad para la satisfacción de intereses propios reconocidos al sujeto (poder o posición jurídica).

Los derechos sociales son universales en la medida en que vinculan a todas las personas. El hecho de que los derechos sociales sean del trabajador, del jubilado, del minusválido o del niño no les quita su carácter de universalidad. Los derechos sociales son universales por cuanto debe tomarse en cuenta que todos somos titulares de dichos derechos aunque no todos los ejercemos.

“Si los derechos-autonomía habían sido simplemente <derechos del hombre>, sin precisiones adicionales, los derechos sociales van a ser, en cambio, derechos del trabajador, derechos del jubilado, derechos de la madre, derechos del niño, derechos del minusválido... Esto no implica que los derechos sociales deban renunciar a la universalidad; antes al contrario, es precisamente el propósito de satisfacer las necesidades (básicas) de todos los hombres el que obliga al legislador a diversificar las estrategias de protección, a afinar el punto de mirada, a instruir derechos versátiles, multiformes, <contextualizados>, que puedan salir al paso de las necesidades de los hombres concretos, ubicados en circunstancias concretas.”²³

Los derechos sociales son independientes o sea fines en sí mismos y no solamente un medio para la realización de otros derechos.

Los derechos sociales son derechos generales. Los derechos serán especiales cuando requieren de un título previo (ley, contrato) y generales cuando no requieren dicho título previo y por lo tanto son categóricos. No obstante posiciones mayoritariamente contrarias considero que los derechos sociales no requieren de título previo por lo que son derechos generales. Los derechos sociales son generales, es decir, que tienen un contenido igualitario atribuible a todos los destinatarios posibles.

Los derechos sociales son derechos abstractos en la medida en que requieren ser determinados en cada situación fáctica concreta a diferencia de los derechos especiales que son determinados por la ley o el contrato.

Los derechos sociales son derechos de prestación. En la relación Estado-Ciudadano existen los derechos de defensa es decir el derecho a asegurarnos la omisión estatal, su no intervención a fin de asegurar la libertad del individuo (derechos civiles y políticos) y por otro lado los derechos de prestación que son aquellos que exigen generalmente una acción positiva del Estado.

Los derechos sociales son básicamente de titularidad individual. Algunos autores consideran que los derechos sociales son derechos de grupos en la medida en que el beneficiario es la comunidad. Discrepo con esta posición en cuanto que los derechos sociales tienen una naturaleza redistributiva y solidaria hacia aquellos que requieren de ayuda pero no significa que satisfacen solamente necesidades de grupo o que solo los grupos puedan ejercitarlos. Fundamentalmente el titular del derecho social es el individuo como tal.

²³ Contreras Peláez, Francisco J. Derechos Sociales, Teoría e Ideología. Op. Cit. Pág..25

“Los derechos sociales, en suma, intentan asegurar el disfrute individual mediante la colaboración y la solidaridad colectivas... la pertenencia a <grupos>es, en efecto, muy relevante en la dinámica de los derechos sociales. Y esto no porque el <verdadero> titular del derecho sea el colectivo, sino más bien porque la pertenencia al colectivo funciona como una especie de presunción iuris et de iure: se presupone que los individuos que pertenecen a determinados grupos (madres, ancianos, trabajadores...) poseen ciertas necesidades típicas”²⁴

Los derechos sociales son de aplicación al hombre concreto, al hombre situado y no al hombre abstracto.

Los derechos sociales deben entenderse como redistribuidores a largo plazo de los recursos y que los beneficiarios de dichos derechos no reciben caridad sino que ejercen un derecho. “aún no se ha consolidado en la conciencia social la idea de que los receptores de las prestaciones ejercitan un derecho, de que la sociedad cumple en relación con ellos un deber redistributivo, de que la asistencia pública no es una cuestión de generosidad, caridad o bellos sentimientos.”²⁵ La sociedad mercantilista actual valora aquello que se intercambia o compra pero desprecia lo que es gratuito.

Los derechos sociales buscan satisfacer necesidades humanas básicas. Existen ciertas necesidades básicas que si no son satisfechas el ser humano no puede desarrollar su plan de vida, su libertad, su dignidad y esta satisfacción tiene que ser prioritaria respecto de otros deberes morales. Por necesidades humanas básicas no solamente me refiero a la subsistencia del cuerpo sino también a la satisfacción de otras necesidades económicas y culturales que le permitan al ser humanos ser auténticamente libre.

En consecuencia, considero que los derechos sociales tienen la misma estructura de los derechos civiles y políticos. Sin embargo, tal como lo desarrollo posteriormente tienen una fundamentación diferente.

1.4 Contraste de los Derechos Sociales con los Derechos Civiles y Políticos

Los principios que han informado a los derechos civiles y políticos así como a los derechos sociales han sido la “libertad y la igualdad”. En ambos casos se parte del principio de que todos los hombres nacen libres e iguales y que es necesario establecer mecanismos de corrección para que esto sea efectivamente así, toda vez que de hecho existen muchas diferencias y desigualdades entre los seres humanos. “La estructura del planteamiento básico es la misma en ambos grupos de derechos”.²⁶ La diferencia está en la relación de origen de estos derechos con relación al concepto de “libertad” en la medida que los derechos civiles y políticos se entendían como la no-intervención y no-limitación de la iniciativa individual, mientras que en los

²⁴ Contreras Peláez, Francisco J. Derechos Sociales, Teoría e Ideología. Op. Cit. Pág.. 31

²⁵ *Ibíd.*, Pág..39

²⁶ Castro Cid, Benito de. Los derechos económicos, sociales y culturales. Op. Cit. Pág. 79

derechos sociales el concepto de libertad también comprende la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano.

1. -Los derechos civiles y políticos generan principalmente obligaciones negativas o de abstención (obligaciones de no hacer). Ejemplo, no aplicar penas sin previo juicio, no violar la correspondencia, no violar la intimidad, etc.
-Los derechos sociales, generan obligaciones positivas (Obligaciones de dar y hacer). Ejemplo construir colegios para brindar educación, construir hospitales para otorgar servicios de salud, etc.
2. -Los derechos civiles y políticos en la etapa liberal del Derecho tenían como sujeto al hombre-individuo como ser abstracto, universal e inmutable.
-Los derechos sociales tienen como sujeto al hombre histórico concreto, al hombre situado, es decir al hombre definido en mérito a su situación concreta (trabajador, anciano, pobre).
3. -Los derechos civiles y políticos buscan satisfacer la necesidad de ejercer la libertad privada y la autonomía política.
-Los derechos sociales buscan satisfacer necesidades de subsistencia y los medios para el ejercicio efectivo de las libertades.
4. -Los derechos civiles y políticos se dirigen básicamente a todos los individuos, con carácter universal, cualquier sea su situación social.
-Los derechos sociales no pueden aplicarse de manera abstracta y con carácter universal por cuanto deben tomar en cuenta la diversa situación social de cada individuo en relación a un grupo.
5. -Los derechos civiles y políticos parten de la igualdad de los seres humanos
-Los derechos sociales parten de la desigualdad real y que es relevante en la medida en que no le permite al individuo desarrollar su plan de vida.
6. -Los derechos civiles y políticos se configuran en mérito a la libertad pero sin tener una idea precisa de la igualdad jurídica y política.
-Los derechos sociales por el contrario aparecen como consecuencia de la lucha por la igualdad económica y social en la organización de las relaciones del hombre.
7. -Los derechos civiles y políticos habían buscado siempre proteger al individuo-ciudadano de las intromisiones del Estado en su autonomía y libertad.
-Los derechos sociales surgieron justamente para comprometer al Estado en acciones positivas a fin de satisfacer las necesidades fundamentales para una vida digna. Es decir, se ha sustituido la actitud de neutralidad estatal por una intervención de carácter compensadora.

8. -Los derechos civiles y políticos han sido concebidos sin necesidad de la existencia del Estado. En la concepción liberal la vida, la propiedad y la libertad son derechos naturales anteriores a cualquier institución y el Estado sólo tiene la función de permitir el total desarrollo de dichos derechos.
-Los derechos sociales requieren necesariamente del Estado para su realización y dependen de muchos factores tales como el grado de desarrollo del país, las decisiones políticas, la sensibilidad cultural, etc.
9. -En los derechos civiles y políticos el Estado existe sólo para proteger los derechos a la vida, la libertad, la propiedad, etc. pero de ninguna manera para definir el contenido de dichos derechos. Estos derechos existen de manera independiente a la organización política y están por encima de la voluntad de los individuos.
-Los derechos sociales en cambio son el producto del desarrollo histórico, de las fuerzas sociales, de la riqueza o pobreza de los pueblos, de la sensibilidad cultural, etc, y por lo tanto el Estado debe definir el contenido de dichos derechos y atenderlos conforme a sus posibilidades.
- 10.-Los derechos civiles y políticos surgieron en una actitud egoísta del hombre (Individualismo).
-Los derechos sociales por el contrario están vinculados al concepto solidaridad.
- 11.-Los derechos civiles y políticos consiguen la realización y superación de algunos seres humanos en relación al lugar que ocupa cada uno en la sociedad.
-Los derechos sociales buscan la realización de todos los seres humanos.
- 12.-Los derechos civiles y políticos se formulan en abstracto y a favor de toda persona sin tomar en cuenta su condición social.
-Los derechos sociales requieren un análisis previo a fin de determinar el reparto de los recursos del Estado y las desigualdades de los seres reales y concretos y por lo tanto no pueden adoptarse decisiones en abstracto.
- 14.-Los derechos civiles y políticos, al igual que los derechos sociales se fundamentan en la libertad, igualdad, la justicia y la dignidad humana.
-Los derechos sociales tienen además especial fundamento en el valor solidaridad.
- 15.-Los derechos civiles y políticos surgen como derechos subjetivos (señalan al Estado lo que no debe hacer) a los que en el transcurrir histórico se van delineando los derechos objetivos que los consagran y desarrollan.
-Los derechos sociales surgen como derechos objetivos (señalan al Estado lo que debe hacer) que luego de un difícil proceso consiguen su configuración como derechos subjetivos.

- 16.-Los derechos civiles y políticos generalmente no se solventan con recursos del erario nacional.
-Los derechos sociales generalmente requieren que se destinen fondos del erario nacional.
- 17.-Los derechos civiles y políticos imponen obligaciones negativas o abstenciones y por ello son derechos auténticos.
-Los derechos sociales exigen obligaciones positivas imposibles o de muy improbable cumplimiento por lo que no constituyen derechos en sentido real, sino solamente en sentido figurado o metafórico. Esta distinción de algunos pensadores no es válida por cuanto ambos tipos de derechos exigen obligaciones negativas y positivas. Por ejemplo, en los derechos civiles y políticos el acceso a la justicia, a los procesos electorales, a la propiedad, exige que el Estado financie al poder judicial, solvente al sistema electoral, cree el sistema de los registros públicos, etc.
- 18.-Los derechos civiles y políticos tienen como carga mayor las obligaciones de no hacer.
-Los derechos sociales, económicos y culturales tienen como carga mayor las obligaciones de hacer y dar. Esta distinción nos permite afirmar que respecto a las obligaciones la diferencia es de grados y no de naturaleza substancial. La afirmación queda confirmada si tomamos en cuenta la clasificación de obligaciones de G.H.J. van Hoof²⁷ que señala existen cuatro tipo de obligaciones: a) Obligaciones de **respetar** que consiste en que el Estado no debe interferir, obstaculizar o impedir el goce o ejercicio de los derechos; b) Obligaciones de **proteger** que consisten en impedir que terceros interfieran, obstaculicen o impidan el goce o ejercicio de los derechos; c) Obligaciones de **garantizar**, que consisten en asegurar que la persona pueda gozar y ejercer sus derechos, en caso no pueda hacerlo por sí misma; d) Obligaciones de **promover** que consisten en desarrollar condiciones adecuadas a fin de que los titulares de derechos puedan gozarlos y ejercerlos. La verificación de las obligaciones referidas tanto en los derechos civiles y políticos como en los sociales, económicos y culturales nos lleva a la conclusión que existen en ambos casos pero con matices diferentes.
19. "... los derechos sociales ostentan un mayor peso objetivo que subjetivo, o, si se prefiere, que su dimensión de normas objetivas ofrece unos perfiles más acusados y mejor definidos que su dimensión de derechos subjetivos, justamente al contrario de lo que sucede con las libertades y con los derechos civiles."²⁸
- 20.-Desde el punto de vista político o ideológico los derechos civiles son el resultado de una concepción liberal de la sociedad.
-Los derechos sociales son el resultado de una concepción socialista.

²⁷ G.H.J. van Hoof citado por Víctor Abramovich y Christian Courtis. Los derechos sociales como derechos exigibles. Madrid, Trotta, 2002, Pág. 29.

²⁸ Prieto Sanchís, Luis. Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial. En Derechos Sociales y Derechos de las Minorías. México D.F., Universidad Nacional Autónoma de México., Pág.63

1.5 Los derechos laborales en relación a los derechos económicos, sociales y culturales

Tal como lo señalan muchos autores los derechos de esta nueva generación deben denominarse “Derechos económicos, sociales y culturales.”²⁹

Dentro de los derechos económicos, sociales y culturales podemos identificar hasta seis grandes grupos de derechos: 1. Derechos del trabajo; 2. Derechos económicos; 3. Derechos de la salud; 4. Derechos de asistencia; 5. Derechos de educación y 6. Derechos culturales.

Estos derechos han sido analizados desde perspectivas diversas. Así para algunos son derechos de los trabajadores en la medida en que corresponden a ese sector de la sociedad cuya subsistencia depende del trabajo. Para otros son derechos colectivos en cuanto le corresponden a los grupos sociales (trabajadores, niños, ancianos, minusválidos, etc.). Otros consideran que son derechos económicos en cuanto protegen a los miembros de la sociedad en la producción, administración y distribución de bienes. Algunos piensan que se trata de derechos de crédito por tratarse de obligaciones positivas del Estado frente a los ciudadanos. Por último para otros corresponden a los derechos de igualdad en la medida en que se busca corregir los grandes desequilibrios que se presentan en nuestra sociedad.

CAPÍTULO 2

LOS DERECHOS LABORALES EN LAS CONSTITUCIONES EUROPEAS Y LATINOAMERICANAS, EN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS SUPRANACIONALES Y EN LOS INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1 Los derechos laborales en las constituciones europeas y latinoamericanas.

²⁹ Castro Cid, Benito de. Los derechos, económicos, sociales y culturales. León, Universidad de León, 1993.

Deseo iniciar este capítulo señalando que desde el año de 1991 inicié la recopilación de las constituciones de los países europeos y latinoamericanos teniendo que obtenerlas solicitándolas en las embajadas de los países con acreditación en el Perú. Desgraciadamente algunas estaban en sus idiomas de origen por lo que hemos tenido ardua labor para conseguir traducciones oficiales. Hoy gracias a Internet la búsqueda y actualización se ha simplificado muchísimo. Al final de este trabajo transcribimos los artículos laborales de las constituciones europeas y latinoamericanas clasificados por derechos a fin de brindarle mayores facilidades al investigador que se interese en profundizar estos temas.

Esta parte de la investigación es de Derecho Constitucional Laboral Comparado por lo que es nuestro propósito comparar los textos de 19 Constituciones latinoamericanas y 24 europeas. Una vez recopilados y comparados los textos laborales de esas Constituciones puedo resaltar que las europeas en total mencionan, aunque sea una sola vez, veintiocho (28) temas y las latinoamericanas sesenta y tres (63). En consecuencia, una primera conclusión sería que es evidente que las Constituciones europeas solo recogen algunos derechos laborales, mientras que las latinoamericanas han constitucionalizado mayor número de derechos. Esto se explica por la diferente estructura del derecho constitucional europeo frente al latinoamericano.

Los derechos laborales mencionados en las constituciones europeas, aunque sea sólo una vez, son:

1. Trabajo como derecho y/o deber.
2. Trabajo como valor social.
3. Protección al trabajo.
4. Protección a la mujer o madre.
5. Protección al menor de edad.
6. Protección al discapacitado.
7. Fomento del empleo (Pleno empleo)
8. Principio de igualdad y no discriminación.
9. Trabajo libre y remunerado.
10. Trabajo digno.
11. Salario social.
12. Remuneración mínima.
13. Jornada de trabajo.
14. Descanso semanal, vacaciones y feriados.
15. Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas.
16. Formación profesional.
17. Libertad sindical.
18. Convenios Colectivos de trabajo.
19. Huelga.
20. Participación de los trabajadores en la empresa.
21. Estabilidad laboral.
22. Seguridad e higiene.
23. Negociación colectiva.
24. Preferencia por trabajadores nacionales.

25. Seguro de desempleo.
26. Trabajadores nacionales que emigren al extranjero.
27. Competencia para dictar normas laborales.
28. Comunidad laboral.

Los derechos laborales mencionados en las constituciones latinoamericanas, aunque sea sólo una vez, son:

1. Trabajo como derecho y/o deber.
2. Trabajo como valor social.
3. Protección al trabajo.
4. Protección a la mujer o madre.
5. Protección al menor de edad.
6. Protección al discapacitado.
7. Fomento del empleo (Pleno empleo).
8. Principio de igualdad y no discriminación.
9. (*) Principio de irrenunciabilidad.
10. (*) Principio de in dubio pro-operario.
11. Primacía de la realidad.
12. (*) Igualdad remuneración por igual trabajo.
13. (*) Retroactividad de las normas laborales.
14. Libertad y elección de trabajo.
15. (*) Trabajo libre y remunerado.
16. Trabajo digno.
17. (*) Trabajo fuente de riqueza.
18. (*) Remuneración justa.
19. (*) Protección a la remuneración y créditos laborales.
20. Salario social.
21. Remuneración mínima.
22. (*) Reajuste de remuneración mínima.
23. (*) Salario en moneda de curso legal.
24. Jornada de trabajo.
25. Derecho a descanso semanal, vacaciones y feriados.
26. Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas.
27. (*) Sueldo anual, aguinaldo u otra denominación.
28. (*) Indemnización por tiempo de servicios.
29. Formación profesional.
30. Libertad sindical.
31. Convenios Colectivos de trabajo.
32. Derecho a huelga.
33. Participación de los trabajadores en la empresa.
34. Estabilidad laboral.
35. (*) Derecho de sindicación.
36. (*) Fuero sindical.
37. Negociación colectiva.
38. (*) Facultad de transigir.
39. (*) Arbitraje y conciliación.
40. (*) Tripartismo y participación de los trabajadores en órganos de concertación u órganos estatales.
41. (*) Jurisdicción especializada.

42. Preferencia por trabajadores nacionales.
43. (*) Asignaciones familiares.
44. Seguridad e higiene.
45. (*) Horas extras.
46. Seguro de desempleo.
47. (*) Accidentes de trabajo.
48. Licencias por maternidad.
49. (*) Obligación del empleador de suministrar alimentación, vivienda, educación y otros.
50. (*) Trabajadores a domicilio.
51. (*) Trabajadores independientes.
52. (*) Trabajadores domésticos.
53. (*) Trabajo agrícola.
54. (*) Cooperativas y vivienda de trabajadores.
55. (*) Banco de trabajadores.
56. (*) Armonía capital-trabajo
57. (*) Derechos adquiridos.
58. (*) Prescripción.
59. (*) Estado de excepción.
60. (*) Privatización y derechos laborales.
61. (*) Tratados y convenios internacionales en materia laboral.
62. (*) Servicios de inspección.
63. Competencia para dictar normas laborales.

Nota: (*) Indica que este tema no está tratado en ninguna de las Constituciones Europeas.

Existen 28 derechos laborales mencionados aunque sea una vez en las Constituciones europeas. Estos mismos, además de otros, están incluidos en las constituciones latinoamericanas. De los veintiocho (28) derechos laborales que se incluyen en las constituciones europeas y latinoamericanas debo dejar constancia que algunos se presentan muy pocas veces, por lo que no son significativos. Ver: Cuadros 2.B, 2.C y 2.D del capítulo 2.

Si decido tomar en cuenta los derechos laborales que se repiten en la mayoría absoluta de las constituciones europeas o sea en la mitad más uno de ellas, debo considerar el número trece (13) por cuanto se han recopilado 24 constituciones. Si tomo en cuenta a la mayoría absoluta de las constituciones europeas resulta que no existe un solo derecho laboral que se repita 13 veces, en consecuencia no existiría ningún derecho laboral común en Europa. Es decir, con ese procedimiento puedo afirmar que en Europa no existen criterios compartidos sobre cuáles derechos deben constitucionalizarse.

En el caso de tomar en cuenta las diecinueve (19) constituciones latinoamericanas y se aplica el criterio de la mayoría absoluta se puede identificar a veinte (20) derechos laborales que se repiten por lo menos en once países (la mitad más uno de los países). En este caso se encuentran las siguientes repeticiones:

1. El trabajo como derecho y/o deber.
2. Protección al trabajo.
3. Protección a la mujer o madre.
4. Protección al menor de edad.
5. Fomento del empleo.
6. (*) Principio de irrenunciabilidad.
7. (*) Igual remuneración por igual trabajo.
8. (*) Trabajo libre y remunerado.
9. Salario social.
10. Remuneración mínima.
11. Jornada de trabajo.
12. Derecho a descanso semanal, vacaciones y feriados.
13. Formación profesional.
14. Libertad sindical.
15. Convenios Colectivos de trabajo.
16. Derecho a huelga.
17. Participación de los trabajadores en la empresa.
18. Estabilidad laboral.
19. (*) Derechos de sindicación.
20. (*) Fuero sindical.

Nota: (*) Indica que este tema no está tratado en ninguna de las Constituciones Europeas.

Sin embargo, es necesario establecer cuantos temas son comunes en los textos constitucionales referidos, dado que es indispensable fijar un número mínimo de repeticiones para considerar que son temas comunes en las Constituciones. Es decir, es necesario encontrar un número óptimo de coincidencia que permita establecer los derechos laborales principales de rango constitucional. La Constitución no es un código de trabajo y por lo tanto sólo debe contener los derechos laborales fundamentales, esenciales y básicos expresados en los términos más precisos y concisos que sea posible. Tanto en las 19 Constituciones latinoamericanas como en las 24 europeas he tenido que tomar una decisión de manera que se encuentre un número mínimo que sirva de común denominador o también llamado número óptimo de coincidencia. Si se eleva el número de coincidencias a más de cinco (5) serían muy pocos los derechos laborales a considerar y si tomamos en cuenta menos de cinco coincidencias figurarían derecho laborales que no tienen mayor trascendencia en el concierto universal.

Ver cuadros 2.D y 2.E del capítulo 2.

En mérito a los fundamentos expuestos, si comparo los derechos laborales comunes (cinco o más países) en Europa y Latinoamérica juntos, existen quince (15) temas comunes, que son los siguientes:

1. El trabajo como derecho y/o deber.
2. Protección al trabajo.
3. Protección a la mujer o madre.
4. Protección al menor de edad.

5. Fomento del empleo (Pleno empleo).
6. Principio de igualdad y no discriminación.
7. Libertad y elección de trabajo.
8. Salario social.
9. Jornada de trabajo.
10. Descanso semanal, vacaciones y feriados.
11. Formación profesional.
12. Libertad sindical.
13. Convenios colectivos de trabajo.
14. Huelga.
15. Participación de los trabajadores en la empresa.

Estos temas han sido comprendidos en el Perú en el texto de la Constitución de 1993 y en el proyecto de 2002 que está en proceso de aprobación en el Congreso. Ver cuadro 2.F del capítulo 2.

2.2 Consideraciones básicas sobre los quince derechos laborales seleccionados.

2.2.1 El trabajo como derecho y/o deber

2.2.1.1 El trabajo como derecho

¿El derecho al trabajo es un derecho programático o es un principio de política social? Podríamos indicar que el derecho al trabajo no está sujeto a la dación del desarrollo legislativo. El derecho al trabajo no depende de simples normas, por lo que no es un derecho programático.

El derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata por cuanto sería exigible a un sujeto en particular y dentro de una economía social de mercado, esto es imposible. El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios. El Estado no es un creador de empleo y los empresarios no están en la obligación de contratar. Existe libertad del mercado por lo que no se puede constreñir a los particulares a otorgar trabajo. No obstante, el Estado con economías sociales de mercado, facilita a que se consiga el equilibrio perfecto entre la demanda y la oferta de trabajo. La sociedad tenderá a conseguir ese equilibrio pero no se trata de un derecho exigible frente a otro.

Al hablar del derecho al trabajo debemos distinguir dos aspectos: por un lado, el derecho al acceso al trabajo y, por otro, el derecho a conservar el trabajo. En cuanto al primero, o sea el derecho a acceder al trabajo, estamos ante una norma de principio de política social. Sin embargo, tratándose del derecho a la conservación del trabajo (principio de continuidad) el trabajador tiene un derecho que se deriva de su contrato de trabajo que no puede ser afectado por el empleador, salvo medie causa justa basada en su capacidad, o conducta, o necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (Convenio 158 OIT). Es un derecho derivado del contrato de trabajo y, en consecuencia, del principio de continuidad, correspondiendo al legislador establecer las causas justas que permitan rescindir el vínculo laboral. Señalar en la ley las causas de resolución es lo que permite ejercitar el derecho a

conservar su trabajo o ser indemnizado. La reposición no está considerada como un derecho constitucional único ante el despido incausado. Para el profesor Jorge Toyama "(...)No existe un derecho constitucional a la reposición ante un despido incausado".³⁰

Es necesario precisar que el carácter protector del Derecho Laboral no implica que deba limitarse el derecho de empresa, de contratación y de propiedad del empleador. Por ello es indispensable analizar el artículo 22 de la Constitución que establece un derecho genérico, conjuntamente con el artículo 27 en cuanto delega en el legislador la fórmula que este considere protectora. El artículo 27 consagra lo que algunos autores llaman una garantía institucional con ausencia de un contenido esencial concreto, toda vez que el concepto de estabilidad laboral solamente se encuentra definido de manera genérica y abstracta. En consecuencia, el sistema de protección que el legislador elija es un derecho legal y no constitucional.

" El artículo 27 de la Constituciónj contiene una fórmula de protección a favor del trabajador pero delegada al legislador, quien dispuso la indemnización como fórmula protectora. De este modo, el derecho a la reposición ante un despido no es un derecho constitucional sino legal y, como tal, no puede ser materia de una acción de amparo (...)Elbalance, pues, del derecho al trabajo con los derechos constitucionales del empleador está ausente en las sentencias del TC (al no tomarse en cuenta los derechos del empleador, no se aprecia una intrerpretación basada en parámetros ponderados."³¹

En conclusión, el derecho al trabajo como derecho a conservar el puesto de trabajo impone al legislador el deber de intervenir en los contratos de trabajo, ordenando que no se resuelvan, salvo causa justa. De no existir ésta, se desplegaría una sanción y una consecuencia que puede consistir en la reposición o en una compensación económica. Esto implica que la reposición no es parte del contenido esencial del derecho a la estabilidad laboral. El legislador será el encargado de establecer si es que procede una reposición o una indemnización ante el despido incausado y cualquiera de las opciones es perfectamente constitucional. También será constitucional si es que la decisión de dicha opción se le otorga al trabajador o al empleador.

"El contenido esencial del derecho a la estabilidad laboral no comprende, en la nueva Constitución, la reposición del trabajador: la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante el despido arbitrario. No existe, de este modo un régimen de estabilidad laboral absoluta en la Constitución. "³²

El derecho al trabajo solamente está mencionado en cinco constituciones europeas de un total de 24 constituciones y en cinco latinoamericanas de un total de 19 constituciones. En otras cinco constituciones europeas está mencionado el derecho a trabajar conjuntamente con el deber de trabajar mientras que lo mismo ocurre en diez constituciones latinoamericanas. Ver cuadros 2.1 y 2.2 correspondiente al capítulo 2.

³⁰ Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. En: Las Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. Pág. 481

³¹ *Ibíd.*

³² *Ibíd.* Pág.482

El derecho al trabajo está considerado en diversos instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas, en los de la Organización de Estados Americanos y Unión Europea. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.1.2 El trabajo como deber

Aunque no existe una obligación jurídica de trabajar, la gran mayoría de personas tiene la necesidad de hacerlo para poder subsistir por lo que las circunstancias de la vida misma les señala una cierta coerción. Además el sistema jurídico otorga algunas ventajas a los que trabajan, es decir, a quienes aportan su esfuerzo para crear riqueza en la sociedad.

Así, quien trabaja tendrá derecho a mayores ventajas en la protección de la seguridad social. En los sistemas de seguridad social denominados contributivos se tiene derecho a los beneficios como consecuencia de los aportes efectuados, ya sea como trabajador dependiente o independiente. Existe una estrecha vinculación entre los aportes efectuados por los trabajadores y los beneficios que pueden percibirse. Aun en los sistemas de seguridad social asistenciales sólo se tiene derecho a sus beneficios con ciertas condiciones como, por ejemplo, en países con seguros de desempleo en los que se pierde el seguro si se rechazan ofertas de trabajo adecuadas. En otros países con sistema de seguro de desempleo las prestaciones asistenciales sólo le permiten al individuo aquellas indispensables para que no se muera.

En conclusión, el trabajo no es un deber jurídico que permita su coercibilidad sino que se trata de un deber moral u obligación social por cuanto, en caso contrario, se estaría afectando otros derechos fundamentales, tales como la libertad. Sin embargo, si bien no existe una obligación jurídica de trabajar, el sistema jurídico y la vida misma presentan ciertas tendencias que favorecen al ciudadano que trabaja.

Existe, por lo tanto, una coerción real que representa la necesidad de trabajar para obtener los recursos económicos que nos permitan subsistir, además de la coerción del sistema jurídico tal como en los servicios de seguridad social.

Si consideramos al deber de trabajar como una obligación coercible afectamos otros derechos, tales como el de libre residencia o libre tránsito. Es decir, al obligársele a trabajar en determinado lugar estamos imposibilitando que la persona transite libremente. Además, le estamos impidiendo elegir su profesión o actividad.

“En las democracias occidentales la infracción del deber de trabajar puede ser objeto de un tratamiento jurídico desventajoso, pero no de coerción penal ni de sanción administrativa, lo que sería contrario a las libertades civiles de actividad y de movimiento, de allí dicho sea de paso, las dudas de constitucionalidad que puedan plantear algunas medidas de legislación preventiva en relación con vagos y ociosos habituales. La conclusión que se impone, pues, es que el deber de trabajar no es un deber jurídico

propriadamente dicho, sino un simple deber moral (...) o una mera obligación social.”³³

De la misma opinión es Alonso Olea al decir que “El deber de trabajar obviamente tiene que ser entendido con carácter relativo, no se puede obligar mediante compulsión o fuerza, ni bajo pena al trabajo, pues ello equivaldría a la implantación de un sistema de trabajo forzoso, no puede configurarse el deber de trabajar como una obligación coercible.” Sin embargo, del deber de trabajar pueden derivarse otras consecuencias como la de que quien se niega a trabajar, no obstante tener la oportunidad, no percibe los beneficios de los regímenes asistenciales de la seguridad social.

“Es claro, sin embargo, que estas reflexiones no agotan el problema espinoso del deber de trabajo, aunque en los supuestos límites de su violación se entra en situaciones de patología individual y social, como son las del abúlico carente por completo de toda voluntad de trabajo —y, en esta condición, puede caer el parado forzoso tras la prolongación larga de su situación de paro— al que, sin embargo, principios elementales exigen que no se deje morir de inanición, o la del peligroso social cuyas formas de actividad están al borde de la conducta criminal o por completo dentro de ella.”³⁴

De similar opinión es Jorge Rendón Vásquez, al decir que “se alude al trabajo como un deber y no como una obligación, puesto que jurídicamente no se da la posibilidad de una sanción material aplicable coercitivamente cuando se produce su incumplimiento.”³⁵

Ninguna Constitución europea se refiere el deber de trabajar y en Latinoamérica solamente en dos casos. En otras cinco constituciones europeas está mencionado el derecho a trabajar conjuntamente con el deber de trabajar mientras que lo mismo ocurre en diez constituciones latinoamericanas. Ver cuadro No. 2.1 y 2.2 correspondientes al capítulo 2.

Ningún instrumento jurídico supranacional consultado se refiere al deber de trabajar.

2.2.2 Protección al trabajo

Las razones de la necesidad de esta protección estatal se derivan de razones distintas para cada grupo por lo cual los trataremos, a continuación por separado.

La mayoría de Constituciones se refieren a la prioridad que el Estado debe darle al trabajo. Como podemos apreciar las constituciones se refieren en algunos casos a la protección al trabajo tal como aparece en cuatro

³³ Martín Valverde, Antonio. Pleno Empleo, derecho al trabajo, deber de trabajar en la Constitución Española. En : Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución. AA.VV. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales. 1980, Pág. 194-5.

³⁴ Alonso Olea, Manuel. Las Fuentes del Derecho según la Constitución. Madrid: Civitas. 2da. Ed. 1990, Pág.34.

³⁵ Rendon Vásquez, Jorge. Derecho del Trabajo. Introducción. Lima: Tarpuy, 1988. pág.25.

constituciones europeas y once latinoamericanas. En otras se refiere a la protección a los trabajadores tal como figura en cinco constituciones latinoamericanas y cinco europeas. Es decir, el objeto materia de protección cambia según las concepciones constitucionales de los diversos países (el trabajo o los trabajadores). En cuanto al medio para dicha protección en cinco constituciones europeas dice que es el Estado el encargado de tal protección mientras que lo mismo está consignado en nueve constituciones latinoamericanas. En otras constituciones se establece que la protección se establece por ley, en cuatro europeas y siete latinoamericanas. Ver cuadros 2.3 y 2.4 correspondientes al capítulo 2.

2.2.3 Protección a la mujer o madre trabajadora

La existencia de una legislación protectora a favor de la mujer, tiene su origen histórico, paralelo al surgimiento del Derecho del Trabajo.

Fue “(...) la máquina la que facilitó y produjo el acceso ocupacional de la mujer (...) por los abusos iniciales (...) fue surgiendo una legislación protectora (...) con cuatro manifestaciones: a) la duración máxima de la jornada de trabajo; b) los trabajos nocturnos, peligrosos o insalubres; c) el descanso semanal; d) su situación, en caso de ser madres”.³⁶

Sin embargo, con la evolución de la legislación social en general la mayoría de estos derechos fueron recogidos como mejores condiciones de trabajo sin distinción de sexo; es decir, se extendió a todos, dado que derechos como la duración máxima de la jornada, descansos, condiciones, protección y seguridad en trabajos penosos, son aplicables a todo trabajador.

Como expresa Alonso Olea y María Emilia Casas Bahamonde “en nuestra época se plantea (...) la justificación científica de una legislación especial para el trabajo de la mujer que si (...) pudo tener razones históricas, culturales o sociales, es difícil de justificar hoy desde el punto de vista médico.”³⁷

Todo lo anterior trajo como consecuencia que modernamente la exigencia de la mujer en el plano laboral sea la del fiel respeto al principio de igualdad en todos los ámbitos de la relación de trabajo.

En la actualidad “(...) se tiende más a la igualdad que a la protección (...)”³⁸ y se concibe toda norma de protección laboral de la mujer, salvo las impuestas por la maternidad, como antifeministas y por tanto como discriminatorias e injustas. Con ello se busca evitar normas que, estableciendo mayores beneficios a la mujer en tanto mujer y sin mediar ninguna condición diferencial, tengan como efecto restringirles el acceso al mercado de trabajo.

Por lo tanto, en virtud de nuestro texto constitucional, todo tipo de norma que establezca discriminaciones o prohibiciones de empleo con ocasión del sexo no

³⁶ Martínez Vivot, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2da.ed. Buenos Aires. Astrea. 1988.Pág.241.

³⁷ Alonso Olea, Manuel y Casas Bahamonde, María Emilia. Derecho del Trabajo. Madrid: Universidad Complutense-Madrid, Facultad de Derecho. 1991.Pág.120

³⁸ *Ibíd.*

justificadas en el hecho de la maternidad deben entenderse inaplicables por ser incompatibles con la Constitución. Sin embargo, según la doctrina, podríamos declarar la validez de aquellas normas de acción afirmativa, que tiendan a “superar su situación fáctica desfavorable”.

Dicha posición, en mi opinión, es válida y coherente con nuestro texto constitucional que tiende a la igualdad de oportunidades en todos los campos y para todas las personas. No obstante, la necesidad de protección a la madre trabajadora, se convierte en necesidad insoslayable, puesto que “(...) si bien la tendencia y los reclamos feministas insisten en la supresión de normas privilegiadas en favor de las mujeres, ninguna de esas líneas llega a suprimir la protección en ocasión de la maternidad o con motivo de ella. Las normas que pudieran dictarse respecto de su situación en ocasión de ser madres, no podrían considerarse discriminatorias, sino necesarias por razones eugenésicas y sociales, amparadas más por la seguridad social que por el derecho del trabajo (...)”³⁹

En conclusión, el ámbito protector al cual es necesario remitirse en caso de la trabajadora mujer, es aquel relativo a su condición de madre y en cuanto deriven del alumbramiento y crianza de los hijos. Estas circunstancias diferenciales justifican los derechos especiales tales como: la necesidad del descanso obligatorio con motivo de la maternidad y la protección frente a la posibilidad de despido en razón de dicha circunstancia y los permisos por lactancia.

Si bien no es materia de este trabajo profundizar en el tema, debo considerar que estos derechos especiales son en realidad del concebido o recién nacido. Es decir, el concebido tiene derecho a que la madre descansa antes del parto para garantizarle un desarrollo sano y mayor facilidad al momento del alumbramiento. El descanso por lactancia es un derecho del recién nacido al que se le deben proporcionar todas las condiciones para un sano crecimiento. En consecuencia, más que derechos de la madre son derechos del concebido o recién nacido para que se le otorguen todos los cuidados necesarios para su normal desarrollo. Más aún, propondría que los derechos referidos sean otorgados a los padres a fin de que ellos decidan la forma de gozarlos. Por ejemplo, de los 45 días del permiso pre-parto otorgado, la pareja podrá decidir cuántos días disfrutará cada uno. De tal manera que, por ejemplo, los primeros 10 días podrían ser disfrutados por el padre a fin de realizar las actividades del ambiente en el que se recibirá al nuevo hijo (pintado, refacciones, etc.), ya sea por especialidad de éste o para impedir que la madre realice actividades que requieran esfuerzos físicos y que tienen un alto índice en los accidentes que se producen en la etapa pre-parto. También propongo que el derecho a utilizar una hora diaria para lactar al hijo puede ser compartido por ambos padres, de tal manera que, por ejemplo, si la vivienda queda más cerca del centro de trabajo del padre que del de la madre y el hijo no está lactando del seno materno puede el padre optar por tomar la hora referida. Es decir, serán derechos compartidos por ambos sin discriminaciones.

³⁹ Martínez Vivot, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op.cit. Pág. 248.

La protección a la mujer de manera genérica se incluye en cuatro constituciones europeas y nueve latinoamericanas. Ver cuadros 2.5 y 2.6 correspondientes al capítulo 2. La protección a la madre está considerada en tres constituciones europeas y ocho latinoamericanas. En nueve constituciones latinoamericanas consideran expresamente el derecho de licencia por gestación lo que no se incluye en las europeas. Ver cuadros 2.7 y 2.8 correspondientes al capítulo 2.

La protección a la mujer o madre trabajadora solamente está referida en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU) y en el Protocolo de San Salvador (OEA). Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.4 Protección al menor de edad (Protección al discapacitado)

2.2.4.1 Protección al menor de edad

Quizá uno de los mayores objetivos de una sociedad sea el de lograr que se convierta en innecesaria la prohibición de trabajar a los menores, objetivo que es resultado exclusivo del desarrollo económico de un país.

“En el tiempo se ha logrado suprimir, (...) en los textos legales, el trabajo de los niños y se procura reducir o pautar el trabajo de los jóvenes, en forma tal, que éstos completen su educación y adquieran una formación o una capacitación que pueda serles de utilidad para su desenvolvimiento posterior... (Más) a veces la realidad no se compadece con el objetivo social que la legislación pretende (...)”⁴⁰

Ante una realidad que nos muestra la necesidad imperiosa que tienen ciertos menores de edad de realizar algún tipo de actividad económica con la cual satisfacer sus necesidades y las de su familia, es el Estado quien debe a través de mecanismos administrativos y normativos, proteger de manera especial a este grupo de trabajadores, básicamente en tres rubros (Alonso Olea-María Emilia Casas Bahamonde):⁴¹

- a) Regular los contratos de trabajo de los menores teniendo en cuenta su debilidad física, así deberá establecerse la prohibición de manipular máquinas que presenten un marcado peligro de accidente, trabajos de altura y en general todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud del menor por implicar excesivo esfuerzo físico.
- b) Tener en cuenta la particular necesidad del menor de educarse con miras a tener una profesión u oficio, debiendo evitarse aquellos trabajos que sean nocivos para su formación profesional y humana.
- c) Tener en cuenta las deficiencias de volición del menor, que lo podrían llevar a aceptar, por ejemplo, remuneraciones pequeñas en comparación a la tarea, trabajos excesivos, etc.

⁴⁰ *Ibíd.* Pág.242

⁴¹ Alonso Olea, Manuel y María Emilia Casas Bahamonde. *Derecho del Trabajo*. Op.cit. Pág.127-128.

Además de ello, debemos distinguir en la protección estatal a los menores en que, debajo de cierto número de años (quince según el Convenio 138 de la OIT), el desempeñar cualquier trabajo está prohibido.⁴² Pero por encima de esos límites podemos encontrar dos tipos de trabajadores menores de edad. Los que están bajo un contrato de trabajo típico, intervenido por las normas en función a las calidades del trabajador, y aquellos que están bajo contratos de aprendizaje y formación laboral ⁴³ con todos los requisitos formales y los objetivos precisos que a tales contratos informan. Es decir, conforme a nuestra legislación tenemos además de la relación de trabajo de menores los contratos de formación laboral juvenil y de prácticas pre-profesionales.

La protección a los menores de edad se establece de manera genérica en seis constituciones europeas y en trece latinoamericanas. Solamente algunas constituciones latinoamericanas señalan de manera expresa la edad mínima o la jornada reducida. Ver cuadros 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13 y 2.14 correspondientes al capítulo 2.

La protección al menor de edad esta contemplada en los instrumentos jurídicos supranacionales de la ONU, OEA, UE y OIT. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.4.2 Protección al discapacitado

La Constitución de Brasil se refiere a la creación de programas de prevención y atención especializada para los minusválidos. Colombia se refiere a que el Estado garantiza a los minusválidos el derecho a un trabajo. El Ecuador en su nueva Constitución se refiere a procurar equiparar las oportunidades de los discapacitados, asistencia permanente y trabajo. El Salvador establece que se promoverá el trabajo de personas discapacitadas. La Constitución de Guatemala señala el fomento al trabajo de los minusválidos. Nicaragua establece que el Estado establecerá programas en beneficio de los discapacitados. Paraguay señala que a las personas excepcionales se les garantiza atención de salud, recreación y formación profesional, así como amparo para el trabajo. El Perú establece que los discapacitados tienen especial protección del Estado ante el trabajo. Venezuela establece que los discapacitados tienen derecho al ejercicio pleno de sus capacidades y el Estado les garantiza igualdad de oportunidades y condiciones laborales satisfactorias. En las Constituciones europeas solamente en España se señala que los poderes públicos realizarán políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los minusválidos. Italia se refiere a que los minusválidos tienen derecho a educación y formación profesional.

La protección al minusválido solamente está comprendida en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores aprobada por los Jefes de Estado o de Gobierno de las Estados miembros de la Comunidad Europea (UE). Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.5 Fomento del empleo (Pleno empleo)

⁴² Dieguez, Gonzalo. Lecciones de Derecho del Trabajo. Madrid: Civitas. 1988.Pág.297.

⁴³ Martínez Vivot, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. cit. Pág.259.

No existe un compromiso de garantizar el pleno empleo por cuanto ello no es posible en una economía social de mercado. Empleando una redacción moderna se señala que el Estado promoverá las condiciones necesarias para fomentar el empleo.

Nótese que las Constituciones que se refieren al pleno empleo no contienen el compromiso de garantizarlo sino que lo señalan simplemente, como metas u objetivos del Estado. Algunas Constituciones hablan del pleno empleo como política del Estado. El concepto de pleno empleo no implica solamente el aspecto cuantitativo al propiciar que todos los ciudadanos tengan puestos de trabajo a los cuales se pueda acceder, sino, además, que dichos puestos sean acordes con los intereses de la población (aspecto cualitativo) y que se adecuen las calificaciones profesionales a las necesidades de la estructura productiva (educación), desapareciendo las formas de subempleo.⁴⁴

“La política de pleno empleo (...) constituye una parte esencial de la política laboral, cuyo fin es la obtención de la plena ocupación (...) situación en la que todo aquel que quiere trabajar encuentra una actividad adecuada a su capacidad (...) los medios para conseguir tal fin son tanto estrictamente económicos —medidas públicas y privadas para alcanzar el incremento de la inversión y consumo— como predominantemente institucionales”.⁴⁵

Las constituciones europeas se refieren a que el Estado “promoverá las políticas”, “creará las condiciones” o “aplicará planes” para fomentar el empleo. Solamente en Cuba, Honduras y Venezuela se dice que el Estado garantiza el pleno empleo lo que no se cumple por cuanto en los tres países los niveles de desocupación son elevadísimos. Ver cuadros 2.17 y 2.18 correspondientes al capítulo 2.

Los instrumentos jurídicos supranacionales consultados no se refieren a la obligación del Estado de garantizar el pleno empleo. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.6 Principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad reconocido en todos los instrumentos jurídicos de derechos humanos es de mención especial en el derecho del trabajo. La relación de trabajo es quizá la más expuesta a tratos discriminatorios por lo que el reconocimiento del principio de igualdad tiene especial trascendencia en esta disciplina jurídica. No obstante, es posible hacer distinciones cuando estamos frente a hechos no equiparables o justificaciones objetivas, siempre que no se asuman actitudes arbitrarias. En estas situaciones pueden establecerse diferencias pero basadas en criterios de razonabilidad y proporcionalidad. En consecuencia, no atentan contra el principio de igualdad las diferencias establecidas en mérito a las calificaciones profesionales, naturaleza de la labor desempeñada, rendimiento, capacidad, etc. Sin embargo, existirá

⁴⁴ Martín Valverde, Antonio. Derecho del Trabajo. Madrid: Técno. 1991 Pág.130.

⁴⁵ Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. 11 ma. edición Madrid: Técno, .1990. Pág.551

discriminación cuando se trata de establecer diferencias de trato en supuestos semejantes o cuando, tratándose de supuestos diferentes, se establecen condiciones desproporcionadas.

Se violará el principio de igualdad cuando no existan motivos razonables para tratamientos desiguales. El trato especial se justificará y no atentará contra el principio referido si se otorga en mérito a características particulares del trabajador tales como su capacidad, esfuerzo, dedicación, especialidad u otras. Tal como señala la doctrina, no hay mayor desigualdad que la de igual trato a los desiguales. Es por ello que en la relación del trabajo tiene gran dificultad la justa igualación de los iguales y la justa diferenciación de los desiguales. Todos los seres humanos somos diferentes, sin embargo, existen identificaciones básicas que deben determinar el trato igualitario, así como diferencias que permiten distinciones laborales.

“(…) es importante señalar que el principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en determinado supuesto, dos o más trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son disímiles, sí sería posible un trato desigual entre ellos puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirva de sustrato para la aplicación del principio”.⁴⁶

El principio de igualdad tiene dos concepciones: igualdad de la ley e igualdad en la aplicación de la ley. En el primer caso la ley debe ser igual para todos y en el segundo que al aplicar esta se aplique sin discriminaciones a todos los que se encuentren en la misma situación. La Constitución de 1979, al indicar en su artículo 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, solo establecía la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Era una relación cerrada que omitió otros tipos de discriminación mencionados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos jurídicos de similar naturaleza. La nueva Constitución supera la referida deficiencia al agregar que tampoco debe discriminarse por motivo de origen, “(…) condición económica o de cualquiera otra índole.” Es decir, no sólo se amplía la relación sino, además, se deja abierta la prohibición a cualquier otra discriminación.

“En nuestro concepto, el proyecto avanza respecto de la Constitución en dos puntos: 1) Diferencia nítidamente la igualdad ante la ley de la no discriminación, que en la Constitución aparecían entremezcladas; y 2) Formula, también con referencia a la no discriminación, un listado abierto de causas vedadas al que además de la mención explícita de siete de ellas, se añade la expresión “ni de cualquier otra índole.”⁴⁷

Las constituciones latinoamericanas se refieren en cuatro constituciones a la “igualdad de oportunidades”, en seis a la “no discriminación por raza o sexo” y

⁴⁶ Boza, Guillermo. Los Principios del Derecho del Trabajo en la Nueva Constitución. En: Asesoría Laboral. Enero 1994, Pág.36

⁴⁷ Neves Mujica, Javier. Los Principios del Derecho del Trabajo en la Constitución y en el Proyecto. En: Asesoría Laboral. Julio 1993. Pág.20.

en tres a “no discriminación por nacionalidad”. No existe disposición igual en las constituciones europeas.

El tema de la preferencia por la contratación de nacionales sólo está establecido en una Constitución europea. En Latinoamérica se establece en siete constituciones.

El principio de igualdad y no discriminación está incorporado en casi todos los instrumentos jurídicos supranacionales. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.7 Libertad y elección de trabajo

El trabajo es la actividad desarrollada por el ser humano para transformar las cosas y conferirles un valor a él inherente y factor indispensable para el desarrollo de la civilización. El trabajo importa solamente como quehacer del ser humano y se distingue del esfuerzo irracional de los animales y del movimiento de una máquina.

El derecho del trabajo se estructura en torno a una relación jurídica en particular: la relación de trabajo que tiene como características la de ser humano, productivo, personal, libre, subordinado, por cuenta ajena y remunerado. El trabajo humano, productivo y personal, debe adicionalmente ser un trabajo LIBRE, es decir, realizado en el marco de una relación nacida de un libre acuerdo de voluntades: el contrato de trabajo. Nadie podrá apropiarse del trabajo de otro. Habiendo sido superadas las etapas de la esclavitud y servidumbre, la actividad objeto del derecho del trabajo debe ser prestada voluntariamente.

Esta libertad o voluntariedad en la prestación del trabajo no se ve afectada por el hecho de que la propia Constitución se refiere a que “el trabajo es un deber...”, declaración que, lejos de pretender imponer una actividad laboral coactiva, se limita a enunciar una mera responsabilidad social (como establece la Constitución nicaragüense) o, aun mejor, “moral”, es decir, no jurídica, tal como se ha explicado anteriormente. Esta libertad con la que se aviene el trabajador es la base sobre la cual se construye válidamente el contrato de trabajo y lo que justifica la entrada al ámbito disciplinario del empleador.

Esta voluntariedad, que origina el contrato de trabajo será a su vez y además, “la causa determinante de la adjudicación de los frutos al tercero”⁴⁸ o “ajenidad”. Sin embargo, no se puede negar que esta referencia a la voluntariedad es relativa, por cuanto normalmente el hombre trabaja por necesidades sociales y económicas.⁴⁹ Finalmente, la libertad con la que actúa el trabajador no sólo está presente al momento en que cede al empleador los frutos de su actividad sino que el trabajador es libre para iniciar y finalizar su prestación.⁵⁰ De tal manera, la libertad de relación no está referida solo al tiempo de su celebración, sino que se extiende durante toda su vida laboral y por ello el trabajador podrá, cuando lo disponga, desistir de continuar su

⁴⁸ Alonso Olea, Manuel y María Emilia Casas Bahamonde. Derecho del Trabajo. Op.cit. Pág.36

⁴⁹ Martínez Vivot, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. Cit. Pág.3.

⁵⁰ Borrajo Dacruz, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo. 5ta. edición Madrid: Técnos., 1988 .Pág.44

relación laboral, dando por extinguido el contrato sin otras obligaciones que las del preaviso.⁵¹

“tal voluntariedad no se limita, (...) al puro acto de celebración del contrato, que evidentemente ha de concertarse libremente, sino que se extiende a otros aspectos de la vida de la relación contractual: así, al trabajador le está vedado comprometer su prestación laboral con carácter vitalicio que (...) destruiría su libertad de resolver el contrato y le sumiría de hecho en una situación de servidumbre; así también, el trabajador, como complemento de esta prohibición de contratar de por vida, puede desistirse en cualquier momento de continuar su relación laboral, dando por extinguido el contrato sin otra obligación que la de preavisar (...)”⁵²

Las constituciones europeas se refieren a la libertad del trabajo o al trabajo libre en catorce constituciones y en Latinoamérica en nueve constituciones. En cinco constituciones europeas se señala expresamente que caben excepciones tratándose de pena de prisión, servicio militar obligatorio, servicio público u otras causas que señale la ley. Ver cuadros 2.22 y 2.23 correspondientes al capítulo 2.

El principio de libertad y elección del trabajo está incorporado en la mayoría de instrumentos jurídicos supranacionales. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.8 Salario social

En cuanto al concepto de salario social, cabe aquí también analizar si existe un derecho efectivo de los trabajadores para percibir un salario que les permita alcanzar bienestar material y espiritual para ellos y su familia. Considero que, al igual que en el caso del derecho al trabajo, estamos ante una línea de política económico-social. La existencia de este derecho justifica los pactos que, atendiendo a la particular situación de algunos trabajadores, establece diferencias en los salarios ante similar labor, ante trabajos de igual valor o significación. Me refiero básicamente a las asignaciones familiares. Estas asignaciones determinan diferencias entre las remuneraciones totales de los trabajadores. No obstante, no cabe aludir a una pretendida discriminación odiosa o peyorativa. Estamos ante una discriminación plenamente aceptada por la normatividad constitucional.

Establecida su naturaleza jurídica, se debe analizar el concepto de salario social. Por él entiendo aquella remuneración que, atendiendo la cantidad y calidad de trabajo prestado (carácter equitativo) cubra los requerimientos materiales de una familia de modo suficiente. Como puede verse, sin embargo, aquí es necesario tener cuidado de distinguir dos ramas del Derecho claramente diferenciadas: El Derecho del trabajo y el Derecho de la seguridad social. Para el Derecho del trabajo es una línea de política económica y social. Para el Derecho de la seguridad social, por el contrario, muchos de los supuestos que diferencian el salario puro y simple del salario social son

⁵¹ Martínez Vivot, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op.cit. Pág. 3

⁵² Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Op.cit. Pág. 35

contingencias a cubrir por el sistema de seguridad social (con su carácter de derecho progresivo).

En dos constituciones europeas se le considera como salario social y en tres como salario social familiar. En seis constituciones latinoamericanas se le considera como salario social familiar y en cinco como salario mínimo y salario social familiar. Ver cuadros 2.24 y 2.25 correspondientes al capítulo 2.

El salario social está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos y en la Unión Europea. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.9 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador diariamente está a disposición del empleador para prestar su labor o cumplir con las obligaciones que le señala el contrato de trabajo. Constituye el tiempo diario que un ser humano puede dedicarse a trabajar sin afectar su salud física o psicológica. Luego de muchos años de lucha se logró establecer la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Las Constituciones europeas solo mencionan directamente el tema en cinco (España, Italia, Malta, Portugal y Vaticano) señalando que la legislación establecerá el número de horas que constituye la jornada de trabajo. Diecinueve Constituciones europeas no hacen referencia alguna al tema. Ver cuadro 2.26. En Latinoamérica casi todas las Constituciones (salvo Colombia, Chile y Ecuador) hacen referencia a la jornada de trabajo. Cuatro Constituciones indican que la ley establecerá la jornada de trabajo (Argentina, Bolivia, República Dominicana y Uruguay) y en los otros doce países se señala expresamente la jornada de ocho horas diarias. Algunas Constituciones latinoamericanas también indican el límite de las horas trabajadas semanalmente que varía en 44 o 48 horas semanales. Ver cuadro 2.26 y 2.27 correspondientes al capítulo 2.

La jornada de trabajo está incorporada en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y Organización de Estados Americanos (OEA). Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.10 Descanso semanal, vacaciones y feriados

La necesidad de preservar una serie de bienes jurídicos y valores lleva al derecho del trabajo a establecer “descansos” y “licencias”, es decir, periodos durante los cuales el trabajador no está obligado a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Por descansos se entiende aquellos periodos de inactividad del trabajador cuya finalidad está en permitir a este recuperar sus fuerzas, y, en su caso, posibilitar una mayor unión familiar. De tal modo que se pueden tener descansos que se intercalan en la jornada de trabajo, o descansos mínimos entre jornada y jornada. Dichos descansos, como sostuve anteriormente, no son remunerados. Otros, como el descanso semanal y el descanso anual o “vacaciones” sí lo son.

Por descanso semanal se entiende aquel día de la semana durante el cual el trabajador no está obligado a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, persistiendo la obligación de este de remunerarlo como si se tratara de un día laborado ordinario. El goce de dicho beneficio es incondicionado en cuanto al descanso, y sujeto al cumplimiento de sus requisitos para la percepción íntegra de remuneración. Su finalidad, como dijimos anteriormente, es doble: Por un lado, la recuperación de energías por parte del trabajador, la preservación (y de ser posible, desarrollo y superación) de su integridad psicológica, física y espiritual, y por otro, el fomento de la unidad familiar.

En razón de ello, y en base a su desarrollo histórico, asociado a la religión, dicho descanso debe ser otorgado con preferencia el día domingo, día en el cual por lo general coincide toda la familia en descansar, permitiendo su reencuentro. Sin embargo, no necesariamente dicho descanso deberá gozarse en tal día. Pueden existir causas que impidan ello. Nos estamos refiriendo a los casos de empresas que por la naturaleza de su labor deben mantener su servicio o producción dicho día ⁵³, como son los de atención permanente al público (por ejemplo, mercados, cementerios y demás servicios públicos) o de fines de semana (por ejemplo, centros de esparcimiento), las empresas de transporte de carga y pasajeros y servicios conexos. En general, todas aquellas actividades cuya interrupción total o parcial pueda acarrear perjuicio grave a la empresa o la colectividad (existen situaciones ordinarias como son el mantenimiento de los hornos de fundición, o situaciones especiales, como serían la prevención o reparación de daños extraordinarios y urgentes).

En dicho caso, corresponderá otorgar el descanso semanal otro día de la semana, es decir, trasladarlo, no perderlo. De no existir el descanso, deberá pagarse dicho trabajo con recargo a título de indemnización. No es que se estén realizando horas extras, no estamos ante un derecho dispositivo, el trabajador no puede obligarse a vender su día de descanso semanal. La Constitución y la ley quieren que goce de aquel.

Particularmente interesante es la situación de aquellos trabajadores que laboran en lugares alejados de sus hogares o de muy difícil acceso como es el caso de los trabajadores petroleros y mineros. En dicho caso, sus convenios colectivos sí podrán compensar los días de descanso semanal con un descanso más prolongado con el mínimo del acumulado de sus descansos semanales. En ese supuesto, la suma de las jornadas del periodo a considerar se distribuirán entre los días de labor continua, interrumpiéndose en el momento de efectuar el descanso pactado.

Otro caso especial sería el de las empresas que enfrentan demandas estacionales. En dicho caso no se justificaría la supresión del descanso semanal, pues no es imposible para la empresa contratar trabajadores por dicho periodo que le permita enfrentar una demanda que es común. Sin embargo, el problema estaría dado cuando se produzca un incremento inusual de la demanda que requiera el concurso de los trabajadores. En dicho caso sería plausible pactos de acumulación de descansos, en tanto dicho

⁵³ Walker Errazuriz, Francisco. Derecho del Trabajo y Relaciones de Trabajo. Santiago. Ed. Jurídica.EDIAR-CONOSUR. 1989. Pág. 310-311.

incremento sea solo temporal y no tienda a ser permanente o generarse una estacionalidad.

Por vacaciones anuales entendemos con Alonso Olea “(...) el disfrute de un periodo continuado de varios días de descanso al año (...)”⁵⁴ por parte del trabajador, percibiendo durante dicho descanso una remuneración equivalente a la ordinaria. Busca recuperar las energías del trabajador y —como dice Rendón Vásquez— no solo permite la eliminación de la fatiga y tensiones del trabajo sino que permite el reencuentro familiar “(...) Más que el reposo físico, su efecto estriba en la tranquilidad espiritual.”⁵⁵ Por ello, al igual que en el caso del descanso semanal, no es un derecho disponible de modo absoluto. Las vacaciones, una vez cumplidos los requisitos de estas, son obligatorias por el periodo que se establezca. Deben gozarse por lo menos una vez al año. En caso de no gozarse, el trabajador deberá percibir una indemnización por dicho derecho, adicional a la remuneración a que tiene derecho por el trabajo realizado y a la remuneración vacacional.

Sin embargo, dicha obligatoriedad no enerva la capacidad de las partes de pactar su fraccionamiento o su acumulación, dentro de los límites que la legislación señale, y siempre que se respete un número mínimo de días consecutivos de descanso tal como prescribe el Convenio 52 de la OIT y a gozarlo en el año a que se tiene derecho.

En cuanto al momento de hacerlo efectivo, en principio, debería ser producto del acuerdo entre trabajador y empleador. De no llegarse a tal, deberá ser el empleador, en función a las necesidades de la empresa y la planificación de su marcha quien fije el cronograma respectivo, de modo tal que no se afecte la producción o servicio que brinda. Sin embargo, y aun cuando exista una fecha para el goce del derecho “(...) los principios de colaboración y de buena fe podrían obligar al trabajador a no hacer uso de este derecho en un momento inoportuno para los intereses de la empresa.”⁵⁶ como son los que podrían motivar horas extraordinarias de labor (prevención o reparación de daños extraordinarios y urgentes) o un incremento inusual (con los supuestos vistos para el caso de los descansos semanales) de la demanda, o algún otro suceso similar (como podría ser, por ejemplo, la enfermedad de los trabajadores de una sección especializada a la que pertenezca que hagan necesaria su permanencia, etc). La Constitución de 1993 establece “los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados” y el proyecto de Constitución de 2002 le agrega “(...) y en días feriados”.

En las constituciones europeas se reconoce el derecho al descanso semanal y el derecho a vacaciones en cinco constituciones. En Latinoamérica se reconoce el derecho a descanso semanal en trece constituciones y el derecho a vacaciones en catorce constituciones. El derecho a los feriados se incluye en

⁵⁴ Alonso Olea, Manuel. Revista de Política Social. Núm. 141. Enero-Marzo 1984. Pág. 96-98

⁵⁵ Rendón Vásquez, Jorge. Derecho del Trabajo. Segunda edición, Lima : Tarpuy. 1991. Pág. 206

⁵⁶ Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Buenos Aires, Depalma. 1987. Pág.99.

solo tres constituciones europeas y en cinco latinoamericanas. Ver cuadros 2.28 y 2.29 correspondientes al capítulo 2.

El derecho al descanso y vacaciones está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) y en los de la Unión Europea (UE). Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.11 Formación profesional

La formación profesional está incluida en cinco constituciones europeas y trece constituciones latinoamericanas. Ver cuadros 2.30 y 2.31 correspondientes al capítulo 2.

El derecho a la formación profesional está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) y en los de la Unión Europea (UE). Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.12 Libertad sindical

La libertad sindical en cuanto al derecho de sindicación está incluida en diez constituciones europeas y en las diecinueve (totalidad) de las constituciones latinoamericanas consultadas. Ver cuadros 2.32, 2.33 y 2.34 correspondientes al capítulo 2.

La libertad sindical está incorporada en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA), en los de la Unión Europea (UE) y en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.13 Convenios colectivos de trabajo

El derecho a la convención colectiva esta incluido en seis constituciones europeas y trece latinoamericanas. Ver cuadros 2.35 y 2.36 correspondientes al capítulo 2.

El tema de los convenios colectivos de trabajo no está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) pero sí aparece en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE) y en la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Comunidad Europea (UE). La Organización Internacional del Trabajo no lo reconoce en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo pero está incluido en el Convenio 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.14 Huelga

El derecho a huelga está incluido en nueve constituciones europeas y en dieciocho constituciones latinoamericanas, con la única excepción de Cuba. Ver cuadros 2.37 y 2.38 correspondientes al capítulo 2.

El derecho a la huelga figura en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas ONU, en el Protocolo de San Salvador de la Organización de Estados Americanos OEA y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Comunidad Europea (UE). La Organización Internacional del Trabajo no lo considera en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.15 Participación de los trabajadores en la empresa

El derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa no está reconocido como derecho en ninguna constitución europea y sí lo está en diez latinoamericanas. El derecho a la gestión se incluye en cuatro constituciones europeas y seis latinoamericanas. El derecho de los trabajadores a participar en la propiedad de la empresa no lo reconoce ninguna constitución europea y sólo en una latinoamericana. Ver Cuadros 2.39, 2.40, 2.41 y 2.42 correspondientes al capítulo 2.

En ninguno de los instrumentos jurídicos supranacionales figura el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, gestión o en la propiedad de las empresas. Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

2.2.16 La estabilidad laboral

En las constituciones europeas, con excepción de Portugal, no se menciona el derecho a la estabilidad laboral. En Latinoamérica en 6 constituciones se menciona el tema pero sin opción constitucional, en 6 se opta por la indemnización y solo en 2 por la reposición. Ver cuadros 2.43 y 2.44 correspondientes al capítulo 2.

2.3 Los derechos laborales en los instrumentos jurídicos supranacionales.

En esta parte de la investigación he consultado los instrumentos jurídicos supranacionales más importantes en los que se incorporan derechos sociales. Se tomaron en cuenta los Pactos, Declaraciones, Convenciones, Cartas y Declaraciones de la Organización de Naciones Unidas (ONU), de la Organización de Estados Americanos (OEA), de la Unión Europea (UE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A continuación presento los derechos laborales extraídos de los instrumentos referidos, siguiendo el mismo orden establecidos en quince derechos comunes de las constituciones europeas y latinoamericanas.

2.3.1 Organización de Naciones Unidas (O.N.U.)

2.3.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

Aprobada y proclamada por la Asamblea General en su resolución del 10 de diciembre de 1948.

Los derechos laborales incluidos en la Declaración Universal de Derechos humanos son:

- 2.3.1.1.1 El derecho al trabajo.
- 2.3.1.1.2 Principio de igualdad y no discriminación
- 2.3.1.1.3 Libertad y elección del trabajo
- 2.3.1.1.4 Remuneración equitativa y satisfactoria. Salario social.
- 2.3.1.1.5 Limitación de la duración del trabajo. Jornada de trabajo.
- 2.3.1.1.6 Descanso y vacaciones.
- 2.3.1.1.7 Libertad de fundar sindicatos y sindicarse. Libertad sindical.

2.3.1.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigencia: 3 de enero de 1976. Ratificado por el Perú mediante Decreto Ley No. 22129 del 28 de marzo de 1978.

Los derechos laborales incluidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales son:

- 2.3.1.2.1 El derecho al trabajo
- 2.3.1.2.2 Principio de igualdad y no discriminación.
- 2.3.1.2.3 Libertad y elección del trabajo.
- 2.3.1.2.4 Salario equitativo para condiciones dignas de existencia. Salario social.
- 2.3.1.2.5 Limitación razonable de las horas de trabajo. Jornada de trabajo.
- 2.3.1.2.6 Descanso y vacaciones pagadas.
- 2.3.1.2.7 Seguridad e higiene en el trabajo.
- 2.3.1.2.8 El derecho a fundar sindicatos, afiliarse, formar federaciones y confederaciones. Libertad sindical.
- 2.3.1.2.9 El derecho de huelga.

2.3.1.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigencia: 23 de marzo de 1976.

Los derechos laborales incluidos en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos son:

- 3.1.3.1 Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos

2.3.1.4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Aprobada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General del 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigencia: 3 de septiembre de 1981.

Los derechos laborales incluidos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son:

- 2.3.1.4.1 Derecho al trabajo.
- 2.3.1.4.2 Protección a la madre trabajadora.
- 2.3.1.4.3 Condenar la discriminación contra la mujer y consagrar en las Constituciones nacionales el principio de igualdad del hombre y de la mujer.
- 2.3.1.4.4 Libertad y elección del trabajo.
- 2.3.1.4.5 Derecho a la estabilidad en el empleo
- 2.3.1.4.6 Derecho a la formación profesional

2.3.1.5 Convención sobre los Derechos del Niño

Aprobada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General del 20 de noviembre de 1989. Entrada en vigencia: 2 de septiembre de 1990.

Los derechos laborales incluidos en la Convención sobre los Derechos del Niño son:

- 2.3.1.5.1 Protección al menor de edad. Contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
- 2.3.1.5.2 Los Estados fijarán edad o edades mínimas para trabajar.
- 2.3.1.5.3 Los Estados reglamentarán apropiadamente los horarios y condiciones de trabajo.
- 2.3.1.5.4 Los Estados estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones anteriores.

2.3.2 Organización de Estados Americanos (O.E.A.)

2.3.2.1 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"

Aprobado el 17 de Noviembre de 1988 en la ciudad de San Salvador. Aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa No. 26448 del 27 de Diciembre de 1994.

Los derechos laborales incluidos en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales son:

- 2.3.2.1.1 El derecho al trabajo.
- 2.3.2.1.2 Protección a la madre trabajadora.

- 2.3.2.1.3 Protección al menor de edad.
- 2.3.2.1.4 Principio de igualdad y no discriminación
- 2.3.2.1.5 Libertad y elección del trabajo.
- 2.3.2.1.6 Remuneración en condiciones que asegure subsistencia digna y decorosa para el trabajador y su familia. Salario social.
- 2.3.2.1.7 Límite razonable a las horas de trabajo. Jornada laboral.
- 2.3.2.1.8 Descanso, vacaciones y feriados.
- 2.3.2.1.9 Capacitación técnico-profesional. Formación profesional.
- 2.3.2.1.10 El derecho a organizar sindicatos, afiliarse, formar federaciones y confederaciones. Libertad sindical.
- 2.3.2.1.11 El derecho a la huelga.
- 2.3.2.1.12 La seguridad e higiene en el trabajo.
- 2.3.2.1.13 “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido justificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”

2.3.3 Unión Europea (U.E.)

2.3.3.1 Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aprobada por los jefes de Estado o de gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea-

Aprobada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989

Los derechos laborales incluidos en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aprobada por los jefes de Estado o de gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea, son los siguientes:

- 2.3.3.1.1 El trabajo como derecho.
- 2.3.3.1.2 Protección al menor de edad.
- 2.3.3.1.3 Principio de igualdad y no discriminación
- 2.3.3.1.4 Remuneración justa y equitativa. Salario social.
- 2.3.3.1.5 Descanso semanal y vacaciones.
- 2.3.3.1.6 Formación profesional.
- 2.3.3.1.7 Libertad sindical
- 2.3.3.1.8 Convenios Colectivos de trabajo.
- 2.3.3.1.9 Derecho a huelga.
- 2.3.3.1.10 Protección de la salud y seguridad
- 2.3.3.1.11 Protección del minusválido.

2.3.4 Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

2.3.4.1 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Declaración aprobada en junio de 1998 por los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Reunidos en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Los derechos laborales incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo son:

“Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”⁵⁷

Ocho convenios de la OIT han sido calificados por su Consejo de Administración, como convenios fundamentales para los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado miembro. Estos derechos se anteponen a los demás porque proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

En consecuencia, existen ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo que esta organización considera comprenden los derechos fundamentales en materia laboral:

- Convenio 28 : sobre el trabajo forzoso
- Convenio 87 : sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización
- Convenio 98 : sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva
- Convenio 100 : sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

⁵⁷ Texto de la declaración consignada con el número dos de la Declaración de la OIT de junio de 1998.

- Convenio 105 : sobre la eliminación del trabajo forzoso.
- Convenio 111 : sobre la discriminación en el empleo u ocupación.
- Convenio 138 : sobre la edad mínima para trabajar.
- Convenio 182 : sobre las peores formas de trabajo infantil.

Se pueden también clasificar los ocho convenios referidos conforme a los cuatro derechos fundamentales en materia de trabajo.

Libertad Sindical

- [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)
- [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)

Abolición del trabajo forzoso

- [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#)
- [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#)

Igualdad

- [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)
- [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)

Eliminación del trabajo infantil

- [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)
- [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)

2.3.5 Algunas conclusiones respecto a la comparación de los instrumentos de la Organización de Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos, Unión Europea y Organización Internacional del Trabajo.

Luego de haber separado los derechos laborales de los instrumentos jurídicos supranacionales, expuestos anteriormente, podemos concluir que todos ellos contienen menos de los quince derechos laborales a que hemos hecho referencia en el presente capítulo de esta investigación. Es decir, he establecido que existen quince derechos laborales comunes en las Constituciones de los países del mundo occidental. Se trata de los mismos quince derechos comprendidos en la Constitución peruana de 1993 y que comprende mayor número de derechos laborales que los incluidos en los instrumentos jurídicos supranacionales.

En los nueve principales instrumentos jurídicos supranacionales referidos en esta investigación solamente se hace referencia a los siguientes: El trabajo como derecho y/o deber; Protección a la mujer o madre; Protección al menor de edad; Principio de igualdad y no discriminación; Libertad y elección de trabajo; Salario social; Jornada de trabajo; Descanso semanal, vacaciones y feriados; Formación profesional; Libertad sindical; Convenios Colectivos de trabajo; Huelga; Estabilidad en el empleo; Seguridad e higiene y Protección al minusválido.



CUADRO 2.A

CUADRO COMPARATIVO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (ONU), PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (ONU), PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (ONU), CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER (ONU), CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO (ONU), PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO SAN SALVADOR” (OEA), CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNION EUROPEA (UE), CARTA COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES APROBADA POR LOS JEFES DE ESTADO O DE GOBIERNO DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EUROPEA (UE), DECLARACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO (OIT).

A	B	C	D	E	F	G	H	I
---	---	---	---	---	---	---	---	---

1. El trabajo como derecho y/o deber.	X	X		X		X	X	X	
2. Protección al trabajo.									
3. Protección a la mujer o madre.				X		X			
4. Protección al menor de edad.					X	X	X	X	X
5. Fomento del empleo (Pleno empleo).									
6. Principio de igualdad y no discriminación.	X	X		X		X	X	X	X
7. Libertad y elección de trabajo.	X	X		X		X	X		X
8. Salario social.	X	X				X		X	
9. Jornada de trabajo	X	X				X			
10. Descanso semanal, vacaciones y feriados.	X	X				X		X	
11. Formación profesional.				X		X		X	
12. Libertad sindical.	X	X	X			X		X	X
13. Convenios colectivos de trabajo.							X	X	
14. Huelga.		X				X		X	
15. Participación de los trabajadores en la empresa.									
Estabilidad en el empleo				X		X	X		
Seguridad e Higiene		X				X	X	X	
Protección al Minusvalido								X	

- A** Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU)
- B** Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU)
- C** Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU)
- D** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (ONU)
- E** Convención sobre los Derechos del Niño (ONU)
- F** Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales "Protocolo San Salvador" (OEA)
- G** Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE).
- H** Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores aprobada por los Jefes de Estado o de Gobierno de los Estados Miembros de la Comunidad Europea (U.E.)
- I** Declaración de la Organización Internacional de Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (OIT)



CUADRO 2.B

DERECHOS LABORALES EN CONSTITUCIONES EUROPEAS

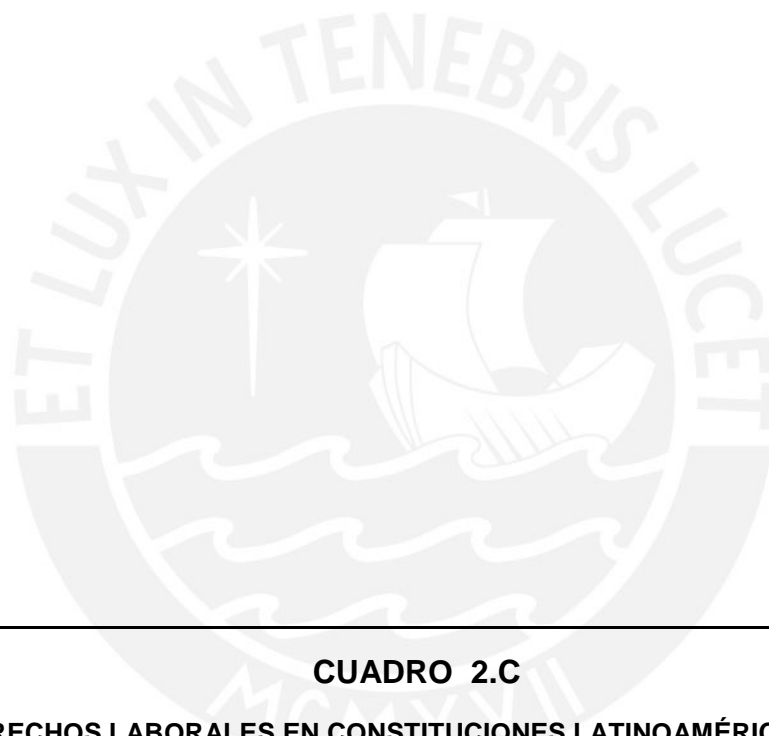
DERECHOS LABORALES	PAÍSES
1. Trabajo como derecho y/o deber	ALEMANIA, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, LUXEMBURGO, MALTA, PORTUGAL, TURQUÍA. (10)
2. Trabajo como valor social	ITALIA Y MALTA. (2)
3. Protección al trabajo	ALEMANIA, AUSTRIA, CHIPRE, GRECIA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, MALTA, SUIZA Y TURQUÍA. (9)
4. Protección a la mujer o madre	ITALIA, LIECHTENSTEIN, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (5)

5. Protección al menor de edad	ITALIA, LIECHTENSTEIN, MALTA, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (6)
6. Protección al discapacitado	ESPAÑA, PORTUGAL.(2)
7. Fomento del empleo (Pleno empleo)	ESPAÑA, GRECIA, MALTA, NORUEGA, PORTUGAL Y TURQUÍA. (6)
8. Principio de Igualdad y no discriminación	DINAMARCA, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, IRLANDA, ITALIA, MALTA Y PORTUGAL. (8)
9. Trabajo libre y remunerado	ALEMANIA, CHIPRE, DINAMARCA, ESPAÑA, GRECIA, MÓNACO, PORTUGAL Y TURQUÍA. (8)
10. Trabajo digno (en condiciones dignas)	PORTUGAL (1)
11. Salario social	ESPAÑA, IRLANDA, ITALIA, MALTA, PORTUGAL Y TURQUÍA. (5)
12. Remuneración mínima	PORTUGAL (1)
13. Jornada de trabajo	ESPAÑA, ITALIA, MALTA, PORTUGAL Y VATICANO. (5)
14. Descanso semanal, vacaciones y feriados	ESPAÑA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, LUXEMBURGO, MALTA, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (8)
15. Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas.	PORTUGAL (1)
16. Formación profesional	ESPAÑA, ITALIA, MALTA, PORTUGAL Y SUIZA. (5)
17. Libertad sindical	ALEMANIA, CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, LUXEMBURGO, MÓNACO, PORTUGAL Y TURQUÍA. (10)
18. Convenios colectivos de trabajo	CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, PORTUGAL, SUIZA Y TURQUÍA. (8)
19. Huelga	CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, MÓNACO, ITALIA, PORTUGAL, SUECIA Y TURQUÍA. (9)
20. Participación de los trabajadores en la empresa	ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA, NORUEGA, Y PORTUGAL. (5)
21. Estabilidad laboral	PORTUGAL (1)
22. Seguridad e higiene	ESPAÑA Y PORTUGAL. (2)
23. Negociación colectiva	ESPAÑA Y SUIZA. (2)
24. Preferencia por trabajadores nacionales	MÓNACO. (1)
25. Seguro de desempleo	ALEMANIA, ESPAÑA, PORTUGAL Y SUIZA. (4)
26. (*) Trabajadores nacionales que emigren en el extranjero	ESPAÑA, ITALIA Y PORTUGAL. (3)

27. Competencia para dictar normas laborales	ALEMANIA, AUSTRIA, ESPAÑA Y SUIZA. (4)
28. (*) Comunidad laboral	PORTUGAL. (1)

TOTAL DE DERECHOS: 28

PAÍSES DE REFERENCIA: 24



CUADRO 2.C	
DERECHOS LABORALES EN CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS	
DERECHOS LABORALES	PAÍSES
1. Trabajo como derecho y/o deber	ARGENTINA, BOLIVIA, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, MÉXICO, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY, VENEZUELA. (17)
2. Trabajo como valor social	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, CUBA, ECUADOR, HONDURAS, NICARAGUA, PERÚ, VENEZUELA. (9)
3. Protección al trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, COLOMBIA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (15)

4. Protección a la mujer o madre	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y URUGUAY. (15)
5. Protección al menor de edad	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (14)
6. Protección al discapacitado	BRASIL, COLOMBIA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, NICARAGUA, PARAGUAY, PERÚ, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)
7. Fomento del empleo (Pleno empleo)	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (15)
8. Principio de Igualdad y no discriminación	BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, MÉXICO, NICARAGUA, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (10)
9. (*) Principio de irrenunciabilidad	BOLIVIA, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA Y VENEZUELA. (13)
10. (*) Principio de <i>indubio pro-operario</i>	COLOMBIA, ECUADOR, GUATEMALA Y VENEZUELA. (4)
11. Primacía de la realidad	COLOMBIA Y VENEZUELA. (2)
12. (*) Igual remuneración por igual trabajo	BRASIL, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, MÉXICO, HONDURAS, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY Y VENEZUELA. (11)
13. (*) Retroactividad de las normas laborales	BOLIVIA, CUBA Y PANAMÁ. (3)
14. Libertad y elección de trabajo	COSTA RICA, CHILE, ECUADOR, GUATEMALA, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)
15. (*) Trabajo libre y remunerado	BOLIVIA, COSTA RICA, CUBA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (14)
16. Trabajo digno (en condiciones dignas)	ARGENTINA, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, MÉXICO, PARAGUAY Y PERÚ. (8)
17. (*) Trabajo fuente de riqueza	HONDURAS Y NICARAGUA. (2)
18. (*) Remuneración justa	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, PERÚ, URUGUAY Y VENEZUELA. (9)
19. (*) Protección a la remuneración y créditos laborales	BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PERÚ Y VENEZUELA. (10)

20. Salario Social	BOLIVIA, BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (11)
21. Remuneración mínima	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CHILE, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA Y VENEZUELA. (14)
22. (*) Reajuste de remuneración mínima	BRASIL, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, PANAMÁ Y PARAGUAY. (7)
23. (*) Salario en moneda de curso legal	GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA Y VENEZUELA. (5)
24. Jornada de trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (16)
25. Derecho a descanso semanal, vacaciones y feriados	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (17)
26. Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas	BRASIL, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY Y VENEZUELA. (10)
27. (*) Sueldo anual, aguinaldo u otra denominación	BRASIL, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA Y PARAGUAY. (6)
28. (*) Indemnización por tiempo de servicios	BOLIVIA, BRASIL, EL SALVADOR Y VENEZUELA. (4)
29. Formación profesional	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y URUGUAY. (13)
30. Libertad sindical	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, MÉXICO, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (19)
31. Convenios colectivos de trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (13)
32. Derecho a huelga	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (18)
33. Participación de los trabajadores en la empresa	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, ECUADOR, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA Y VENEZUELA. (13)

34. Estabilidad Laboral	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (14)
35. (*) Derechos de sindicación	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (19)
36. (*) Fuero sindical	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, CHILE, EL SALVADOR, GUATEMALA, MÉXICO, NICARAGUA, PARAGUAY Y VENEZUELA. (11)
37. Negociación colectiva	BRASIL, COLOMBIA, CHILE, ECUADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PERÚ Y VENEZUELA. (9)
38. (*) Facultad de transigir	COLOMBIA, ECUADOR. (2)
39. (*) Arbitraje y conciliación	ARGENTINA, BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, HONDURAS, MÉXICO, PARAGUAY Y URUGUAY. (8)
40. (*) Tripartismo y participación de los trabajadores en órganos de concertación u órganos estatales	BRASIL, COLOMBIA, CUBA, ECUADOR, HONDURAS, MÉXICO Y URUGUAY. (7)
41. (*) Jurisdicción especializada	BOLIVIA, BRASIL, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ Y PARAGUAY. (9)
42. Preferencia por trabajadores nacionales	BRASIL, COSTA RICA, GUATEMALA, HONDURAS, PANAMÁ REP. DOMINICA Y URUGUAY. (7)
43. (*) Asignaciones familiares	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, HONDURAS, PANAMÁ, PARAGUAY Y VENEZUELA. (7)
44. Seguridad e higiene	BRASIL, COSTA RICA, CUBA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)
45. (*) Horas extras	BRASIL, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ Y PARAGUAY. (8)
46. Seguro de desempleo	BOLIVIA, BRASIL, COSTA RICA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)
47. (*) Accidentes de trabajo	BRASIL, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y MÉXICO. (5)
48. Las licencias por maternidad	BRASIL, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ Y PARAGUAY. (9)
49. (*) Obligación del empleador de suministrar alimentación, vivienda, educación y otros	BRASIL, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO Y URUGUAY. (6)
50. (*) Trabajadores a domicilio	EL SALVADOR Y HONDURAS. (2)
51. (*) Trabajadores independientes	HONDURAS Y VENEZUELA. (2)
52. (*) Trabajadores domésticos	BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, HONDURAS, PANAMÁ Y VENEZUELA. (6)

53. (*) Trabajo agrícola	BOLIVIA, BRASIL, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y PANAMÁ. (6)
54. (*) Cooperativas y vivienda de trabajadores	COSTA RICA, MÉXICO Y VENEZUELA. (3)
55. (*) Banco de trabajadores	EL SALVADOR (1)
56. (*) Armonía capital trabajo	GUATEMALA Y HONDURAS. (2)
57. (*) Derechos adquiridos	COLOMBIA, ECUADOR Y GUATEMALA. (3)
58. (*) Prescripción	BRASIL Y ECUADOR. (2)
59. (*) Estado de excepción	COLOMBIA, CHILE Y NICARAGUA. (3)
60. (*) Privatización y derechos laborales	COLOMBIA. (1)
61 (*) Tratados y convenios internacionales en materia laboral	COLOMBIA Y GUATEMALA. (2)
62. (*) Servicios de inspección	BRASIL, EL SALVADOR, HONDURAS, PANAMÁ Y PARAGUAY. (5)
63. Competencia para dictar normas laborales	ARGENTINA, BRASIL, COLOMBIA, CHILE, EL SALVADOR, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)

TOTAL DE DERECHOS: **63**

PAÍSES DE REFERENCIA: **19**

(*) *Indica que ese tema no está desarrollado en las Constituciones Europeas.*

CUADRO 2.D
DERECHOS LABORALES COMUNES EN COSTITUIONES EUROPEAS

DERECHOS LABORALES	PAÍSES
1. Trabajo como derecho y/o deber	ALEMANIA, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, LUXEMBURGO, MALTA, PORTUGAL, TURQUÍA. (10)
2. Protección al trabajo	ALEMANIA, AUSTRIA, CHIPRE, GRECIA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, MALTA, SUIZA Y TURQUÍA. (9)
3. Protección a la mujer o madre	ITALIA, LIECHTENSTEIN, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (5)
4. Protección al menor de edad	ITALIA, LIECHTENSTEIN, MALTA, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (6)
5. Fomento del empleo (Pleno empleo)	ESPAÑA, GRECIA, MALTA, NORUEGA, PORTUGAL Y TURQUÍA. (6)
6. Principio de Igualdad y no discriminación	DINAMARCA, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, IRLANDA, ITALIA, MALTA Y PORTUGAL. (8)
7. Trabajo libre y remunerado	ALEMANIA, CHIPRE, DINAMARCA, ESPAÑA, GRECIA, MÓNACO, PORTUGAL Y TURQUÍA. (8)
8. Salario social	ESPAÑA, IRLANDA, ITALIA, PORTUGAL Y TURQUÍA. (5)
9. Jornada de trabajo	ESPAÑA, ITALIA, MALTA, PORTUGAL Y VATICANO. (5)
10. Derecho a descanso semanal, vacaciones y feriados	ESPAÑA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, MALTA, LUXEMBURGO, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (8)
11. Formación profesional	ESPAÑA, ITALIA, MALTA, PORTUGAL Y SUIZA. (5)
12. Libertad sindical	ALEMANIA, CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, LUXEMBURGO, MÓNACO, PORTUGAL Y TURQUÍA. (10)
13. Convenios colectivos de trabajo	CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, PORTUGAL, SUIZA Y TURQUÍA. (8)
14. Derecho a huelga	CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, MÓNACO, ITALIA, PORTUGAL, SUECIA Y TURQUÍA. (9)
15. Participación de los trabajadores en la empresa	ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA, NORUEGA Y PORTUGAL. (5)

TOTAL DE DERECHOS: 15
 PAÍSES DE REFERENCIA: 24
 MÍNIMO DE PAÍSES COMPUTABLES CON NORMAS COMUNES: 5

CUADRO 2.E

DERECHOS LABORALES COMUNES EN CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS

DERECHOS LABORALES	PAÍSES
1. Trabajo como derecho y/o deber	ARGENTINA, BOLIVIA, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, MÉXICO, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (17)
2. Trabajo como valor social (declarativo)	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, CUBA, ECUADOR, HONDURAS, NICARAGUA, PERÚ Y VENEZUELA. (9)
3. Protección al trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, COLOMBIA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (15)
4. Protección a la mujer o madre trabajadora	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y URUGUAY. (15)
5. Protección al menor de edad trabajador	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (14)
6. Protección al discapacitado trabajador	BRASIL, COLOMBIA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, NICARAGUA, PARAGUAY, PERÚ, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)
7. Fomento del empleo (Pleno empleo)	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (15)
8. Principio de Igualdad (y no discriminación)	BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, MÉXICO, NICARAGUA, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (10)
9. (*) Principio de irrenunciabilidad	BOLIVIA, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA Y VENEZUELA. (13)
10. (*) Igual remuneración por igual trabajo	BRASIL, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, MÉXICO, HONDURAS, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY Y VENEZUELA. (11)
11. Libertad y elección de trabajo	COSTA RICA, CHILE, ECUADOR, GUATEMALA, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)
12. Trabajo libre y remunerado	BOLIVIA, CHILE, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (11)
13. Trabajo digno	ARGENTINA, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, MÉXICO, PARAGUAY Y PERÚ. (8)
14. (*) Remuneración justa	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, PERÚ, URUGUAY Y VENEZUELA. (9)
15. (*) Protección a la remuneración y créditos laborales	BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PERÚ Y VENEZUELA. (10)
16. Salario Social	BOLIVIA, BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (11)
17. Remuneración mínima	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CHILE, EL

	SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA Y VENEZUELA. (14)
18. (*) Reajuste de remuneración mínima	BRASIL, GUATEMALA, HONDURAS, COSTA RICA, EL SALVADOR, PANAMÁ Y PARAGUAY. (7)
19. (*) Salario en moneda de curso legal	GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA Y VENEZUELA. (5)
20. Jornada de trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (16)
21. Descanso semanal, vacaciones y feriados	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (17)
22. Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas	BRASIL, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY Y VENEZUELA. (10)
23. (*) Sueldo anual, aguinaldo u otra denominación	BRASIL, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA Y PARAGUAY. (6)
24. Formación profesional	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y URUGUAY. (13)
25. Libertad sindical	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, MÉXICO, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (19)
26. Convenios colectivos de trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (13)
27. Derecho de huelga	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (18)
28. Participación de los trabajadores en la empresa	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL COLOMBIA, ECUADOR, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA Y VENEZUELA. (13)
29. Estabilidad laboral	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (14)
30. (*) Derechos de sindicación	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (19)
31. (*) Fuero sindical	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, CHILE, EL SALVADOR, GUATEMALA, MÉXICO, NICARAGUA, PARAGUAY Y VENEZUELA. (11)
32. Negociación colectiva	BRASIL, COLOMBIA, CHILE, ECUADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PERÚ Y VENEZUELA. (9)
33. (*) Arbitraje y conciliación	ARGENTINA, BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, HONDURAS, MÉXICO, PARAGUAY Y URUGUAY. (8)
34. (*) Tripartismo y participación de los trabajadores en órganos de concertación u órganos estatales	BRASIL, COLOMBIA, CUBA, ECUADOR, HONDURAS, MÉXICO Y URUGUAY. (7)
35. (*) Jurisdicción especializada	BOLIVIA, BRASIL, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ Y

PARAGUAY. (9)

CUADRO 2. F
DERECHOS LABORALES COMUNES EN CONSTITUCIONES
LATINOAMERICANAS Y EUROPEAS

DERECHOS LABORALES	PAÍSES	
	LATINOAMÉRICA	EUROPA

36. Preferencia por trabajadores nacionales	BRASIL, COSTA RICA, GUATEMALA, HONDURAS, PANAMÁ, REP. DOMINICANA Y URUGUAY. (7)	
37. (*) Asignaciones familiares	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, HONDURAS, PANAMÁ, PARAGUAY Y VENEZUELA. (7)	
38. Seguridad e higiene	BRASIL, COSTA RICA, CUBA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)	
39. (*) Horas extras	BRASIL, COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ Y PARAGUAY. (8)	
40. Seguro de desempleo	BOLIVIA, BRASIL, COSTA RICA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)	
41. (*) Accidentes de trabajo	BRASIL, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, Y MÉXICO. (5)	
42. Las licencias por maternidad	BRASIL, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ Y PARAGUAY. (9)	
43. (*) Obligación del empleador de suministrar alimentación, vivienda, educación y otros	BRASIL, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO Y URUGUAY. (6)	
44. (*) Trabajadores domésticos	BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, HONDURAS, PANAMÁ Y VENEZUELA. (6)	
45. (*) Trabajo agrícola	BOLIVIA, BRASIL, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y PANAMÁ. (6)	
46. (*) Servicios de inspección	BRASIL, EL SALVADOR, HONDURAS, PANAMÁ Y PARAGUAY. (5)	
47. Competencia para dictar normas laborales	ARGENTINA, BRASIL, COLOMBIA, CHILE, EL SALVADOR, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)	

TOTAL DE DERECHOS: 47

PAÍSES DE REFERENCIA: 19

MÍNIMO DE PAÍSES COMPUTABLES CON NORMAS COMUNES: 5

(*) Indica que este tema no está desarrollado en las Constituciones Europeas.

1. Trabajo como derecho y/o deber	ARGENTINA, BOLIVIA, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, MÉXICO, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PANAMÁ PARAGUAY, PERÚ REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA (17)	ALEMANIA, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, LUXEMBURGO, MALTA, PORTUGAL, TURQUÍA. (10)
2. Protección al trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, COLOMBIA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (15)	ALEMANIA, AUSTRIA, CHIPRE, GRECIA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, MALTA, SUIZA, Y TURQUÍA. (9)
3. Protección a la mujer o madre	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y URUGUAY. (15)	ITALIA, LIECHTENSTEIN, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (5)
4. Protección al menor de edad	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA (14)	ITALIA, LIECHTENSTEIN, MALTA, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (6)
5. Fomento del empleo (Pleno empleo)	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (15)	ESPAÑA, GRECIA, MALTA, NORUEGA, PORTUGAL Y TURQUÍA. (6)
6. Principio de Igualdad y no discriminación	BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, MÉXICO, NICARAGUA, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (10)	DINAMARCA, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, IRLANDA, ITALIA, MALTA Y PORTUGAL. (8)
7. Libertad y elección de trabajo	COSTA RICA, CHILE, ECUADOR, GUATEMALA, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, URUGUAY Y VENEZUELA. (10)	ALEMANIA, DINAMARCA, ESPAÑA, GRECIA, MÓNACO Y TURQUÍA. (6)
8. Salario social	BOLIVIA, BRASIL, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (11)	ESPAÑA, IRLANDA, ITALIA, PORTUGAL Y TURQUÍA. (5)
9. Jornada de trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (16)	ESPAÑA, ITALIA, MALTA, PORTUGAL Y VATICANO. (5)
10. Descanso semanal, vacaciones y feriados	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (17)	ESPAÑA, ITALIA, LIECHTENSTEIN, LUXEMBURGO, MALTA, PORTUGAL, TURQUÍA Y VATICANO. (8)
11. Formación profesional	BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, EL SALVADOR, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ Y URUGUAY. (17)	ESPAÑA, ITALIA, MALTA, PORTUGAL Y SUIZA. (5)
12. Libertad sindical	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CUBA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, MÉXICO, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (19)	ALEMANIA, CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, LUXEMBURGO, MÓNACO, PORTUGAL Y TURQUÍA. (10)
13. Convenios colectivos de trabajo	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, PARAGUAY, PERÚ Y VENEZUELA. (13)	CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, PORTUGAL, SUIZA Y TURQUÍA. (8)
14. Huelga	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA, CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA, URUGUAY Y VENEZUELA. (18)	CHIPRE, ESPAÑA, FRANCIA, GRECIA, ITALIA, MÓNACO, PORTUGAL, SUECIA Y TURQUÍA. (9)
15. Participación de los trabajadores en la empresa	ARGENTINA, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, ECUADOR, HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, PANAMÁ, PARAGUAY, PERÚ, REP. DOMINICANA Y VENEZUELA. (13)	ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA, NORUEGA Y PORTUGAL. (5)

TOTAL DE DERECHOS: 15

PAÍSES DE REFERENCIA: 19 LATINOAMERICANOS Y 24 EUROPEOS

MÍNIMO DE PAÍSES COMPUTABLES CON NORMAS COMUNES: 5



CAPÍTULO 3

LOS DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL PERÚ

En nuestro país existen muy pocas investigaciones referidas al derecho del trabajo en relación al desarrollo histórico constitucional y al Derecho Constitucional Comparado.

En esta parte de la investigación comparo las constituciones de 1920, 1933, 1979 y 1993, exclusivamente en el tema laboral, pretendiendo presentar las semejanzas y diferencias entre dichos textos. Para realizar este estudio no solamente se ha tomado en cuenta el texto de las constituciones referidas sino que se ha recurrido a las mismas fuentes de los diarios de debates. Luego de realizar esta parte de la investigación se agrega el texto de la reforma constitucional que aprobó en el año 2002 la Comisión integrada por representantes del Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Centrales de Trabajadores y Centrales de Empleadores, importante trabajo que muy pocos conocen. Posteriormente fundamento las razones de la aprobación de los artículos en materia de trabajo incluidos en la Constitución de 1993, así como la explicación de las razones que motivaron la eliminación de algunos artículos que figuraban en la Constitución de 1979. No he querido quedarme en la explicación histórica del origen de las normas de derecho laboral en las constituciones. Tampoco deseo, solo justificar teóricamente los artículos incluidos y los excluidos en la Constitución de 1993, sino que he considerado importante integrar esta información al contexto mundial de las constituciones. Por las razones expuestas en el capítulo anterior he tratado los artículos laborales consagrados en la Constitución de 1993 integradas con las constituciones latinoamericanas y europeas.

3.1 La Constitución de 1920

Las Constituciones del siglo XIX no incluyeron artículos referidos a los derechos sociales. Se limitaron a prohibir la esclavitud tema que no es materia del Derecho laboral por cuanto éste regula el trabajo libre. La primera Constitución del mundo en tratar el tema de los derechos sociales fue la Constitución de Querétaro, México de 1917 (Art. 123). La Constitución del Perú de 1920 fue pionera por cuanto es una de las primeras en recoger artículos de contenido social.

El 4 de julio de 1919 triunfa la revolución que llevó al poder a Augusto B. Leguía. Además se dicta un Decreto a fin de que la población participe en un plebiscito que incorporase o no a la Constitución, 18 puntos. Se convoca a una Asamblea Constituyente que se instala el 24 de Setiembre de 1919 y que decide no solamente incorporar los dieciocho temas materia del plebiscito sino además redactar una nueva Constitución. La Constitución rigió desde el 18 de enero de 1920.

La Constitución de 1920 recoge básicamente el concepto de libertad de trabajo (Art. 46); la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo (Art. 47); las

condiciones máximas de trabajo y el salario mínimo (Art. 47); la indemnización por los accidentes de trabajo (Art. 47) y el arbitraje obligatorio en caso de conflicto entre capital y trabajo (Art. 48). Estos fueron los únicos temas del Derecho laboral tratados por la Constitución de 1920. **Comentario:** En esta época recién se estaban desarrollando los derechos laborales a nivel constitucional por lo que la Constitución de 1920 ha tenido el gran mérito de ser de las primeras del mundo en reconocerlos, aunque no alcanzó la amplitud de derechos que se incorporaron posteriormente a los textos constitucionales.

A continuación transcribimos los artículos referidos al trabajo en la Constitución de 1920 tal como quedaron publicados:

Artículo 46. La Nación garantiza la libertad de trabajo, pudiendo ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública.

La ley determinará las profesiones liberales que requieran título para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Artículo 47. El Estado legislará sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías en él de la vida, de la salud y de la higiene.

La ley fijará las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.

Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo en las industrias y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

Artículo 48. Los conflictos entre el capital y el trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio.

Artículo 49. La ley establecerá la forma como deban organizarse los Tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos.

3.2 La Constitución de 1933

El 25 de agosto de 1930 el Presidente Augusto B. Leguía se ve obligado a renunciar ante la sublevación del comandante Luis Miguel Sánchez Cerro. La Constitución de 1920 estaba identificada con el régimen del Oncenio y "había sido vejada desde que nació"⁵⁸. La Junta Nacional de Gobierno considerando que se debería regresar a la normalidad constitucional convoca en mayo de 1931 a un Congreso Constituyente integrado por 145 representantes y designa a un grupo de destacadísimos juristas e intelectuales para formular un anteproyecto de la Constitución. El grupo fue presidido por Manuel Vicente Villarán e integrado por Toribio Alayza Paz Soldán, Diómedes Arias Schreiber, Ricardo Palma, César Antonio Ugarte, Víctor Andrés Belaúnde, Carlos García Castañeta, José León Barandiarán, Emilio Romero y Luis E. Valcarcel. Solo

⁵⁸ Pareja Paz Soldán, José. Derecho Constitucional Peruano. Ediciones Librería Studium 1966. p. 173

Romero y Belaúnde integraron luego el Congreso Constituyente. El 5 de diciembre se entrega el anteproyecto, tres días antes de la instalación del Congreso Constituyente. Iniciado el debate en el pleno se produjeron permanentes enfrentamientos como consecuencia de la división y agitación en que se encontraba la población. En pocos días el Congreso aprobaba de manera sorpresiva una Ley de Emergencia por la que se recortaban los derechos individuales. El Presidente Sánchez Cerro opta por tomar presos a los diputados Apristas en el propio recinto del Congreso, deportando a más de veinte. Decayó totalmente el nivel de los debates y la población perdió interés.

La Constitución de 1933 desarrolla los derechos laborales tales como: la garantía del Estado a la libertad de trabajo (Art.42);el Estado legislará el contrato colectivo de trabajo (Art. 43);se prohíbe estipular en el contrato de trabajo restricciones a los derechos civiles, políticos y sociales (Art. 44); el Estado favorecerá un régimen de participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas y legislará sobre la defensa de los trabajadores (Art.45); la seguridad , higiene y salud industrial, condiciones máximas de trabajo, indemnización por tiempo de servicios y accidentes y salarios mínimos (Art. 46); la ley establecerá un régimen de previsión ante la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte (Art. 48) y la disposición que establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento y sin la debida retribución (Art. 55).

Del Análisis del Diario de los Debates de los días 21 y 22 de Septiembre, así como el 18 de Octubre de 1932 podemos realizar los **comentarios** siguientes: El diario de debates no contiene la transcripción literal de todas las intervenciones por varias razones: Por cuanto no existían sistemas electrónicos de grabación, por cuanto solo se tomaban las partes consideradas de mayor importancia y por que algunas intervenciones se ofrecía incluirlas posteriormente, lo que no siempre se cumplía.

En las sesiones referidas anteriormente se debate el artículo 40 del Proyecto sobre libertad de trabajo señalando que el Estado lo garantizará siempre que no se oponga a la moral, a la salud, ni a la seguridad pública. El Parlamentario Alberto Arca Parró solicita se agregue a dicho artículo relativo a la libertad de trabajo que el Estado reconoce y favorece el Contrato Colectivo de Trabajo. Gerardo Balbuena se suma a lo expresado y Manuel Jesús Gamarra acepta el agregado. En la redacción final del texto constitucional se separaron ambos temas en artículos diferentes (Artículos 42 y 43). **Comentario:** En el año 1932 el Derecho Colectivo del Trabajo estaba en pleno proceso de desarrollo por lo que no se trata con la amplitud debida las tres instituciones básicas: La libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

El artículo 41 del Proyecto señala que el Estado legislará respecto a:

1. La organización general y seguridad del trabajo
2. La vida, la salud y la higiene en el trabajo.
3. Condiciones máximas de trabajo.
4. Indemnización por accidentes de trabajo y
5. Salarios mínimos.

El Sr. Alberto Arca Parró pide se incluya la “indemnización” (hoy compensación) por tiempo de servicios. El Sr. Manuel Jesús Gamarra acepta la inclusión sujeta a redacción posterior. Hildebrando Castro Pozo pide se agregue la frase “por accidentes y por tiempo de servicios prestados” y Gerardo Balbuena solicita se añada “Y por retiro o por ancianidad”. Posteriormente Gerardo Balbuena afirma “La ley debe amparar a todos los fenómenos económicos del empleado y del trabajador y determinar sobre quienes gravita la responsabilidad de indemnización: en unos casos será sobre las Empresas, pero tratándose de la desocupación, creo que el Estado puede asumir esta responsabilidad”. **Comentario:** Este artículo comprende temas totalmente diversos y se mezclan conceptos del derecho laboral con los de la seguridad social.

El artículo 41 del Proyecto convertido luego en el 46 de la Constitución quedó aprobado de la manera siguiente: “El Estado legislará sobre la organización general y las seguridades del trabajo industrial, y sobre las garantías en él de la vida, la salud, la higiene. La ley fijará las condiciones máximas de trabajo, la indemnización por tiempo de servicios prestados y por accidentes, así como los salarios mínimos en relación en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país”. Deseo resaltar que al votar el artículo en el pleno la expresión aprobada fue “... la indemnización obligatoria por tiempo de servicios prestados...”. La palabra obligatoria que nosotros subrayamos no aparece en el texto final de la Constitución. **Comentario:** Se refiere exclusivamente al trabajo industrial cuando hoy conocemos que la salud y la higiene deben establecerse en toda actividad laboral, incluyendo comercio y servicios. El sistema de establecer los salarios mínimos distinguiendo la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país determinan un sistema muy complicado, difícil de calcular y casi imposible de cumplir.

El artículo 42 del Proyecto establece “Es prohibida toda estipulación en el contrato de trabajo, que importe restricción en el ejercicio de los derechos civiles o políticos”. Alberto Arca Parró explica que dicho artículo se refiere principalmente a que no debe restringirse y por lo tanto debe fomentarse la participación de los trabajadores en las asociaciones o sindicatos. Pide en consecuencia que se agregue a los derechos civiles o políticos el “Derecho Social”. Además Hildebrando Castro Pozo solicita que se establezca expresamente que “no deben existir cláusulas que restrinjan el derecho de asociación que tiene el trabajador para defender sus intereses” En el texto final (Art. 44) se aprobó la inclusión del término Derechos Sociales.

El artículo 43 del Proyecto establece “El Estado favorecerá un régimen de participación en los beneficios de las empresas y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones y defensa de los empleados y trabajadores en general”. **Comentario:** Este artículo terminó siendo el 45 de la Constitución con los mismos conceptos pero con una redacción menos técnica. La expresión utilizada en este artículo es el Estado “favorecerá” la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas entendiendo a la participación en las utilidades. En la Constitución de 1979 se cambia este concepto por el Estado “reconoce” con lo que tiene un carácter imperativo. Además la

Constitución de 1979 amplía la participación a la “gestión” en las empresas y a la “propiedad”, en este último caso sólo en las empresas cuya naturaleza lo permita.

El artículo 44 del proyecto establece “La ley establecerá un régimen de previsión de las consecuencias económicas de la edad, enfermedad, invalidez, muerte y desocupación”. **Comentario:** El texto del artículo 48 de la Constitución que se aprobó mezcla conceptos que no corresponden a un mismo artículo. Artículo 48 “La ley establecerá un régimen de previsión de las consecuencias económicas de la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte; y fomentará las instituciones de solidaridad social, los establecimientos de ahorros y seguros, y las cooperativas”. **Comentario:** Desde la perspectiva del mundo moderno las leyes no fomentan la creación de instituciones de seguros, ahorros y cooperativas que está básicamente en manos de la actividad privada. Hoy se distingue claramente entre el Derecho Laboral y el de la Seguridad Social.

A continuación transcribimos los artículos referidos al trabajo en la Constitución de 1933 tal como quedaron publicados:

Artículo 42. El Estado garantiza la libertad de trabajo. Pueden ejercerse libremente toda profesión, industria u oficio que no se opongan a la moral, a la salud ni a la seguridad pública.

Artículo 43. El Estado legislará el contrato colectivo de trabajo.

Artículo 44. Es prohibida toda estipulación, en el contrato de trabajo, que restrinja el ejercicio de los derechos civiles, políticos o sociales.

Artículo 45. El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquéllos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general.

Artículo 46. El Estado legislará sobre la organización general y las seguridades del trabajo industrial, y sobre las garantías en él de la vida, la salud y la higiene. La ley fijará las condiciones máximas de trabajo, la indemnización por tiempo de servicios prestados y por accidentes, así como los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.

Artículo 48. La ley establecerá un régimen de previsión de las consecuencias económicas de la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte; y fomentará las instituciones de solidaridad social, los establecimientos de ahorros y de seguros, y las cooperativas.

Artículo 50. El Estado tiene a su cargo la sanidad pública y cuida de la salud privada, dictando las leyes de control higiénico y sanitario que sean necesarias, así como las que favorezcan el perfeccionamiento físico, moral y social de la población.

3.3 La Constitución de 1979

El General Juan Velasco Alvarado había dado un golpe de Estado en Octubre de 1968, quien a su vez fue derrocado en 1975, y asumió la Presidencia el General Francisco Morales Bermúdez. Se convoca a elecciones para una Asamblea Constituyente integrada por 100 integrantes que concluyeron sus funciones el 12 de julio de 1979.

La Constitución de 1979 establece que toda persona tiene derecho a elegir y ejercer libremente su trabajo, con sujeción a ley (Art. 2, Inc. 13). Luego en los derechos y deberes fundamentales de la persona tiene un capítulo dedicado al trabajo (Capítulo V) y otro a la función pública (capítulo VI).

Del análisis del Diario de Debates del 19 de Abril de 1979 podemos reseñar los aportes siguientes:

Julio Cruzado Zavala presentó en nombre de la Comisión Principal, el capítulo V relativo al trabajo, haciendo una breve explicación de cada artículo. Luego Róger Cáceres Velásquez explica que ha existido en la Comisión Principal la propuesta del partido APRISTA de considerar al Estado Peruano como de “trabajadores manuales e intelectuales” mientras que otros proponen que declare que el “Estado es una República fundada en el trabajo”. También solicita se incluya expresamente a los trabajadores del hogar, bonificaciones adicionales en función de riesgos, bonificaciones por años de servicios a obreros, asignaciones familiares, aumento de remuneraciones en proporción al encarecimiento del costo de vida, protección a los menores que trabajan, el Estado debe desarrollar planes de vivienda y centros vacacionales para los trabajadores, preeminencia a la organización sindical con mayor respaldo, incorporar expresamente el Fuero Privativo del Trabajo, debe constituir delito “la burla sistemática de los haberes, beneficios y demás derechos que correspondan a los trabajadores”, la gestión en todas las empresas.

Leonidas Rodríguez Figueroa del Partido Socialista Revolucionario (PSR) señala que debe agregarse la “(...) función primordial del Estado de promover el pleno empleo(...), el reajuste sistemático del salario conforme al costo de vida, el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador, el sindicato no puede ser disuelto por nadie, ni aún por la Corte Suprema”, pactos colectivos por lo menos una vez al año, el trabajador solo debe comunicar su decisión de huelga.

Victoriano Lázaro Gutiérrez del Frente Democrático Popular, integrante del FOCEP, concuerda en que el Estado debe garantizar el derecho a la estabilidad laboral, la prohibición de la ingerencia y discriminación en los organismos sindicales especificando que se trata de “la patronal”, la disolución del sindicato sólo por decisión de sus miembros.

Juan Cornejo Gómez (Obrero de fundición en La Oroya) pide reducir la jornada de trabajo diaria a siete horas, derecho a obtener trabajo garantizado y bien remunerado.

Antonio Aragón Gallegos del Partido Socialista Revolucionario (con Javier Diez Canseco Cisneros) propone se agregue que el trabajo es “la única fuente de riqueza”, no solamente se debe compensar al trabajador el costo de vida sino además mejorar su nivel de vida, la empresas deben depositar los beneficios sociales en una cuenta del Banco de la Nación.

Carlos Arturo Moretti Ricardi del Partido Demócrata Cristiano solicita la participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa, la nivelación progresiva y automática de las pensiones de jubilados y cesantes, bonificación del 30% sobre la remuneración para todos los que trabajan en zonas fronterizas,

Isidoro Gamarra Ramírez del Partido Comunista pide se garantice el derecho al trabajo.

Javier Diez Canseco Cisneros reitera el concepto del “trabajo como fuente de toda riqueza”, garantizado por el Estado, igualdad de trato, la prohibición expresa del trabajo gratuito, la remuneración debe garantizar al trabajador y su familia bienestar material y desarrollo espiritual , toda remuneración debe efectuarse en dinero, la jornada de trabajo debe incluir el tiempo para ingerir los alimentos, garantía de la ley para una remuneración justa para menores que trabajan, reducción de la jornada femenina, establecer centros vacacionales y de recreación bajo responsabilidad del Estado y empresas, igualdad de protección prenatal y postnatal para todas las madres trabajadoras, “el trabajador solo puede ser despedido por reincidencia, reiterada en falta grave señalada en la ley, y además debidamente comprobada y sancionada”, todo trabajador tiene derecho al seguro contra el desempleo, la prohibición de la injerencia estatal o patronal en la actividad sindical, debe permitirse sindicalizarse a los empleados públicos y miembros de las fuerzas armadas, fuero privativo del trabajo, vacaciones no menores a treinta días, participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas (Salvo empresas públicas y estatales). **Comentario:** Las personas de izquierda ideológica no aceptaban que el capital también intervenía en la generación de riqueza e insistían en que sólo el trabajo era generador de la riqueza. Además el Estado no solamente tenía que garantizar trabajo para todos los ciudadanos sino además asegurar que la remuneración permita al trabajador y su familia bienestar familiar y desarrollo espiritual. Esto no es posible hasta la actualidad en los países más ricos del orbe. También solicita una estabilidad tan absoluta que el trabajador no podía ser despedido por falta grave sino solamente si existía reiterada reincidencia en ella. Ningún país del mundo ha llegado a estos extremos.

Javier Ortiz de Zevallos (Partido Movimientos Democrático Peruano-MDP) manifiesta su acuerdo con los artículos presentados.

Romualdo Biaggi Rodríguez (APRA) hace discurso político, sin realizar aportes al texto constitucional.

Víctor Freundt Rosell (Partido Unión Nacional) propone constitucionalizar el derecho a una pensión vitalicia “a la ancianidad sin recursos económicos”, que

el Estado reajuste salarios y pensiones mínimas vitales en proporción al aumento del costo de vida, más una compensación del uno por ciento cada mes de julio y enero. **Comentario:** En aquella época el parlamentario no estaba obligado a señalar “costo y beneficio” de sus propuestas por lo que se formulaban pedidos sin sustento técnico alguno. En un país con nuestro presupuesto fiscal es imposible otorgar pensión vitalicia a todos los ancianos sin recursos económicos por más deseable que esto fuere. También la posibilidad de que el Estado reajuste, dos veces al año, los salarios y pensiones conforme al aumento del costo de vida ha demostrado que tiene un efecto muy dañino en el proceso inflacionario que termina por afectar a los más pobres.

Manuel Adrianzén Castillo (Partido Unión Nacional) señala debe fijarse en cuarenta y cinco horas el máximo de trabajo semanal, se agregue a los trabajadores independientes. **Comentario:** La posibilidad de reducir las horas de trabajo semanales es posible en países de alto desarrollo económico pero perjudicial en países pobres por cuanto sus integrantes requieren trabajar más para superar la pobreza.

Roberto Ramírez del Villar (Partido Popular Cristiano) propone que los sindicatos tengan una organización democrática, la prohibición de que sean directivos de sindicatos personas que no sean peruanos de nacimiento, la posibilidad de indemnizar al trabajador despedido, la preferencia de trabajadores peruanos sobre los extranjeros, se ampare al trabajador a domicilio, la posibilidad de asociación de los trabajadores independientes. **Comentario:** Creemos que la prohibición a los extranjeros de tener cargo directivo en los sindicatos es discriminación rechazada por el derecho a la igualdad.

Ernesto Sánchez Fajardo (Partido Frente Nacional de Trabajadores y Campesinos) pide se incluya a los artistas nacionales.

A continuación transcribimos los artículos referidos al trabajo en la Constitución de 1979 tal como quedaron publicados:

Artículo 2. Toda persona tiene derecho: Inciso 13.- A elegir y ejercer libremente su trabajo, con sujeción a la ley.

Artículo 42. El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones.

En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato.

A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.

La ley señala la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales tanto el número como el monto total de remuneraciones de la empresa, según el caso.

Artículo 43. El trabajador tiene derecho a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual.

El trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador.

Las remuneraciones mínimas vitales se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores, y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieren.

La ley organiza el sistema de asignaciones familiares a favor de los trabajadores con familia numerosa.

Artículo 44. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Puede reducirse por convenio colectivo o por ley.

Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas. Determina las condiciones del trabajo de menores y mujeres.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios.

También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.

Artículo 45. La ley determina las medidas de protección a la madre trabajadora.

Artículo 46. El Estado estimula el adelanto cultural, la formación profesional y el perfeccionamiento técnico de los trabajadores, para mejorar la productividad, impulsar el bienestar social y contribuir al desarrollo del país. Así mismo, promueve la creación de organismos socialmente orientados a dichos fines.

Artículo 47. Corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.

Artículo 48. El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada.

Artículo 49. El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los quince años.

Artículo 50. Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor.

Artículo 51. El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales.

Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Suprema.

Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponden.

Artículo 52. Los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, pueden organizarse para la defensa de sus derechos. Les son aplicables en lo pertinente las disposiciones que rigen para los sindicatos.

Artículo 53. El Estado propicia la creación del Banco de los trabajadores y de otras entidades de crédito para su servicio conforme a ley.

Artículo 54. Las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes.

El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva. La ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales.

La intervención del Estado sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes.

Artículo 55. La huelga es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la ley.

Artículo 56. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de ésta.

La participación de los trabajadores se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide.

Artículo 57. Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo.

En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador.

Comentario: Los constituyentes de 1979 consideraron conveniente separar en capítulos diferentes el derecho a la salud, el derecho a la educación y el derecho al trabajo (Capítulo 5). El constituyente de la Constitución de 1993 estimó que el derecho a la salud, el derecho a la educación y el derecho al trabajo en la medida en que se trataba de la concepción moderna de derechos sociales debían estar en un solo Capítulo II “De los derechos sociales y económicos”.

3.4 La Constitución de 1993.

El 5 de abril de 1992 siendo presidente constitucional el Ing. Alberto Fujimori Fujimori disuelve el Congreso. “Fue a finales de 1991 y principios de 1992, cuando recién el parlamento empezó a mostrar cierta resistencia a los deseos del Gobierno de conceder poderes de mayor alcance al Ejército, aparentemente para ayudar en la lucha contra la insurgencia terrorista... que existía obstruccionismo era indudable, pero que de ahí se llegara a un cierrapuertas total e irresponsable distaba mucho de la verdad”⁵⁹. El ponente era Presidente de la Comisión de Asesores ad honorem del Ministerio de Trabajo y Promoción Social a cargo del Dr. Alfonso de los Heros Pérez Albela y renuncié de manera inmediata (6 de abril de 1992) por estar en total desacuerdo con la medida adoptada. Posteriormente, por iniciativa de la Organización de Estados Americanos, se convoca al Congreso Constituyente Democrático para elaborar una nueva Constitución.

En las elecciones celebradas el 22 de noviembre de 1992, fui elegido por los ciudadanos miembros del Congreso Constituyente Democrático.⁶⁰

El 30 de diciembre se instaló el Congreso Constituyente Democrático y en enero de 1993, fueron designados los miembros de las diversas comisiones en las que tenían que estar representadas proporcionalmente todas las fuerzas políticas conforme a los últimos resultados electorales. La Comisión de Trabajo y Seguridad Social estaba integrada por los siguiente miembros: Xavier Barrón Cebrenos (PPC), Gamaliel Barreto Estrada (NM-C90), Tito Chávez Romero (NM-C90), José Gamonal Cruz (NM-C90), María T. Vitor Alfaro (NM-C90), Julio Chu Meriz (FIM), Willy Serrato Puse (FIM), Eusebio Vicuña Vásquez (FREPA) y Ricardo Marcenaro Frers (NM-C90). Es decir, cinco congresistas de NM-C90, dos del FIM, uno del PPC y uno del FREPA. El 18 de enero de 1993 se instaló la Comisión y me honraron con la designación de Presidente por unanimidad. Inmediatamente, solicité se aprobara un cronograma de invitaciones para las diferentes instituciones vinculadas con la problemática laboral, comenzando por las Confederaciones de Trabajadores. El 15 de febrero recibimos la visita de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP); el 1ro. de marzo de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) y de la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP) y el 8 de marzo de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CAT) y la Confederación Intersectorial de Trabajadores del Estado (CITE). A todas estas importantes Centrales se les solicitó con carácter de urgencia presentaran sus propuestas de artículos constitucionales en materia laboral y de seguridad social. También se les invocó para que el articulado a presentarse tuviere carácter técnico e independiente de la influencias de partidos políticos.

El 17 de marzo la Comisión de Trabajo y Seguridad Social analizó, discutió y aprobó por unanimidad de sus nueve integrantes el dictamen con la propuesta

⁵⁹ Palacios Rodríguez, Raúl. Historia de la República del Perú (1933-2000) Tomo 18, Capítulo 1, Período 5. Editor Héctor López Martínez y Editorial El Comercio. Pág.. 243.

⁶⁰ Nota del autor: No hice campaña política por lo que reconozco que la elección fue consecuencia del apoyo de muchos amigos y fundamentalmente del de nuestros ex – alumnos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y de la Universidad de Lima.

constitucional en materia de Trabajo. Esta propuesta se había originado en el aporte efectuado por un grupo de los laboristas más destacados del Perú con quienes me había venido reuniendo desde el 28 de enero de 1993. Al momento de ser elegido Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social entendí que era responsable de presentar una propuesta de articulado en materia de derecho laboral y de seguridad social a la Comisión de Constitución y Reglamento del CCD. En la medida en que tenía interés en preparar un documento moderno y técnico era importante reunir a profesores universitarios especialistas en la materia. Conversé con los doctores Alfonso de los Heros Pérez-Albela, Pedro Morales Corrales, Jaime Zavala Costa y Víctor Ferro Delgado, quienes inmediatamente ofrecieron su total colaboración. Me siento profundamente agradecido por haber contado con la participación desinteresada e ilustrada de estos destacados laboristas peruanos. Deseaba redactar un articulado ajeno a la política partidaria, producto del mayor consenso posible y totalmente técnico. Los cinco éramos directores del Instituto de Capacitación y Estudios Laborales (ICEL), asociación sin fines de lucro dedicada al estudio de temas laborales, por lo que dicho instituto presidido por el Dr. Alfonso de los Heros Pérez Albela acordó tomar la iniciativa y convocar a otros especialistas. Fueron invitados los doctores Luis Aparicio Valdez, Carlos Blancas Bustamante, Joaquín Leguía Gálvez, Julio César Barrenechea Calderón, Fernando Elías Mantero, Javier Néves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis, Francisco Javier Romero M. y Ana María Yáñez Málaga. Dejo constancia que los doctores Carlos Blancas Bustamante, Javier Neves Mujica, Francisco Javier Romero M. y Ana María Yáñez Málaga, por motivos personales diversos, no participaron en la redacción del documento final preparado por ICEL. Durante muchas horas en reuniones celebradas del 28 de enero al 11 de marzo de 1993 se discutieron los artículos en materia laboral. El 12 de marzo de 1993, el Dr. Alfonso de los Heros Pérez Albela en su calidad de Presidente de ICEL nos remitió “la versión final de las normas constitucionales sobre el trabajo, que nuestra institución pone a consideración de vuestra comisión y del Congreso de la República, a manera de colaboración para la consecución de una Carta Magna moderna y flexible”. Estos artículos fueron puestos en conocimiento de los Congresistas de Nueva Mayoría – Cambio 90 quienes los aprobaron el 15 de marzo de 1993 con la única atingencia para que se eliminara el inciso 4to. del artículo relativo a los principios, que a la letra decía: “de retroactividad de la norma cuando está expresamente la declare y sea favorable al trabajador”. Por iniciativa del Dr. Carlos Torres y Torres Lara se acordó eliminar dicho inciso de la propuesta y conseguir así el total apoyo de Nueva Mayoría – Cambio 90. El Presidente de la Comisión de Constitución y Reglamento nos informó que el documento aprobado por Nueva Mayoría – Cambio 90 el 15 de marzo en base al trabajo de ICEL debía ser expuesto ante dicha comisión al día siguiente, toda vez que otros temas que debieron tratarse en esos días habían sido postergados. El 16 de marzo a las 10:30 a.m. inicié ante la Comisión de Constitución y Reglamento la fundamentación del articulado relativo al trabajo haciendo expresa salvedad que se trataba del proyecto que había preparado ICEL y que Nueva Mayoría Cambio – 90 hizo suyo. En la sesión desarrollé los conceptos fundamentales de los artículos propuestos, absolviendo las preguntas que me fueron formuladas. Se encontraban presentes los Congresistas: Carlos Torres y Torres Lara, Enrique Chirinos Soto, Martha Chávez Cossio, Róger Cáceres Velásquez, Carlos

Ferrero Costa, César Fernández Arce, Pedro Vilchez Malpica, Lourdes Flores Nano, Fernando Olivera Vega, Víctor Joy Way, José Barba Caballero, Gonzalo Ortiz de Zevallos (accesitario) y Guillermo Ysisola Farfán (accesitario). En esa sesión se presentaron dos propuestas de articulado: una presentada por Henry Pease García en nombre del MDI y otra por Lourdes Flores Nano en el del PPC. En esa misma sesión el señor Rafael Rey Rey presentó su propuesta sobre Régimen Educativo y Cultural. Ningún artículo fue sometido a votación en la referida sesión, postergándose la continuación del análisis y posterior aprobación para otra sesión.

El articulado, presentado en la Comisión de Constitución y Reglamento había sido discutido ampliamente y aprobado por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 17 de marzo de 1993, luego de que todos los miembros manifestaran al Presidente su felicitación por el trabajo realizado. Es necesario dejar constancia que los proyectos constitucionales fueron presentados por los grupos políticos directamente a la Comisión de Constitución y Reglamento. Solicité la colaboración de los gremios interesados (Confederaciones de trabajadores), simultáneamente la de los especialistas y luego sometí el texto a consideración de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, habiendo obtenido la aprobación unánime de los grupos políticos representados. Los grupos políticos presentaron sus propuestas constitucionales directamente a la Comisión de Constitución y Reglamento. Se sometió a la aprobación previa de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el articulado preparado por los especialistas y adoptado por NM-C90. El 23 de marzo de 1993 fui invitado nuevamente por la Comisión de Constitución y Reglamento para continuar la sustentación de la propuesta de articulado aprobado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. El día anterior (22 de marzo de 1993) la Coordinadora de Centrales Sindicales presentó a nuestra comisión una propuesta de articulado con exposición de motivos. Desgraciadamente, el documento fue entregado una semana después que los integrantes de la comisión habían aprobado el texto del articulado por unanimidad y sustentado ante la Comisión de Constitución y Reglamento. Al entregarnos el documento los representantes de la Coordinadora de Centrales Sindicales manifestaron que éste había sido preparado exclusivamente por sus técnicos sin injerencia de partido político alguno.⁶¹

El 7 de julio de 1993, el Plenario acordó suspender el tratamiento del tema de educación que se venía discutiendo y se aprobó pasar a los artículos relativos al Derecho del Trabajo. Los artículos de trabajo fueron analizados y aprobados los días 7 y 8 de julio. Hubieron muchas exposiciones de los Congresistas por el tema de trabajo, pero la gran mayoría se dedicó a largas exposiciones políticas con altas dosis de demagogia. Solamente algunos Congresistas hicieron una presentación doctrinal buscando presentar aportes.

⁶¹ Debo dejar constancia de mi gran sorpresa al comparar el documento presentado por el Dr. Henry Pease García en nombre del MDI (16 de marzo de 1993) y el presentado por la Coordinadora de Centrales Sindicales (22 de marzo de 1993) por cuanto se trataba del mismo documento, incluyendo la exposición de motivos.

Antero Flores Araoz Esparza (PPC) manifiesta que el proyecto “tiene muchos aspectos positivos” pero que deberían agregarse los conceptos siguientes: “varón o mujer, tienen derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor prestado al mismo empleador”. **Comentario:** En la medida en que el artículo 2, inciso 2 establece que “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo...” se consideró innecesario repetir el concepto de igualdad entre varón y mujer en todos los derechos de la Constitución tales como salud, educación y trabajo. También Flores Araoz pidió se añada el derecho a la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios otorgados por la ley o el convenio colectivo, asignación familiar, remuneraciones por labor extraordinaria, la norma más favorable en caso de conflicto de normas, la retroactividad de la norma laboral, libertad sindical sin autorización previa, la disolución de la organización sindical solo por decisión propia o autoridad judicial, el mecanismo arbitral como forma de solución pacífica de los conflictos laborales y cambiar la expresión “La convención colectiva tiene fuerza vinculante” por “es obligatoria”, “buscarse mecanismos de participación en la gestión”, y la participación en el propiedad de la empresa por acuerdo voluntario entre trabajador y empleador.

Julio Ernesto Díaz Palacios (MDI) propone agregar “el derecho al trabajo como fuente de realización humana y como fuente generadora de la riqueza y el desarrollo del Perú”, “remuneración equitativa a igual trabajo para el hombre y la mujer”, el Estado debe promover la educación para el trabajo, el derecho a la organización sindical, a la negociación colectiva, a la huelga, a la estabilidad laboral, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (Públicas y privadas).

Jorge Benito Velásquez González (FNTC) pide se incluya a la estabilidad laboral absoluta o sea que “el trabajador sólo puede ser despedido por causa justa”.

Mario Paredes Cueva (FREPA) solicita se agregue que “Las empresas privadas promoverán y financiarán la capacitación perfeccionamiento y especialización permanente de sus trabajadores en sus niveles básico, intermedio y avanzado”.

Fernando Olivera Vega (FIM) manifiesta “Definitivamente tenemos distancias respecto al proyecto que en materia laboral presenta la mayoría oficialista”. **Comentario:** Gran sorpresa por estas expresiones toda vez que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social había aprobado por unanimidad el proyecto y con participación de dos representantes del FIM (Julio Chu Mériz y Willy Serrato Puse) habían suscrito el dictamen sin reserva alguna. Pide se agregue la participación del Estado de manera definitiva y favorable al trabajador en caso de conflictos en la negociación colectiva, pago por horas extras, el capítulo de accidentes de trabajo, la compensación por tiempo de servicios, “se ha volado de un plumazo lo que era la retroactividad benigna en materia tributaria y en materia penal”. **Comentario:** Comete error por cuanto debió referirse a materia tributaria y laboral. Olivera Vega pide además se agregue la democratización en los gremios y sindicatos, el seguro del desempleo, el empleo mínimo, “en la ejecución de la obras públicas se aplicará una

tecnología intermedia que tienda a ser intensiva en el uso de la mano de obra ociosa en el país”, varón o mujer tienen derecho a igual remuneración por igual trabajo. **Comentario:** En un país con altísimo índice de desempleados y subempleados es imposible otorgar un seguro a todos aquellos que no tengan un empleo.

Gustavo García Mundaca (MIA) pide se agregue la obligación del Estado a propiciar la superación del trabajador, la libertad sindical sin autorización previa, la retroactividad a favor del trabajador, gratificaciones, bonificaciones.

Henry Gustavo Pease García (MDI) sostiene que en el proyecto se ha suprimido “el derecho a la participación en la gestión y en la propiedad y al suprimir el derecho a la estabilidad en el trabajo”. **Comentario:** No se suprime la estabilidad laboral como erróneamente es manifestado sino que se deja al legislador establecer el tipo de estabilidad que se desea amparar: absoluta o relativa. También Pease García pide se incluya el derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa, la retroactividad benigna para el trabajador, el pago de horas extras trabajadas, el trabajo fuente principal de la riqueza y que “el Estado promueva las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren a los trabajadores de la República la oportunidad del empleo”. **Comentario:** Respecto a la retroactividad benigna para el trabajador deseo dejar constancia que ninguna Constitución europea lo consagra y en Latinoamérica solamente Cuba, Bolivia y Panamá hacen referencia a que podrán ser retroactivas las leyes de “interés social”.

Manuel Moreyra Loredó (SODE) pide se agregue “El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza”.

Lourdes Flores Nano (PPC) pide se agregue la igualdad de remuneración entre el varón y la mujer, la compensación por tiempo de servicios, se precise el contenido de los derechos a la negociación colectiva, la sindicación y la huelga. **Comentario:** Debido a que el Artículo 2, inciso 2 establece “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” se consideró que no era técnico repetir el mismo concepto en los artículos relativos a trabajo, salud, educación, etc. Además Flores Nano pide se garantice por ley la participación de los trabajadores en la gestión y en las utilidades de la empresa; en la propiedad sólo si las partes lo establecen.

José Barba Caballero (CD) no propone ningún agregado o cambio concreto.

Carlos Ferrero Costa (NM-C90) pide se agregue que “el Estado promueve el acceso a la propiedad de los miembros de las empresas”.

Eusebio Vicuña Vásquez (FREPA) pide se señale a la estabilidad laboral con nombre propio, el haber básico relacionado a la canasta familiar y la retroactividad benigna. **Comentario:** Los señores congresistas consideraban que la expresión “estabilidad laboral” era la única expresión que podía utilizarse, no obstante que había causado gran polémica durante muchos años en la doctrina y jurisprudencia nacional. Se desconocía y por lo tanto

rechazaba la expresión “adecuada protección contra el despido arbitrario”. Sin embargo este concepto existe en la OIT como sinónimo de estabilidad laboral por lo menos desde 1946

“En un informe sobre los procedimientos de despido y estabilidad en el empleo en América Latina, la OIT entiende que las concepciones existentes en la región sobre esta cuestión están determinadas por el concepto de estabilidad en el empleo, señalando justamente que en este principio obtuvo el reconocimiento general de la Tercera Conferencia Regional Americana de la OIT (México 1946), una de cuyas resoluciones declara que los Estados deberían adoptar medidas encaminadas a ser estable el empleo de los trabajadores en las empresas. Y luego, tratando de precisar el alcance de este concepto, determina que la estabilidad en el empleo significa la protección del trabajador contra el despido arbitrario.”⁶²

También en 1989 Arturo S. Bronstein, Jefe de la Sección de Legislación del trabajo de OIT dicta conferencia en Chile titulada “Protección contra el despido arbitrario en derecho comparado del trabajo”. La Constitución Argentina dice expresamente “El trabajo en sus diversas modalidades gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador... protección contra el despido arbitrario...”. También Brasil en su Artículo 7.1 señala el “empleo protegido contra despido arbitrario o sin justa causa...”. En consecuencia la expresión no era ninguna novedad en la doctrina, en OIT, ni en la terminología empleada en los textos constitucionales.

Enrique Chirinos Soto (R) hace una referencia al desarrollo del tema de la estabilidad laboral en el Perú.

Róger Cáceres Velásquez (FNTC) pide se agregue “El trabajo prestado por encima de la jornada máxima de ocho horas diarias y el prestado en condiciones insalubres, peligrosas y que exigen muy alto esfuerzo físico mental, se remuneran con mayor remuneración de la ordinaria”. También solicita se añada las gratificaciones por fiestas navideñas y patrias, compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y la progresiva incorporación de las asignaciones o bonificaciones familiares para los trabajadores de familia numerosa, los trabajadores a domicilio, la prescripción a los quince años del derecho a cobro de beneficios sociales.

Ricardo Arturo Marcenaro Frers (NM-C90) en su calidad de Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social sustenta el proyecto y explica cada uno de los artículos.

Se procede a votar los artículos en el pleno del Congreso Constituyente Democrático obteniéndose los resultados siguientes:

⁶² Pla Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Segunda edición actualizada. De Palma . 1978. Pág. 172

<u>Proyecto</u>	<u>Constitución</u>	<u>A favor</u>	<u>En contra</u>
Art. 18	Art. 22	62 (91%)	6
Art. 19	Art. 23	62 (90%)	7
Art. 20	Art. 24	47 (77%)	14
Art. 21	Art. 25	47 (70%)	20
Art. 22	Art. 26	56 (84%)	11
Art. 23	Art. 27	54 (79%)	14
Art. 24	Art. 28	48 (71%)	20
Art. 25	Art. 29	44 (92%)	4

En mérito a lo expuesto puedo afirmar que la Constitución de 1993 en materia laboral recoge el proyecto encargado por el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (Marcenaro) a destacados laboristas y profesores universitarios que dedicaron varios meses a preparar el articulado. El debate y aprobación en el pleno del Congreso se realizó fundamentalmente el 7 de julio y se concluyó la votación el 8 de julio de 1993. Esta es la única parte del texto constitucional que fue previamente aprobada por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (17 de marzo de 1993) y luego en la Comisión de Constitución y Reglamento, que se terminó de votar el 23 de marzo de 1993.

A continuación transcribimos los artículos referidos al trabajo en la Constitución de 1993 tal como quedaron publicados:

Artículo 2. Toda persona tiene derecho: Inciso 15.- A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o

atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- (1) Garantiza la libertad sindical
- (2) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- (3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

3.5 Debate en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático de 1993.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social debatió el 17 de marzo de 1993 la propuesta de articulado presentada a sus miembros. Los miembros de dicha comisión no eran especialistas en Derecho Laboral por lo que expresaron su total confianza en el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Ricardo Marcenaro Frers, manifestando que conocían de las reuniones realizadas con un grupo de destacados laboristas reunidos por el Instituto de Capacitación y Estudios Laborales (ICEL) que presidía el Dr. Alfonso de los Heros. Dejamos constancia que la propuesta fue aprobada por unanimidad de los miembros de la Comisión, sin reserva alguna.

El dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social sería remitido a la Comisión de Constitución y Reglamento para su debate y luego sometido a la aprobación del Pleno del Congreso Constituyente Democrático. El dictamen aprobado por los diferentes partidos representados en el CCD contenía entre otros los conceptos siguientes:

- Consideraba que debería existir un capítulo especial denominado “Del Trabajo” lo que no fue aceptado al momento de incorporar el articulado al texto constitucional y en la versión definitiva se creó el Capítulo II “De

los derechos sociales y económicos” en el que se incorporaron los artículos relativos al trabajo.

- Se especificaba que la Constitución de 1979 tenía 17 artículos en materia laboral mientras que el proyecto presentado tenía 10 artículos.
- Se afirmaba que se “busca fijar un marco más flexible o moderno”
- También se decía que “se ha utilizado una redacción más clara y precisa que sintetice la verdadera naturaleza de los derechos laborales fundamentales, evitando la tendencia reglamentarista que prevalece en la Constitución vigente”
- “Finalmente se ha buscado que el marco constitucional propuesto sea lo suficientemente flexible y dinámico, para que permita su adecuación a los cambios que se operen en el mundo del trabajo moderno, dotando al texto normativo constitucional de permanencia y perdurabilidad en el tiempo”.
- El dictamen referido fundamenta el articulado comprendiendo los temas siguientes: Parte Programática, Principios Constitucionales, Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivos del Trabajo y Relaciones laborales en las empresas estatales y de Derecho Público.
- Respecto a la parte programática o declaración de principios se señala que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona humana. Luego se indica el rol protector a favor del trabajo en todas sus modalidades, correspondiendo protección especial para la madre trabajadora y los menores de edad. El texto definitivo de la Constitución agregó correctamente la protección especial para “el impedido”. Luego se agrega el moderno concepto que el Estado “promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas del fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”. El dictamen había aprobado el artículo tercero con una redacción diferente a la que se incorporó en el texto constitucional pero reiterando los mismos conceptos. También se agrega que no se puede “limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni rebajar o desconocer la dignidad del trabajador”.
- En lo relativo a los principios constitucionales se reconocen los tres fundamentales: “igualdad de oportunidades sin discriminación”, “irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la ley” y el principio in dubio pro operario. Dejamos constancia que el texto definitivo le agregó correctamente a la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por ley, los reconocidos por la Constitución.
- Respecto al Derecho Individual del Trabajo el pleno recogió el articulado conforme a lo propuesto, con pequeños ajustes de redacción.

- En el Derecho Colectivo del Trabajo también se respetó la propuesta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social con algunos cambios solo de redacción.
- En el tema de relaciones laborales en las empresas estatales y de Derecho Público se había incluido un artículo que señalaba que “Los trabajadores de las empresas del Estado y de las entidades que señala la ley se sujetan al régimen laboral de la actividad privada”. Este artículo no fue incorporado al texto constitucional. Pero además se había incluido una norma transitoria señalando que “En tanto subsistan regímenes diferenciados de trabajo entre la actividad privada y pública, en ningún caso y para ningún concepto podrán acumularse servicios prestados bajo ambos regímenes, es nulo todo acto o resolución que establezca o declare lo contrario” Este artículo si fue incorporado en el texto constitucional como tercera disposición final y transitoria.

3.6 Debate en la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso Constituyente Democrático de 1993.

La Comisión de Constitución y Reglamento sesionó los días 16 y 23 de marzo de 1993 y aprobó los artículos en materia de trabajo que fueron sometidos posteriormente a la aprobación del Pleno del Congreso Constituyente Democrático. En la sesión del 16 de marzo el presidente de la Comisión de Constitución y Reglamento, Dr. Carlos Torres y Torres Lara invitó al Sr. Ricardo Marcenaro Frers a fin de que expusiera la propuesta en materia laboral que había sido elaborada por un grupo de especialistas convocados por el Instituto de Capacitación y Estudios Laborales (ICEL) y que había acogido la alianza política Nueva Mayoría-Cambio Noventa. Deseo resaltar que al día siguiente o sea el 17 de marzo la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó por unanimidad de todos los partidos políticos representados en dicha Comisión el mismo texto preparado por los especialistas y acogida por la alianza Nueva Mayoría-Cambio Noventa.

El Sr. Ricardo Marcenaro Frers hizo una detallada explicación de los artículos laborales referidos. También se señaló que el articulado correspondía textualmente a la propuesta presentada por el Instituto de Capacitación y Estudios Laborales y que solamente se había excluido el tema de la retroactividad benigna a favor de los trabajadores.

Interviene la señorita Lourdes Flores Nano quien expresa que en el proyecto presentado “no encuentro que haya recorte sustancial a los derechos fundamentales que nosotros consideramos deben ser consignados constitucionalmente” y luego agrega su total coincidencia con la propuesta respecto a la protección frente al despido arbitrario. Propone que la jornada máxima se señale por ley y no por la Constitución para permitir una mayor flexibilidad en el tema. Expresa su coincidencia con el resto del articulado salvo en materia de participación de los trabajadores por cuanto pide se agregue que la ley establecerá la forma de participación de los trabajadores en la utilidad y gestión de la empresa. Termina diciendo “yo quiero felicitar al doctor Marcenaro que estoy segura ha realizado un excelente trabajo y ha convocado a especialistas sobre la materia...”. Deseo dejar constancia que la señorita

Lourdes Flores Nano me había solicitado el avance de la redacción que veníamos trabajando con ICEL lo que le permitió preparar su propio proyecto.

Hace uso de la palabra el Dr. Enrique Chirinos Soto quien dice: “En primer lugar, quiero expresar el acuerdo, en principio, con la propuesta que trae el doctor Marcenaro; muy especialmente porque en efecto simplifica la redacción de la Constitución vigente...”

El señor Carlos Ferrero Costa formula algunas preguntas. Solicita se le explique si ha desaparecido el concepto de remuneración mínima vital. El señor Marcenaro explica que se mantiene el concepto de remuneración mínima pero se ha excluido solamente la palabra “vital” que había creado gran confusión en el pasado. Luego pide se le explique la razón de la eliminación de las medidas de seguridad e higiene y el señor Marcenaro le lee el artículo que dice “Es deber del Estado dictar medidas de higiene y seguridad ocupacional”. Después el señor Ferrero pide se le explique la razón de la exclusión de la protección al trabajador a domicilio. El señor Marcenaro le explica que es deber del Estado proteger todas las modalidades de trabajo y que no es técnico mencionar las diversas formas de trabajo por cuanto toda enumeración podría excluir algunas y además por cuanto se están creando nuevas modalidades de trabajo que en el futuro no estarían incluidas.

El señor César Fernández Arce expresa “En primer lugar para aunarme a la felicitación de que es objeto el señor Marcenaro por este excelente trabajo. De tal manera que con ustedes esta felicitación, en nombre de la mayoría y en nombre mío”

El debate de los artículos laborales en la Comisión de Constitución y Reglamento fue suspendido para analizar el tema de la educación que tomó muchas horas

El 23 de marzo de 1993 la Comisión de Constitución y Reglamento reinicia el análisis de los artículos constitucionales relativos al trabajo pero ahora si tiene el dictamen que había sido aprobado en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 17 de marzo de 1993.

El señor Samuel Matsuda Nishimura dice respecto al artículo “El trabajo es un deber y un derecho y” pide que se invierta el orden y por lo tanto primero es un derecho luego un deber, lo que aprueba la Comisión.

El señor Henry Pease García solicita se agregue en el artículo relativo a que el Estado protege de manera especial al menor de edad y a la madre trabajadora, al minusválido. Se aprueba la inclusión del impedido.

Se genera toda una discusión (Martha Chavez Cossío, Lourdes Flores Nano, Róger Cáceres Velásquez) respecto a si se debe agregar un artículo que señale que el Estado debe otorgar algún tipo de protección ante el desempleo, propuesta que es rechazada mayoritariamente.

Durante el resto de la sesión de la Comisión de Constitución y Reglamento del 23 de marzo de 1993 se presentaron algunas modificaciones de redacción y se aprobaron todos los artículos en la materia laboral.

3.7 Fundamentación de los artículos aprobados en la Constitución de 1993.

La constitucionalización del Derecho Laboral tiene especial importancia por las razones siguientes:

- La Constitución es la norma de mayor jerarquía entre las fuentes nacionales y por lo tanto, incluir en su texto normas de Derecho Laboral significa que se les otorga la máxima importancia. En este sentido Oscar Ermida afirma: “Desde el punto de vista estrictamente técnico jurídico, el reconocimiento constitucional de un derecho supone más: crea una suerte de privilegio del bien jurídico tutelado o del valor consagrado, que lo vuelve intangible por normas infraconstitucionales, al menos dentro de ciertos límites.
- En segundo término, la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha sido, simultáneamente causa y efecto del reconocimiento de los principales derechos laborales como derechos fundamentales (...)
- En tercer y último término la constitucionalización es importante en relación con la eficacia de los derechos por ella reconocidos”.⁶³

En consecuencia, nadie duda de las múltiples ventajas que representa incorporar en la Constitución derechos laborales. El problema estará en determinar cuáles derechos deben incluirse en el texto constitucional y cuáles serán materia de otras disposiciones legales de menor jerarquía.

Para poder establecer los derechos que tendrían jerarquía constitucional en la Constitución de 1993 se tomó en cuenta la doctrina, los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos y, especialmente, los temas propuestos por los especialistas peruanos en diversas publicaciones.

”Al respecto debe indicarse que no existe acuerdo en la doctrina laboralista sobre los derechos laborales que deben ser considerados como derechos fundamentales. En esta materia, tradicionalmente la OIT sólo ha considerado como Derechos Humanos, a sus Convenios referidos a la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, y al trabajo forzoso. Esta posición restrictiva ha sido ampliada en la 75ta. Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1988, donde se acordó definir el campo de actuación de la OIT en función de los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos que se referían a:

1. Libertad sindical.
2. Libertad de trabajo.

⁶³ Ermida Uriarte, Oscar. Constitucionalización del Derecho Laboral. Asesoría Laboral. Año III, No. 26. Febrero 1993. Pág. 19

3. Eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.
4. Derecho al trabajo.
5. Derecho a un ingreso mínimo.
6. Derecho a la seguridad social.
7. Derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactoria.
8. La participación de los individuos en la medida para fomentar y salvaguardar los derechos humanos”.⁶⁴

Asimismo, se revisaron las propuestas efectuadas por abogados en diferentes publicaciones habiendo obtenido la relación temática comparativa siguiente:

“No obstante, para que tal sociedad pluralista pueda tener viabilidad, es necesario que la Constitución reconozca determinados derechos, como el trabajo, el empleo, la igualdad o no discriminación, el salario, la seguridad e higiene, el descanso, las vacaciones, la protección contra el despido arbitrario, entre otros, que son precisamente intereses de naturaleza individual de los trabajadores subordinados.

Pero tal protección debe ir acompañada de determinados derechos colectivos o instrumentales en favor de los trabajadores en cuanto a grupo o clase social. Así, la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, el derecho de participación en las empresas y el derecho a la huelga. Estos derechos están destinados justamente a mantener el equilibrio dentro de una sociedad pluralista.”⁶⁵

El destacado laboralista peruano Dr. Carlos Blancas Bustamante también presenta una relación de aquellos derechos laborales que considera fundamentales:

“En efecto, en el campo del derecho individual del trabajo, las normas referentes al salario justo y la remuneración mínima vital, jornada máxima de trabajo, pago de horas extraordinarias, descanso semanal, vacaciones y compensación por tiempo de servicios son casi el “piso” de una legislación protectora del trabajador, y como tal están virtualmente consagradas por las normas internacionales del trabajo emanadas de los convenios de la OIT con pretensión de validez universal. En este ámbito, es, sin duda, el derecho a la estabilidad laboral aquel que concita las mayores polémicas y enconos, (...) caso de las asignaciones familiares, el derecho de huelga, la protección de la madre trabajadora, la higiene y seguridad en el trabajo, la causa justa de despido, el procedimiento de la negociación colectiva y la participación en la empresa, (...) principios del derecho laboral enunciados por la Constitución como lo son el protector, la igualdad de trato, la irrenunciabilidad de derechos y el in dubio pro operario”.⁶⁶

Los reconocidos laboristas Luis Aparicio Valdez, Jorge Bernedo Alvarado, Alfredo Chienda Quiroz, Francisco Romero Montes, Germán Serkovic Gonzales y Aldo Vértiz Iriarte en un trabajo colectivo también realizaron un gran esfuerzo para poder determinar el tratamiento que se le debería dar al trabajo en la Constitución, habiendo llegado a la conclusión siguiente:

⁶⁴ Carrillo Calle, Martín. Los Derechos Laborales Fundamentales. Normas Mínimas Internacionales. Constitución, Trabajo y Seguridad Social. ADEC-ATC. Pág..42

⁶⁵ Ciudad Reynaud, Adolfo. El Derecho Constitucional del Trabajo. Análisis Laboral. Enero de 1993. Pág..20

⁶⁶ Blancas Bustamante, Carlos. La Reforma Constitucional y el Derecho del Trabajo. Asesoría Laboral. Año III, No. 26, Febrero 1993. Pág..12

“Consideramos adecuado que se legisle sobre las remuneraciones (...) no discriminación (...) remuneración mínima (...) jornada de trabajo (...) derechos laborales que son considerados mínimos (...) especial protección legislativa para el trabajo de mujeres y menores (...) productividad (...) la ley protegerá a los trabajadores contra el despido arbitrario (...) en lo referente al derecho de sindicación, por la propiedad de su enunciación, podría mantenerse en su integridad el texto del artículo 51 de la Constitución de 1979 (...) la negociación colectiva (...) el convenio colectivo (...) derecho de huelga contenido en el artículo 55 de la Constitución de 1979 (...) el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa (...) por excepción las leyes laborales pueden ser retroactivas (...)”⁶⁷

Estos últimos especialistas además consideran que no existe razón para incluir determinados derechos laborales en el texto de la Constitución:

“...no se encuentra justificación, a que sea la Constitución la llamada a legislar sobre la situación laboral de los trabajadores extranjeros (...) asignaciones familiares (...) trabajadores a domicilio (...) banco de los trabajadores (...)”⁶⁸

Tal como puede deducirse de los comentarios citados, la Constitución de 1993 incluyó los principales derechos laborales que habían sido señalados por los especialistas nacionales antes que se aprobara el texto constitucional. Se consideraron los derechos laborales fundamentales y fueron excluidos aquellos que la mayoría reconocía no eran materia constitucional. Luego de establecer los derechos que serían tratados en la Constitución se procedió a enunciarlos en terminología técnica, concisa y moderna evitando las reglamentaciones y ataduras que impedirían la evolución de la legislación laboral.

La Constitución no es un código de trabajo y por lo tanto sólo debe contener los derechos laborales fundamentales, esenciales y básicos expresados en los términos más precisos y concisos que sea posible. Esta investigación pretende establecer justamente cuales derechos laborales tienen rango constitucional de acuerdo a la doctrina nacional, extranjera, el Derecho comparado y los instrumentos jurídicos supranacionales.

En la Constitución de 1993 se pretendió evitar las rigideces del pasado que impedían el normal desarrollo del Derecho Laboral y se buscó no sólo proteger al trabajador sino también convertir a esta rama del Derecho en promotora de empleo y desarrollo económico. Es decir, se acordó redactar una Constitución que reconociera los derechos laborales fundamentales pero que también permitiera se legisle en favor de la flexibilización del Derecho Laboral.

Sabidamente la Comisión encargada de preparar el proyecto de reforma a la Constitución de 1993, no aceptó el criterio manifestado por el Dr. Carlos Ferrero Costa, ex presidente del Congreso, ya que “para el titular del Congreso la nueva Carta Magna que surja, después de aprobadas la reformas, se

⁶⁷ Aparicio Valdez, Luis; Bernedo Alvarado, Jorge Chienda Quiroz, Alfredo; Romero Montes, Francisco; Serkovic Gonzales, Germán; Vertiz Iriarte, Aldo. El Tratamiento Constitucional del Trabajo. Debate y propuestas. En Análisis Laboral. Enero 1993. Pág.23

⁶⁸ Ibid.

parecerá en lo laboral a la de 1979 y en lo económico a la de 1993” (El Peruano, 10 de Marzo de 2002, pag.4). Es evidente que la economía y el derecho laboral deben tener una misma orientación y, en consecuencia, nos parece correcto que los parlamentarios no aceptaran la concepción ideológica que inspiró la Constitución de 1979, ni el primer proyecto presentado a la Comisión de Constitución del Congreso de la República. Curiosamente muchos parlamentarios vienen criticando duramente desde el año 1993 la Constitución en el tema laboral, sin embargo, al momento de redactar la propuesta de un nuevo texto en el año 2002 con la participación del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Centrales Sindicales y la Representación de los empleadores, se tomaron en cuenta los mismos temas de la Constitución de 1993 y sólo se han cambiado algunos conceptos.

Destacados juristas, profesores universitarios de Derecho Laboral y muchos especialistas han resaltado los evidentes méritos de la Constitución de 1993 en el tema laboral. Podemos resumir los diversos comentarios favorables a la Constitución de 1993 en materia laboral con las palabras del Dr. Mario Pasco Cosmópolis:

“A nuestro entender, lo recogido en materia laboral por la nueva Constitución supera la gaseosa y superabundante proliferación de la anterior en esta materia. No podía ser distinto si atendemos a que el moderno texto fue elaborado, en su integridad, por un grupo de conspicuos justlaboralistas, entre quienes destacan los exministros Joaquín Leguía, Carlos Blancas y Alfonso de los Heros; los directores de revistas especializadas Ana María Yáñez, Luis Aparicio y Javier Neves; y diversos profesores universitarios. Ese grupo informal era de amplia y plural composición; estuvo representado allí el pensamiento de personas cercanas al movimiento sindical, como al empresariado y a la cátedra independiente. En una materia delicada, difícil y conflictiva como es la laboral, resulta enaltecedor que el contenido de la Constitución sea fruto de un consenso académico y no de una lucubración política.

Sus características más saltantes son, en nuestra opinión, las siguientes:

1. Concisión y concreción. La Carta de 1979 adolecía de grandilocuencia y lirismo. Eran más los postulados teóricos, las declaraciones principistas, las metas ideales, que los derechos concretos y exigibles que de ella podían desprenderse...Una buena Constitución debe ser concreta, veraz y factible. Debe proponerse metas que puedan ser cumplidas; no meras declaraciones ideales, sino preceptos en los cuales pueda el trabajador obtener tutela para sus legítimas aspiraciones.

El texto aprobado reúne esas características.

2. Flexibilidad. La Constitución de 1979 era extremadamente rígida en muchas de sus postulaciones, pese a lo cual tenía el curioso defecto de remitir demasiadas cosas para la legislación posterior...

3. Tecnicismo. Al haber sido redactada por expertos, el uso del lenguaje es cuidadoso, buscando precisión y claridad.

4. Liberalismo. Resultaría contrario a la lógica y la razón que la parte laboral de la nueva Constitución no se alinee con el sustrato ideológico que prevalece en lo demás. Promovida desde un Gobierno que ha sentado las bases legales y económicas para un desarrollo basado en la libre empresa,

en la reducción del rol estatal, en la eliminación del intervencionismo y los controles, en la apertura de los mercados, etc., de un Gobierno abiertamente liberal, en suma, la nueva Carta tiene que recoger ese aliento y ese destino.

En lo social, empero, se ha buscado resguardar las esencias intangibles del Derecho Laboral: su carácter eminentemente protector, el respeto a la dignidad del trabajador, la garantía de sus derechos fundamentales, el reconocimiento de los derechos colectivos y la promoción a su ejercicio democrático.

Nadie que actúe de buena fe y con sensatez y ponderación, podrá calificar esta Carta de antiobrera o retrógrada. Es más bien progresista en la medida que se orienta y enrumba en el sentido del cambio social que nuestra patria y el mundo entero vienen viviendo.

Es, por sobre todo, un texto hecho para el Perú, pensando en el país real y en el tiempo actual; no tomado a préstamo de realidades extranjeras, que pueden ser útiles como ejemplo, mas no como modelo y menos como paradigma. Debe ser, por todo ello, al menos en la materia laboral, el marco que conduzca a relaciones laborales más racionales y más equitativas, en las que los derechos se asienten en el cumplimiento de los deberes y no se exageren unos con desmedro de los otros, y que no se subordine a la economía, pero que tampoco la desdeñe.”⁶⁹

Como lo demuestra el libro “El Trabajo en la Nueva Constitución”⁷⁰ del autor de esta investigación los artículos laborales de la Constitución de 1993 son los mismos que rigen mayoritariamente en el mundo occidental y en los países de mayor desarrollo jurídico, cultural y democrático. No se han eliminado derechos que tengan jerarquía constitucional, y los que figuraban en la Constitución de 1979 y fueron excluidos, son el resultado del estudio serio realizado por los expertos conforme a la tendencia mundial. Por ello, en el proyecto de Constitución de 2002, en el que han participado representantes del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Trabajadores y Empleadores se han reiterado los conceptos y estructura de la Constitución de 1993 y no se han reintegrado aquellos derechos que fueron correctamente excluidos. He podido comprobar que los profesores de Derecho Constitucional y los del Derecho Laboral desconocen muchas veces el Derecho Constitucional Laboral Comparado que constituye una especialidad diferente. Asimismo, otros pretenden que se regrese a las concepciones ideológicas que regían en los años sesenta. Algunos profesores de Derecho Constitucional han afirmado que la Constitución de 1993 ha eliminado derechos laborales fundamentales, no obstante que dichos constitucionalistas reconocen que no dominan el Derecho Laboral y que no han realizado ningún estudio especializado al respecto. Desgraciadamente estas apreciaciones, sin fundamento, han sido repetidas por otros. En el tema del trabajo la Constitución de 1993 ha seguido las tendencias más modernas y exactamente la misma orientación que rige a la mayoría de Constituciones del mundo occidental. Evidentemente nos referimos a los artículos que en materia laboral establece la Constitución de 1993 y no al resto del texto. Las pasiones que a veces despiertan estos temas han llevado al extremo de afirmar de manera absolutamente contradictoria y contradiciendo la

⁶⁹ Pasco Cosmópolis, Mario. El Trabajo en la Constitución. Ius et Veritas. Año IV, No. 7. Noviembre 1993. Pág..27

⁷⁰ Marcenaro Frers, Ricardo. El Trabajo en la Nueva Constitución. Cultural Cuzco S.A. 1995.

realidad del marco constitucional mundial que “las observaciones que hacen los autores que conforman la doctrina nacional, comparten el cuestionamiento por la acentuada opción neoliberal asumida por la Constitución, lo que ha significado tanto cualitativa como cuantitativamente, un retroceso, restricción, regresión, menoscabo, desconocimiento, reducción, replanteamiento, adelgazamiento, desmejora, supresión, recorte o poda del contenido laboral de nuestra Constitución”.⁷¹ Esta afirmación se fundamenta en la eliminación de algunos artículos que existían en la Constitución de 1979 y que no fueron recogidos en la de 1993, sin tomar en cuenta que no eran artículos de rango constitucional y que conforme a la doctrina y Derecho Constitucional Laboral Comparado se procedió de manera correcta.

Esta investigación pretende no solamente comparar las constituciones de 1933, 1979, 1993 y el proyecto del año 2002, sino también someterlas al escrutinio del Derecho Constitucional Laboral Comparado por lo que es nuestro propósito compararlas con 18 Constituciones latinoamericanas y 24 europeas. Toda esta información también es contrastada con los instrumentos jurídicos supranacionales.

3.7.1 El trabajo como derecho y/o deber

El derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata por cuanto sería exigible a un sujeto en particular y dentro de una economía social de mercado, esto es imposible. El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios. El Estado no es un creador de empleo y los empresarios no están en la obligación de contratar. Existe libertad del mercado por lo que no se puede constreñir a los particulares a otorgar trabajo. No obstante, el Estado con economías sociales de mercado, facilita a que se consiga el equilibrio perfecto entre la demanda y la oferta de trabajo. La sociedad tenderá a conseguir ese equilibrio pero no se trata de un derecho exigible frente a otro.

Solo el derecho al trabajo está mencionado en cinco constituciones europeas de un total de 24 constituciones y en cinco latinoamericanas de un total de 19 constituciones. En otras cinco constituciones europeas está mencionado el derecho a trabajar conjuntamente con el deber de trabajar mientras que lo mismo ocurre en diez constituciones latinoamericanas. Ver cuadro No. 2.1 y 2.2 correspondientes al capítulo 2.

El derecho al trabajo está considerado en diversos instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas, en los de la Organización de Estados Americanos y Unión Europea. Ver cuadro 2.A al final del capítulo 2.

Aunque no existe una obligación jurídica de trabajar, la gran mayoría de personas tiene la necesidad de hacerlo para poder subsistir por lo que las circunstancias de la vida misma les señala una cierta coerción. Además el

⁷¹ Carrillo Calle, Martín. La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Septiembre 2001. Pág..58

sistema jurídico otorga algunas ventajas a los que trabajan, es decir, a quienes aportan su esfuerzo para crear riqueza en la sociedad.

Así, quien trabaja tendrá derecho a mayores ventajas en la protección de la seguridad social. En los sistemas de seguridad social denominados contributivos se tiene derecho a los beneficios como consecuencia de los aportes efectuados, ya sea como trabajador dependiente o independiente. Existe una estrecha vinculación entre los aportes efectuados por los trabajadores y los beneficios que pueden percibirse. Aun en los sistemas de seguridad social asistenciales sólo se tiene derecho a sus beneficios con ciertas condiciones como, por ejemplo, en países con seguros de desempleo en los que se pierde el seguro si se rechazan ofertas de trabajo adecuadas. En otros países con sistema de seguro de desempleo las prestaciones asistenciales sólo le permiten al individuo aquellas indispensables para que no se muera.

En conclusión, el trabajo no es un deber jurídico que permita su coercibilidad sino que se trata de un deber moral u obligación social por cuanto, en caso contrario, se estaría afectando otros derechos fundamentales, tales como la libertad. Sin embargo, si bien no existe una obligación jurídica de trabajar, el sistema jurídico y la vida misma presentan ciertas tendencias que favorecen al ciudadano que trabaja.

Ninguna Constitución europea se refiere el deber de trabajar y en Latinoamérica solamente en dos casos. En otras cinco constituciones europeas está mencionado el derecho a trabajar conjuntamente con el deber de trabajar mientras que lo mismo ocurre en diez constituciones latinoamericanas. Ver cuadro No. 2.1 y 2.2 correspondientes al capítulo segundo.

Ningún instrumento jurídico supranacional consultado se refiere al deber de trabajar.

El proyecto de reforma de la Constitución del Perú repite el artículo de la Constitución de 1993, solamente cambia el orden poniendo primero que el trabajo es un derecho y, luego, que es un deber. La mayoría de las Constituciones del mundo recogen el concepto de que el trabajo es un derecho y un deber. Cinco en Europa y diez en Latinoamérica. Ver cuadros 2.1 y 2.2 correspondientes al capítulo segundo.

En conclusión la redacción más adecuada respecto al derecho y deber de trabajar, conforme a la mayoría de instrumentos jurídicos considerados en esta investigación sería: **EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER.** En consecuencia, se debe cambiar el orden establecido en la Constitución de 1993 en la que se consigna primero el deber y luego el derecho

El trabajo es base del bienestar social y medio de realización de la persona.

Se ha eliminado de la Constitución de 1993 considerar al trabajo como fuente principal de la riqueza. Es evidente que dicho concepto respondió a ideologías

políticas vigentes en 1979. Desde aquella época hasta la actualidad se han producido importantísimos cambios en el mundo que determinaron la derrota del marxismo y de las corrientes materialistas.

La doctrina moderna considera que no es necesario señalar en la Constitución que el trabajo es fuente principal de la riqueza por cuanto el trabajo es fundamentalmente fuente del bienestar social y medio de realización de la persona. Esta es una perspectiva humanista que busca rescatar mediante el trabajo los valores más importantes del ser humano.

El bienestar social es la función propia de nuestra sociedad que consiste en contribuir a que los seres humanos se realicen como tales. El bienestar social es el producto de los componentes siguientes:

- a) Componentes propios: características físicas y mentales propios de cada individuo.
- b) Componentes heredados: aptitudes heredadas y recursos económicos heredados.
- c) Componentes materiales y sociales: educación, empleo, enfermedades y el soporte del Estado.
- d) Componentes estructurales: económicos, sociales, ecológicos, tecnológicos, etc.

Además, el trabajo es medio de realización humana por cuanto a través de él desarrollamos nuestra personalidad, satisfacemos las necesidades de nuestra psique, nos proyectamos a la comunidad, realizamos nuestros ideales y desplegamos nuestras energías.

Por ello, siempre he sido partidario de que se eliminen las trabas al trabajo de las mujeres toda vez que, al igual que el hombre, no solamente trabajan para satisfacer necesidades materiales, sino fundamentalmente para desarrollarse como seres humanos. En mérito a lo expuesto estoy totalmente de acuerdo con la Constitución de 1993 que ha adoptado la expresión correcta al elevar el trabajo de simple fuente de riqueza (posición materialista) a “fuente de bienestar social y medio de realización de la persona”, concepto mucho más amplio. Mediante el trabajo se busca obtener el bienestar general de nuestra sociedad y además constituirse en el medio para que los seres humanos se realicen como tales, en la medida en que el trabajo dignifica al hombre.

En mérito a los argumentos expuestos considero que la redacción completa de este artículo sería : **EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER, BASE DEL BIENESTAR SOCIAL Y MEDIO DE REALIZACIÓN DE LA PERSONA.**

El proyecto de Constitución repite el artículo de la Constitución de 1993, solamente cambia el orden poniendo primero que el trabajo es un derecho y, luego, que es un deber. La mayoría de las Constituciones del mundo recogen el concepto de que el trabajo es un derecho y un deber. Cinco en Europa y diez en Latinoamérica. Ver cuadros 2.1 y 2.2 correspondientes al segundo capítulo.

3.7.2 Protección al trabajo

El artículo de la Constitución de 1993, en primer lugar, se ocupa de la atención prioritaria que el Estado debe darle al trabajo. En consecuencia, el Estado tendrá entre sus fines propiciar las condiciones para generar trabajo y luego brindarle permanente atención. No interesa la modalidad de trabajo por cuanto el Estado debe darle atención prioritaria a todas ellas.

En virtud de esta parte del artículo constitucional se establece el deber del Estado de darle prioritaria atención al trabajo de manera general y en forma especial brindar protección a tres categorías de trabajadores, estos son: la madre, el menor de edad y el discapacitado.

Las causas que motivan esta protección especial son diversas en cada caso. Sin embargo, su ubicación conjunta en este artículo obedece a dos razones. La primera, que estos grupos requieren de una atención especial por parte del Estado, de carácter tuitivo, protector. La segunda, es que este es un artículo constitucional relativo al Derecho del Trabajo, estableciéndose el deber estatal de protección a estos grupos en tanto trabajadores.

La mayoría de Constituciones se refieren a la prioridad que el Estado debe darle al trabajo. Como podemos apreciar las constituciones se refieren en algunos casos a la protección al trabajo tal como aparece en cuatro constituciones europeas y once latinoamericanas. En otras se refiere a la protección a los trabajadores tal como figura en cinco constituciones latinoamericanas y cinco europeas. Es decir el objeto materia de protección cambia según las concepciones constitucionales de los diversos países (el trabajo o los trabajadores). En cuanto al medio para dicha protección en cinco constituciones europeas dice que es el Estado el encargado de tal protección mientras que lo mismo está consignado en nueve constituciones latinoamericanas. En otras constituciones se establece que la protección se establece por ley, en cuatro europeas y siete latinoamericanas. Ver cuadros 2.3 y 2.4 correspondientes al segundo capítulo. Por lo expuesto considero debe cambiarse la expresión actual de “es objeto de atención” por la de “es objeto de protección” tal como se consigna en la mayoría de constituciones. Debe evitarse una relación de las diversas modalidades de trabajo y referirse a todas ellas evitando el riesgo de excluir a alguna.

En mérito a los argumentos expuestos considero que la redacción mas adecuada será: **EL TRABAJO EN SUS DIVERSAS MODALIDADES, ES OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL ESTADO.**

3.7.3 Protección a la mujer o madre trabajadora.

La diferencia entre el trato dado a la mujer en la Constitución de 1979 y la Constitución de 1993 es notable. Al respecto, debemos tener en cuenta que los derechos constitucionales consagrados en la parte general, como derechos del ciudadano, tienen aplicación directa dentro del mundo de las relaciones laborales.

La Constitución de 1979 tenía, desde este punto de vista, tres artículos con incidencia sobre el tema. Uno genérico, en el artículo 2, Inciso 2, que establecía que: “artículo 2.- Toda persona tiene derecho a: 2.- A la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. El varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce a la mujer derechos no menores que al varón”. Luego, en el Capítulo V, sobre Trabajo, el artículo 43, 2do párrafo decía que: “artículo 43.- El trabajador, varón o mujer, tienen derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”. Y, finalmente, su artículo 45, que establecía que “La ley determina las medidas de protección a la madre trabajadora”.

La Constitución de 1979, en su artículo genérico el artículo 2, inciso 2, establecía en su primer párrafo sólo la igualdad ante la ley, la cual no podía discriminar por cinco razones específicas: sexo, raza, religión, opinión o idioma. De conformidad con el artículo 4, y con una lectura creativa de la norma, podía extenderse dicha igualdad como derecho a otros supuestos.

Respecto a ello, el artículo 2, inciso 2, de la Constitución de 1993 es mucho más amplio. Este establece la igualdad ante la ley, seguido de un punto, para preceptuar luego que: “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Es decir, a las cinco razones dadas por la Constitución de 1979 se ha agregado que tampoco habrá discriminación por motivo de origen o condición económica y, además, se deja abierto el artículo para los casos “(...) de cualquier otra índole”.

Como se ve, el texto de 1993 es mucho más garantista. No sólo por cuanto prohíbe la normatividad discriminatoria (negativa u “odiosa” se entiende), sino que establece siete causales específicas de modo enunciativo y una genérica “o de cualquiera otra índole”.

Por ello, al consagrarse en el artículo 2, inciso 2, la igualdad ante la ley, y prohibiendo la discriminación entre otros por razón de sexo, dicho precepto, aplicado al ámbito laboral, hace inconstitucional todo tipo de discriminación: en el acceso a un puesto de trabajo, en remuneraciones, en ascensos, en condiciones de trabajo, etcétera.

Dicha aplicación al ámbito laboral hace pues inconveniente que se reproduzca este mismo articulado en los preceptos en materia de trabajo. Algunos laboristas han opinado que debió repetirse el artículo 43 de la Constitución de 1979 en la parte relativa a que “el trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”. Considero que sería una repetición “laboralizada” del artículo general sólo en cuanto a sexo y que nos conduciría a hacer lo mismo con todos los demás derechos constitucionales como, por ejemplo, el derecho a la información, a la expresión, a la imagen, a la educación, a la salud, etc. Sería una Constitución interminable y carente de técnica jurídica. Por estas razones, el artículo 43 segundo párrafo de la Constitución de 1979, referido a la

igualdad de salarios entre hombre y mujer era, además de limitativo, innecesario.

Pero, además, para que no exista la menor duda de que se consagra la no discriminación por razón de sexo, el artículo 26 establece expresamente en su primer inciso que se respetan en la relación laboral entre otros principios el de "igualdad de oportunidades sin discriminación". Habiéndose establecido la no discriminación en la parte general relativa a los derechos de la persona y reiterado en la parte de trabajo el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación es evidente que resulta innecesario, excesivo y anti-técnico referirnos a la igualdad de remuneración por razón de sexo.

El artículo 2 de la Constitución de 1979 tenía, además, un precepto que convalidó la existencia de normas perjudiciales a la mujer al establecer que "La ley reconoce a la mujer derechos no menores que al varón". La frase "no menores" no fue precisamente la más feliz. En primer lugar, si lo que se quería era que no se le discriminara en cuanto a legislación, ya estaba establecida la genérica prohibición de dictar normas que afectaran el principio de igualdad. Por otro lado el término "no menores", significaba, obviamente, que podían establecerse derechos mayores. ¿A qué derechos se refería? Se entiende que a cualquiera, y por ende, también a los derechos del área laboral. ¿Cuál era su límite? Un criterio mínimo de razonabilidad diría que se podrían establecer derechos mayores, en los casos que la especial condición de mujer lo justificará, a saber, la única, la de ser madre.

Sin embargo, tal como estaba el articulado constitucional pasado, se permitió la existencia y dación de leyes que, bajo la excusa de mayor protección y escondiendo ideas discriminatorias pretendieron "favorecer" a la mujer por ser tal, produciendo, en la práctica, situaciones de claro perjuicio para ellas.

Particularmente, en el ámbito laboral se tiende hoy a igualar el régimen del trabajo masculino y femenino y sus mayores propulsores son, precisamente, los grupos de defensa de la mujer y sectores feministas que han encontrado que el establecimiento de condiciones y beneficios laborales diferenciados entre hombre y mujer, ha traído como consecuencia una lógica preferencia por la mano de obra masculina.

La ventaja del texto de la Constitución de 1993 frente a la de 1979 puede apreciarse también en el diferente espectro de protección a la madre trabajadora. Mientras el artículo 45 de la derogada Constitución establecía que la protección a la madre trabajadora se determinaría por "ley", el artículo 23 de la nueva Constitución establece un deber de protección estatal, que puede plasmarse en acciones de tipo normativo de distinto nivel, como de rango administrativo, que pueda tender a acciones de tipo asistencial más efectivas y donde, definitivamente, se cruzan los ámbitos de protección del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social.

No obstante los argumentos expuestos, el proyecto de Constitución del año 2002 ha vuelto a la redacción de la Constitución de 1979 señalando que la ley podrá otorgarle a la mujer derechos no menores que al varón. Nuevamente

limita la posibilidad solo a la ley y contradice el principio de no discriminación al permitir que la mujer tenga derechos mayores al varón. Difiere, además, de la concepción de los artículos de trabajo del mismo texto en el que el Estado da protección a la mujer en su calidad de madre, es decir, para proteger al concebido o recién nacido y no solo por ser de sexo femenino.

Finalmente, estoy convencido de que la protección por parte del Estado a la trabajadora, en tanto madre, a través de los diferentes medios al alcance del poder estatal, no solo es justa, sino que, circunscrita tan solo a este aspecto, le brindará, en tanto mujer, la capacidad de enfrentar la oferta de trabajo en igualdad de condiciones. A ello van dirigidos muchos principios jurídicos y de política social consagrados en el texto constitucional de 1993. Uno de ellos, quizá el principal, es el de la educación para el trabajo. Como dice Martínez Vivot “(...) de nada sirve hacer declaración enfática de igualdad laboral y salarial si no se promueven las condiciones prácticas para que el principio pueda realizarse (...) Ello solo podrá lograrse con una formación profesional o capacitación de la mujer que trabaje, que mejore sus condiciones laborales como personal capacitado”⁷². Es ese el objetivo del Estado: el dar a cada ciudadano, hombre o mujer, la capacidad de competir en pie de igualdad.

La protección a la mujer de manera genérica se incluye en cuatro constituciones europeas y nueve latinoamericanas. Ver cuadros 2.5 y 2.6 correspondientes al capítulo segundo. La protección a la madre está considerada en tres constituciones europeas y ocho latinoamericanas. En nueve constituciones latinoamericanas consideran expresamente el derecho de licencia por gestación lo que no se incluye en las europeas. Ver cuadros 2.7 y 2.8 correspondientes al capítulo segundo.

Por las razones expuestas considero que la redacción de este artículo constitucional debe ser: **EL TRABAJO, EN SUS DEVERSAS MODALIDADES, ES OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL ESTADO, EN ESPECIAL EL DE LA MADRE, EL MENOR DE EDAD Y EL IMPEDIDO QUE TRABAJAN.**

La protección a la mujer o madre trabajadora solamente está referida en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU) y en el Protocolo de San Salvador (OEA). Ver cuadro 2.A del capítulo segundo.

3.7.4 Protección al menor de edad.

La Constitución de 1979 señalaba en su artículo 44 que la ley “determina las condiciones del trabajo de menores y mujeres.” La Constitución de 1993 resalta que el Estado da atención prioritaria al trabajo pero debe proteger de manera especial al menor de edad. Es decir, no se limita a señalar que el menor tendrá leyes especiales sino que el Estado le dará una protección especial. En

⁷² Martínez Vivot, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. op.cit. Pág.242.

consecuencia le señala al Estado entre sus funciones la de otorgar protección a los menores, reconociendo que tienen un lugar prioritario en la sociedad. El proyecto de Constitución del año 2002 no realiza mayores cambios al respecto.

La protección a los menores de edad se establece de manera genérica en seis constituciones europeas y en trece latinoamericanas. Solamente algunas constituciones latinoamericanas señalan de manera expresa la edad mínima o la jornada reducida. Ver cuadros 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13 y 2.14 correspondientes al segundo capítulo.

Por las razones expuestas considero que la redacción de este artículo constitucional debe ser: **EL TRABAJO, EN SUS DEVERSAS MODALIDADES, ES OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL ESTADO, EN ESPECIAL EL DE LA MADRE, EL MENOR DE EDAD Y EL IMPEDIDO QUE TRABAJAN.**

La protección al menor de edad esta contemplada en los instrumentos jurídicos supranacionales de la ONU, OEA, UE y OIT. Ver cuadro 2.A al final del capítulo 2.

3.7.4.1 Protección al discapacitado

Como corresponde a una Constitución moderna, que tiende a la igualdad y a la eliminación de la discriminación por cualquier causa (artículo 2, inciso 2), este artículo trasunta la preocupación del constituyente por la situación de aquellos que se encuentran discapacitados por cualquier causa.

Es responsabilidad del Estado realizar en este sentido las acciones afirmativas necesarias con el fin de propender a la ocupación de este grupo particular de trabajadores, ya sea mediante la legislación promocional, como también por medio de una adecuada educación, formación y readaptación profesional.

La Constitución de 1979 no señaló en el capítulo de trabajo ninguna referencia a la protección del Estado a los impedidos físicos o mentales. Sin embargo, dicha Constitución estableció en su artículo 19 en el capítulo de seguridad social, salud y bienestar que las personas incapacitadas tienen derecho "(...) a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad."

En el texto original propuesto por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del CCD no se había previsto el caso de los discapacitados que luego fue agregado como consecuencia del debate y el aporte de los Congresistas en la Comisión de Constitución y Reglamento.

Nuevamente en el proyecto de Constitución de 2002 se ha eliminado a los discapacitados que trabajan, quedando solamente la madre y el menor de edad. Considero que lo adecuado sería considerar las tres categorías de personas, la madre trabajadora, el menor de edad y el discapacitado por ser las únicas excepciones que hace el Estado en materia de protección en el trabajo. Ver cuadros 2.15 y 2.16 correspondientes al segundo capítulo.

Por las razones expuestas considero que la redacción de este artículo constitucional debe ser: **EL TRABAJO, EN SUS DIVERSAS MODALIDADES, ES OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL ESTADO, EN ESPECIAL EL DE LA MADRE, EL MENOR DE EDAD Y EL IMPEDIDO QUE TRABAJAN.**

3.7.5 Fomento del Empleo (Pleno Empleo)

La Constitución peruana de 1993 ha preferido utilizar la terminología más moderna del fomento del empleo productivo, es decir, que el Estado debe fomentar el empleo pero no cualquiera sino el productivo. Esto significa generar las condiciones que permitan crear empleo útil y beneficioso para la sociedad y el logro del bien común. El Estado no debe promover cualquier tipo de empleo sino, fundamentalmente, aquellos que contribuyan al crecimiento firme, estable y continuo de una sociedad que tiene por objetivo el bien común. El Estado también fomenta la educación para el trabajo por lo que al propiciar el empleo productivo, debe educar para que el ciudadano obtenga trabajo a fin de poder realizar su proyecto de vida.

El Proyecto de Constitución ha cambiado la expresión “empleo productivo” por la de “trabajo decente”, término que ha propuesto la Organización Internacional del Trabajo desde el año 2001 como consecuencia de una mala traducción del francés de “trabajo digno”.

Afirmo que “trabajo decente” es una expresión que no se utiliza en las Constituciones de América y Europa y, por lo tanto, tampoco en la doctrina constitucional laboral- a diferencia del término “trabajo digno”- que tiene amplia difusión. En consecuencia, es indispensable distinguir entre las expresiones utilizadas por la doctrina laboral que muchas veces no son recogidas por el Derecho Constitucional Laboral.

La razón por la cual no debe emplearse la expresión trabajo decente es por cuanto el significado de la palabra no está vinculado al concepto trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia Española (Vigésima segunda edición) “Decencia. Aseo, compostura y adorno correspondiente a cada persona o cosa. 2. Recato, honestidad, modestia (...)” Evidentemente, no existe ningún interés en calificar al trabajo o al trabajador de *aseado, compuesto y adornado*. Si verificamos el diccionario de sinónimos nos dice que existe sinonimia de la palabra decencia en los primeros lugares con “compostura, modestia, honestidad, recato, pudor, decoro” y luego agrega “dignidad, reserva, honor, adorno, aseo, limpieza”. Tal como lo manifiesta la introducción del diccionario de sinónimos en primer lugar aparecen aquellos que tienen una correspondencia más directa y completa, con la voz en cuestión” (Diccionario de Sinónimos y Antónimos- Océano 1991) Sin embargo digno o digna significa “merecedor de algo. 2. Correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo (...)”. En consecuencia, el trabajo digno es aquel que se merece el trabajador y debe ser proporcionado a sus méritos y condiciones.

En mérito a estas consideraciones considero que en el texto del proyecto de modificaciones a la Constitución del año 2002 no es correcto utilizar la expresión trabajo decente y debe emplearse trabajo digno. No se utiliza la

expresión trabajo decente en ninguna Constitución del mundo y tampoco en la doctrina constitucional laboral, aunque desde el año 2001 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha introducido esta expresión y se han realizado varios eventos en relación al tema. En este mismo sentido se ha pronunciado el Dr. Oscar Ermida Uriarte cuando, respecto a la expresión trabajo decente, dice "Primero lanzó un concepto en 1989- y lo reiteró en 2001- que algunos podrán calificar como eslogan, que es del trabajador decente; o sea, la necesidad de buscar y apuntar a un trabajo decente, que en especial podríamos traducir mejor como trabajo digno"⁷³

Las constituciones europeas se refieren a que el Estado "promoverá las políticas", "creará las condiciones" o "aplicará planes" para fomentar el empleo. Solamente en Cuba, Honduras y Venezuela se dice que el Estado garantiza el pleno empleo lo que no se cumple por cuanto en los tres países los niveles de desocupación son elevadísimos. Ver cuadros 2.17 y 2.18 correspondientes al capítulo segundo.

Considero que la redacción de este artículo constitucional debe ser: **EL ESTADO ADOPTA POLÍTICAS Y PROMUEVE CONDICIONES PARA EL PROGRESO SOCIAL Y ECONÓMICO, EN ESPECIAL DEL EMPLEO PRODUCTIVO Y LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO.**

Los instrumentos jurídicos supranacionales consultados no se refieren a la obligación del Estado de garantizar el pleno empleo. Ver cuadro 2.A del capítulo segundo.

3.7.6 Principio de igualdad y no discriminación.

La Constitución de 1993 estableció entre los principios que rigen la relación de trabajo el de "Igualdad de oportunidades sin discriminación". El proyecto de Constitución repite el mismo concepto en el sentido de que en la relación de trabajo rigen varios principios entre los que está la "Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación". El proyecto agrega, además, que "La ley puede establecer preferencias a favor de los trabajadores nacionales". En Europa no se menciona la preferencia por los trabajadores nacionales (excepto en Mónaco) y en Latinoamérica de 19 Constituciones solo en 7. Ver cuadro 2.19 correspondiente al capítulo segundo.

En la parte relativa a los derechos fundamentales del ser humano la Constitución de 1993 señala que la persona tiene derecho "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". El proyecto de Constitución de 2002 también establece que toda persona tiene derecho "A la igualdad ante la ley, de oportunidades y de trato. Está prohibida toda forma de discriminación, sea cual fuere su origen, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales. La ley reconoce a la mujer derechos no menores que al varón.

⁷³ Ermida Uriarte, Oscar. Centralidad y Marginalidad del Trabajo. En: Análisis Laboral. Vol. XXVI, No. 302, agosto 2002. Pág. XV.

El Estado y la sociedad promueven las condiciones y medidas positivas para que, real y efectivamente, nadie sea discriminado”.

Estoy de acuerdo con la redacción propuesta en el Proyecto de Constitución del año 2002 cuando se refiere a los principios que deben regir en las relaciones de trabajo, entre los cuales está el de: **“IGUALDAD DE TRATO, DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN”**. La Constitución vigente se refiere solo a la igualdad de oportunidades. No estoy de acuerdo con otorgar preferencias a los trabajadores nacionales en la medida que se trataría de una evidente discriminación que está expresamente prohibida. No existe tal discriminación en Europa, con una excepción, y solo se establece en siete de las diecinueve constituciones latinoamericanas consultadas.

Las constituciones latinoamericanas se refieren en cuatro constituciones a la “igualdad de oportunidades”, en seis a la “no discriminación por raza o sexo” y en tres a “no discriminación por nacionalidad”. No existe disposición igual en las constituciones europeas.

Propongo que la redacción de este artículo sea: **EN LA RELACIÓN LABORAL SE RESPETA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO, DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

El tema de la preferencia por la contratación de nacionales sólo está establecido en una Constitución europea. En Latinoamérica se establece en siete constituciones.

El principio de igualdad y no discriminación está incorporado en casi todos los instrumentos jurídicos supranacionales. Ver cuadro 2.A del segundo capítulo.

3.7.7 Libertad y elección de trabajo.

La Constitución de 1979 también contenía este concepto en el artículo 42 “A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.” La redacción incurría en el error de reiterar el concepto de falta de libertad al referirse a “obligar a prestar trabajo” en cuyo caso es evidente que se atenta contra el libre consentimiento si la persona es obligada a trabajar. En este sentido, la Constitución de 1993 ha recogido el mismo concepto pero con una mejor redacción. El artículo 23 establece “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Además, en el artículo 2, inciso 15 se señala “Toda persona tiene derecho: (...) a trabajar libremente, con sujeción a ley”. En el proyecto de Constitución de 2002 se ha unido en el artículo 2, inciso 16 ambos conceptos con la redacción siguiente: “Toda persona tiene derecho: (...) a elegir libremente su trabajo. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución”. Considero que, técnicamente, es mejor ubicar estos derechos en el artículo 2 por tratarse de los derechos fundamentales de la persona.

En mérito a los fundamentos expuestos considero que la redacción más adecuada por el derecho a la libertad de trabajo y de elección debe ser:**TODA**

PERSONA TIENE DERECHO A ELEGIR LIBREMENTE SU TRABAJO. A NADIE PUEDE OBLIGARSE A PRESTAR TRABAJO PERSONAL SIN SU LIBRE CONSENTIMIENTO Y SIN LA DEBIDA RETRIBUCIÓN.

Las constituciones europeas se refieren a la libertad del trabajo o al trabajo libre en catorce constituciones y en latinoamérica en nueve constituciones. En cinco constituciones europeas se señala expresamente que caben excepciones tratándose de pena de prisión, servicio militar obligatorio, servicio público u otras causas que señale la ley. Ver cuadros 2.22 y 2.23 correspondientes al capítulo segundo.

El principio de libertad y elección del trabajo está incorporado en la mayoría de instrumentos jurídicos supranacionales. Ver cuadro 2.A del capítulo segundo.

3.7.8 Salario social

La Constitución de 1993 ha establecido el derecho del trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente, pero además se explica el concepto al señalar que esta remuneración debe permitir a él y su familia, bienestar material y espiritual. No solamente la remuneración debe cubrir las necesidades del propio trabajador sino además de su familia, y también debe proporcionarle bienestar material y espiritual. El proyecto de Constitución de 2002 repite el concepto al señalar “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”. Se pretende eliminar que tenga por objeto proporcionar bienestar material y espiritual. El problema surgirá si es que se habla solo de satisfacer necesidades, algunos sostendrán que se trata solamente de las materiales, sin embargo considero que debe procurarse mediante el trabajo no solamente el bienestar material sino también el espiritual a fin de poder desarrollar el proyecto de vida de cada trabajador. El proyecto de 2002 reitera el concepto de la Constitución vigente en cuanto : “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente”.

La redacción debe ser: **EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE, QUE TENGA POR OBJETO PROPORCIONAR BIENESTAR MATERIAL Y ESPIRITUAL.**

En dos constituciones europeas se le considera como salario social y en tres como salario social familiar. En seis constituciones latinoamericanas se le considera como salario social familiar y en cinco como salario mínimo y salario social familiar. Ver cuadros 2.24 y 2.25 correspondientes al capítulo segundo.

El salario social está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos y en la Unión Europea. Ver cuadro 2.A del segundo capítulo.

3.7.9 Jornada de trabajo

La Constitución de 1993 señaló, al igual que la Constitución de 1979, que la jornada ordinaria de trabajo era de ocho horas diarias o cuarentiocho semanales, como máximo. También reconoció la Constitución de 1993 las jornadas acumulativas o atípicas. El Proyecto de 2002 mantiene casi la misma redacción.

Las Constituciones europeas solo mencionan directamente el tema en cinco (España, Italia, Malta, Portugal y Vaticano) señalando que la legislación establecerá el número de horas que constituye la jornada de trabajo. Diez y nueve Constituciones europeas no hacen referencia alguna al tema. En Latinoamérica casi todas las Constituciones (salvo Colombia, Chile y Ecuador) hacen referencia a la jornada de trabajo. Cuatro Constituciones indican que la ley establecerá la jornada de trabajo (Argentina, Bolivia, República Dominicana y Uruguay) y en los otros doce países se señala expresamente la jornada de ocho horas diarias. Algunas Constituciones latinoamericanas también indican el límite de las horas trabajadas semanalmente que varía en 44 o 48 horas semanales. Ver cuadro 2.26 y 2.27 correspondientes al segundo capítulo.

Considero que la redacción del artículo relativo al tema de la jornada de trabajo debe ser: **LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO ES DE OCHO HORAS DIARIAS O CUARENTIOCHO SEMANALES. LA LEY REGULA LAS JORNADAS ACUMULATIVAS O ATÍPICAS.**

La jornada de trabajo está incorporada en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y Organización de Estados Americanos (OEA). Ver cuadro 2.A del segundo capítulo.

3.7.10 Descanso semanal, vacaciones y feriados.

La Constitución de 1993 señala “los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados” y el Proyecto de 2002 agrega “(...) y en días feriados”.

Siguiendo la redacción mayoritaria de las constituciones e instrumentos jurídicos supranacionales considero que la redacción debe ser: **LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A DESCANSO SEMANAL Y ANUAL REMUNERADOS.**

En las constituciones europeas se reconoce el derecho al descanso semanal y el derecho a vacaciones en cinco constituciones. En Latinoamérica se reconoce el derecho a descanso semanal en trece constituciones y el derecho a vacaciones en catorce constituciones. El derecho a los feriados se incluye en solo tres constituciones europeas y en cinco latinoamericanas. Ver cuadros 2.28 y 2.29 correspondientes al segundo capítulo.

El derecho al descanso y vacaciones está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) y en los de la Unión Europea (UE). Ver cuadro 2.A del segundo capítulo.

3.7.11 Formación profesional.

Considero que el término más adecuado a los tiempos modernos es el de educación para el trabajo. Esta expresión corresponde a la doctrina más moderna por cuanto es un concepto mucho más amplio que la simple formación profesional referida en la Constitución de 1979. La formación profesional es la preparación para el ejercicio de una profesión o la preparación para desarrollar el trabajo que va a ser medio de vida del ciudadano.

El concepto moderno empleado es el de educación que, evidentemente, comprende muchos otros aspectos diferentes a la formación profesional. La formación profesional está, básicamente, dirigida a la preparación producto de la relación de trabajo. Es decir, a la preparación para el trabajo que va a ser medio de subsistencia, a su formación inicial, especialización, perfeccionamiento o reentrenamiento. La educación para el trabajo, expresión mucho más completa, comprende, además, los contratos de aprendizaje y prácticas que son de naturaleza educativa y no laboral. Es decir, enseñar a la persona a desarrollar habilidades que luego le permitan trabajar o ejercer su profesión. Incluye también la capacitación del empleador quien debe estar en permanente perfeccionamiento para el crecimiento de sus actividades y el logro de mayor eficiencia y, consiguientemente, en la creación de nuevos puestos de trabajo. De lo dicho puedo deducir que los conceptos de fomento del empleo y educación para el trabajo están relacionados estrechamente. La educación para el trabajo fomentará el empleo productivo. Ver cuadros 2.30 y 2.31 correspondientes al capítulo segundo.

El Proyecto de Constitución regresa a los términos “capacitación” y “formación profesional” y descarta la expresión empleada en la Constitución de 1993 de “educación para el trabajo”.

Considero que la redacción más adecuada es la de: **EL ESTADO PROMUEVE CONDICIONES PARA EL PROGRESO SOCIAL Y ECONÓMICO, EN ESPECIAL MEDIANTE POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO PRODUCTIVO Y DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO.**

La formación profesional está incluida en cinco constituciones europeas y trece constituciones latinoamericanas. Ver cuadros 2.30 y 2.31 correspondientes al segundo capítulo.

El derecho a la formación profesional está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) y en los de la Unión Europea (UE). Ver cuadro 2.A del capítulo segundo.

3.7.12 Libertad Sindical

El derecho colectivo de trabajo es la rama del derecho del trabajo que regula la organización de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, sus convenios, conflictos y medios de solución de los mismos. Está basado en

tres instituciones fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. La Constitución de 1993, en el artículo 28, en primer término, establece que el Estado reconoce estos tres derechos fundamentales del derecho colectivo del trabajo. Además, señala que el Estado cautela el ejercicio democrático de estos derechos. Democrático es el sistema en el cual las personas intervienen en las decisiones y gobiernan. Dictadura es el gobierno sin la participación popular y ajena a las normas constitucionales.

La moderna doctrina enseña que no es factible definir con precisión la libertad sindical por cuanto se trata de un concepto en proceso de evolución y dinámico por excelencia. Cualquier definición sólo recogerá aspectos parciales de su rico contenido. Por razones exclusivamente didácticas diremos que la libertad sindical comprende la libertad de constituir organizaciones sindicales y de adherirse o no a ellas, y la libertad de ejercitar las actividades propias a su naturaleza. La Constitución de 1979 cometió el error de pretender desarrollar el concepto y sólo expresó algunas de las manifestaciones de la libertad sindical, excluyendo otras. Todos los conceptos incluidos en la anterior Constitución están comprendidos en la expresión “El Estado (...) garantiza la libertad sindical”, siendo absolutamente innecesario referirse a la libertad de adherirse o no a un sindicato, formar organismos de grado superior o que los dirigentes gozan de las garantías para desarrollar sus funciones. El concepto “libertad sindical” comprende todo ello y mucho más. Recordemos que las Constituciones deben señalar sólo los principios y normas de rango constitucional por lo que no necesitan reiterar los conceptos materia de convenios internacionales tales como los Convenios 87 y 98 de OIT o disposiciones propias de leyes de desarrollo.

El proyecto de Constitución de 2002 desarrolla nuevamente algunos aspectos de la libertad sindical reiterando que los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, a afiliarse libremente y desarrollar sus actividades. Esto y mucho más está dentro del concepto de libertad sindical por lo que es innecesario mencionarlos de manera especial.

Considero que la redacción debe ser **EL ESTADO RECONOCE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA.**

La libertad sindical en cuanto al derecho de sindicación está incluida en diez constituciones europeas y en las diecinueve (totalidad) de las constituciones latinoamericanas consultadas. Ver cuadros 2.32, 2.33 y 2.34 correspondientes al segundo capítulo.

La libertad sindical está incorporada en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA), en los de la Unión Europea (UE) y en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ver cuadro 2.A del segundo capítulo.

3.7.13 Convenios Colectivos de Trabajo

La Constitución de 1993 habla del fomento de la negociación colectiva tomando en cuenta la expresión de los convenios de OIT mientras que la Constitución anterior se refería impropiaemente a que el Estado “garantiza”. Debemos recordar que la negociación colectiva es todo el conjunto de relaciones y procesos mediante el cual las organizaciones de trabajadores y empleadores buscan fijar condiciones de trabajo, regular relaciones y establecer remuneraciones. El convenio colectivo es el acuerdo escrito relativo a dichos temas.

El artículo 41 del Decreto Ley 25593 la define “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.”

Por ello, la Constitución de 1993 hace bien al establecer en la primera parte del artículo 28 que el Estado reconoce el derecho de negociación colectiva y, luego, en el inciso 2, que fomenta la negociación colectiva. Respecto al cambio del término “garantiza” (1979) por “fomenta” se afirma “la sustitución de un término por otro, no conlleva variación sustancial alguna, aunque la segunda expresión tenga connotaciones más promocionales que la primera, siendo, por ello, la preferida por los Convenios de la OIT.”⁷⁴

La Constitución de 1979, en forma equivocada, establecía que por ley se regulaban los procedimientos de solución de los conflictos laborales (art. 54). Considero que se identificaba negociación colectiva con conflictos laborales cuando la primera es concepción más amplia. La redacción de 1979, además erradamente, indicaba que por ley se señala el procedimiento de solución pacífica desconociendo la posibilidad que las propias partes formulen sus procedimientos.

La Constitución de 1979 establecía que “la ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales”. En consecuencia, se exigía que la ley estableciera los mecanismos de solución de conflictos mientras la nueva Constitución deja abierta la posibilidad para que sean viables todas las formas de solución incluyendo los que sugieren las propias partes. Además, la Constitución de 1979 establecía la participación del Estado cuando no hubiere acuerdo entre las partes. Dentro de la concepción estatista de nuestra anterior Constitución, el Estado tenía que definir y resolver todas aquellas situaciones en las que no hubiera acuerdo de las partes. Por cierto la mayoría de situaciones de trascendencia empresarial, regional o nacional terminaban en manos del Estado que, al resolver, siempre se ganaba la queja de los trabajadores por haber favorecido a los empleadores y de los empleadores por haber favorecido a los trabajadores. Es decir, nadie estaba contento y todos se quejaban. Con el texto constitucional de 1993 no se menciona esta obligación

⁷⁴ Neves Mujica, Javier. La Negociación y el Convenio Colectivo en las Constituciones de 1979 y 1993. En: Asesoría Laboral. Año IV. N° 37. Enero 1994 Pág..27.

del Estado, lo que concuerda con la Ley de relaciones colectivas de trabajo (D.L. 25593) en la que el Estado ya no interviene en la solución de conflictos colectivos, otorgando plenas facultades a las partes o a los árbitros que ellas designen. Ahora, el Estado solo intervendrá en casos extremos en que se ponga en juego otros derechos de mayor jerarquía. Con la Constitución 1993 el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica. Es obligación del Estado garantizarles a los ciudadanos que puedan vivir en paz, por ello, en caso de conflictos colectivos, debe promover la solución pacífica de ellos. El proyecto de Constitución de 2002 reitera los mismos conceptos del artículo 28 de la Constitución de 1993 y hace pequeños cambios en la redacción.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Convenios colectivos son “(...) acuerdos celebrados entre empresarios (uno o varios) y trabajadores (una o varias agrupaciones de trabajadores) para fijar normas (aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes (aspecto obligacional).”⁷⁵

Los convenios colectivos por su naturaleza obligacional comprometen a las partes contratantes y, por su carácter normativo, se aplican también a trabajadores que no pertenecen al sindicato que lo suscribe y aun a futuros trabajadores del centro laboral.

En mérito al principio de libertad sindical el convenio colectivo podrá contener toda clase de estipulaciones relativas a las relaciones de trabajo con la más amplia libertad contractual. Sin embargo, dichos convenios no podrán oponerse a normas de orden público o atentar contra las buenas costumbres.

La Constitución de 1993 ha abierto una seria polémica por cuanto ha modificado la expresión “fuerza de ley”, por el término “fuerza vinculante”. Al respecto, se le compara con el texto de la Constitución de 1979 que contenía la expresión “... fuerza de ley para las partes”, lo cual fue interpretado por un sector de laboristas como que, además de reconocerse el carácter normativo del convenio colectivo, se le atribuía un determinado rango normativo: rango primario, es decir equivalente a una ley.

La pregunta que nos formulamos es si la Constitución de 1979 concedía de verdad rango de ley a los convenios colectivos. Para ello es bueno recordar que los convenios colectivos, como el derecho laboral en general pasaron históricamente por tres etapas: La de prohibición y persecución, la de tolerancia y, finalmente, la de su consagración normativa y protección. En un principio era imposible, por ser tomado como un rasgo de los antiguos gremios, el establecer organizaciones intermedias “monopólicas” entre trabajador y empleador, cuya igualdad jurídica (más no real) se predicaba. Luego se pasó a una etapa de tolerancia, donde, si bien no se perseguía la actividad sindical, tampoco se reconocía. Es en este marco que se celebraban convenios

⁷⁵ Camps Ruiz, Luis y otros. Fundamentos de Derecho Sindical. Madrid, Ediciones de la Torre., 1978. Pág.163.

colectivos, los cuales eran considerados como “gentlemen agreements”, acuerdos de caballeros, declaraciones de intenciones no-jurídicas, es decir no vinculantes. Ante esto, la tercera fase del derecho laboral pasa por otorgar justamente fuerza vinculante a dicho acuerdo entre trabajadores y empleadores. Será el estudio posterior sobre los alcances de las cláusulas de los convenios, con su vocación erga omnes, lo que determinará que esa fuerza vinculante no sea del tipo civil (campo del cual escapó el derecho del trabajo) es decir, entre los representantes y representados, sino que fuera de aplicación a todos aquellos que se encontraran dentro del ámbito subjetivo de aplicación del convenio colectivo.

Considero que la expresión usada en la Constitución de 1979 es incorrecta por cuanto el convenio colectivo no es una ley. Las leyes son atribución del poder legislativo. No debe confundirse el carácter normativo de los convenios colectivos con las leyes. Por ello, la Constitución de 1993 aplica la terminología moderna al estipular que el convenio colectivo tiene “fuerza vinculante”.

Otro de los puntos polémicos que ha generado el texto constitucional de 1993 es si el artículo 62 de la Constitución es aplicable a los convenios colectivos. Debemos fijar los efectos de dicho artículo. En este se garantiza que los términos contractuales no puedan ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Por tanto, el efecto no es congelar las leyes vigentes al momento de celebrar el contrato. Solo garantiza que los términos contractuales no sean modificados. Es decir, si una norma establecía que determinado pacto era válido, una norma posterior que estableciera su nulidad no le sería aplicable. Sin embargo, la sucesión normativa eliminaría la anterior norma. El efecto es doble. Si la norma derogada permitía, además del pacto celebrado, otras posibilidades que de igual modo la norma posterior elimina, dichas alternativas ya no son posibles de pactarse. El otro efecto es que el derecho objetivo se reduce al artículo 62 de la Constitución. Por ello, ya no existe la norma anterior. Solo el contrato.

La pregunta que surge es si esto se aplicaría al convenio colectivo, y en qué forma. Debemos establecer si el convenio colectivo es un contrato. Como hemos dicho líneas arriba, el convenio colectivo suele escapar a dicha clasificación. El convenio colectivo es un contrato en cuanto acuerdo de voluntades que genera obligaciones a los firmantes (organización de trabajadores-empleador o grupo de estos), pero es un hecho generador de normas jurídicas por otro. En tanto generador de normas jurídicas aplicable no a los firmantes sino a una colectividad impersonal y abstracta determinada por el nivel negocial y por la representatividad sindical de empleadores y trabajadores, no es un contrato, no le es de aplicación el artículo 62.

También debemos preguntarnos si los convenios colectivos pueden modificar los anteriores para disminuir beneficios in peius. Los convenios colectivos durante mucho tiempo sólo mejoraban las condiciones laborales, pero últimamente, como consecuencia de la recesión económica, se celebran también los que disminuyen beneficios. Para poder resolver esta interrogante es preciso tener en cuenta los conceptos siguientes:

- a) Los convenios colectivos no son indefinidos sino que tienen duración determinada.
- b) Los convenios no son inmodificables sino que, por el contrario, se cambian regularmente al vencer su plazo de vigencia o cuando las partes lo crean conveniente.
- c) Toda institución estatal, privada o profesional tiene derecho a modificar o derogar lo que ella misma estableció.
- d) La unión de los trabajadores en organizaciones sindicales equipara el poder con el empleador. En consecuencia, el empleador y la organización sindical negocian en igualdad de condiciones. Por lo tanto, no existirá una situación dominante y, por ello, es perfectamente válido que las partes negociantes acuerden modificar o derogar convenios anteriores.
- e) La situación económico-financiera de los empleadores ha cambiado notablemente en los últimos años como consecuencia de la gravísima crisis económica nacional y mundial obligando a modificar o derogar convenios colectivos anteriores para salvar la fuente de trabajo. Las empresas son entes dinámicos y tienen que adecuarse permanentemente a su situación real por lo que los convenios colectivos también deben reflejar esos cambios. Esto permitirá modificar los convenios colectivos in peius para impedir despidos masivos o el cierre de la empresa.

La siguiente pregunta sería si es que todos los derechos pueden ser disminuidos por convenios colectivos. Respecto a los derechos de los trabajadores diremos que si provienen de una ley o convenio internacional no podrán ser modificados o derogados por convenio colectivo por ser este de inferior jerarquía. Sin embargo, los derechos provenientes de convenios colectivos pueden ser modificados por otros posteriores. Las partes pueden deshacer lo que ellas mismas acordaron.

No existe problema en cuanto a las cláusulas pactadas con carácter temporal por cuanto ellas caducan a su vencimiento y, por lo tanto, es posible no renovarlas o renovarlas modificadas. Sin embargo, sí existirá una situación diferente cuando se trata de derogar, sustituir o modificar cláusulas permanentes. Evidentemente, la derogación de una cláusula permanente será considerada como peyorativa en la medida en que desaparece un beneficio existente; igualmente, si lo sustituye o modifica. También se producirá una disminución de beneficios al convertir una cláusula permanente en temporal.

Luego, es preciso determinar si existen límites a la convención que disminuya beneficios. Es necesario tener presente en este tema el principio de irrenunciabilidad, mediante el cual se señala que el trabajador no puede renunciar a derechos mínimos. Es decir, existen derechos laborales renunciables pero también otros considerados como mínimos y por lo tanto, no renunciables. Por ejemplo, será imposible renunciar al derecho a vacaciones, descanso semanal o remuneración mínima.

En mérito a lo expuesto podría afirmar que los convenios colectivos pueden ser derogados o modificados in peius por otros posteriores. Sin embargo, el tope está dado por los derechos mínimos que son irrenunciables individual o

colectivamente. Luego, es preciso preguntarnos si es posible modificar o derogar el convenio colectivo por una norma jurídica. El convenio colectivo, si bien tiene efectos normativos, no es una ley y, por lo tanto, al establecer la jerarquía normativa debemos concluir que le siguen a las leyes, decretos legislativos y decretos supremos extraordinarios y, en consecuencia, pueden ser modificados por estos.

El Estado aplica sus atribuciones coercitivas y coactivas por defender el interés general de toda la colectividad. El interés general está por encima de la voluntad individual y hasta de la voluntad colectivamente manifestada. En mérito a este interés general pueden dictarse normas que modifiquen convenios colectivos. Sin embargo, esta posibilidad debe estar limitada a situaciones de emergencia económica en la que se requieren adoptar medidas extremas para superar situaciones de crisis que perjudican a la colectividad en general. En situaciones de normalidad económica el Estado no debiera intervenir en los convenios colectivos. En etapas de graves crisis económicas (alta inflación, desempleo, recesión, etc.) está en peligro el bienestar general y, por lo tanto, deben adoptarse medidas de emergencia que permitan superar la crisis económica. En estos casos el Estado no puede ignorar las repercusiones de los convenios colectivos en la vida económica de la colectividad en general.

Finalmente, caben algunas reflexiones. El fomento a la negociación colectiva implica una valoración positiva de la convención colectiva como su producto natural. Este, como instrumento de regulación de las relaciones de trabajo, debe ir más allá de las cláusulas que se limiten a establecer reajustes de salarios para transformarse en elemento que le sirva a la empresa (trabajadores y empleadores) para enfrentar la demanda del mercado, métodos e instrumentos que eleven la productividad empresarial, que eleven la eficiencia de la empresa, que redunde en mejores remuneraciones y seguridad en el puesto de trabajo (círculos de calidad, entrenamiento constante, etc.).

Considero que la redacción debe ser **EL ESTADO RECONOCE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA.**

El derecho a la convención colectiva esta incluido en seis constituciones europeas y trece latinoamericanas. Ver cuadros 2.35 y 2.36 correspondientes al segundo capítulo.

El tema de los convenios colectivos de trabajo no está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) pero sí aparece en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE) y en la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Comunidad Europea (UE). La Organización Internacional del Trabajo no lo reconoce en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo pero está incluido en el Convenio 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva. Ver cuadro 2.A del segundo capítulo.

3.7.14 Huelga

Conforme al artículo 72 del D.L. 25593 “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”. Es decir, huelga es la cesación temporal en la ejecución de la prestación (trabajo) con ánimo simplemente suspensivo y no resolutorio de la relación laboral. Es suspensión colectiva por cuanto la simplemente individual no constituye huelga. El acuerdo debe ser mayoritario, es decir, de la mitad más uno de los trabajadores que comprende y tomado voluntariamente, no pudiendo ser impuesto. Además, la huelga es un acto pacífico por lo que no podrá recurrirse a violencia alguna sobre personas o cosas, debiendo concretarse con el simple abandono del centro de trabajo, sin toma de locales. Reconocer el derecho de huelga a nivel constitucional implica otorgarle una protección especial y, a su vez, se señala la obligación del Estado de cautelar su ejercicio democrático. El Estado, además de reconocer el derecho y cautelar su ejercicio democrático, debe regularlo. Es decir, ajustarlo a algunas reglas que garanticen su libre ejercicio.

A diferencia de la Constitución de 1979, el texto de la Constitución de 1993 no ha querido pronunciarse sobre el titular del derecho de huelga. La Constitución de 1979 al establecer que “La huelga es derecho de los trabajadores” indicaba que la titularidad del derecho correspondía a los trabajadores individualmente considerados, aunque de ejercicio colectivo. Sin embargo, existe otra corriente doctrinal que señala que la titularidad del derecho le corresponde a la organización sindical. Es decir, adoptada la decisión de la huelga, el titular del derecho será la organización sindical. La Constitución de 1993 no ha querido pronunciarse por ninguna de las dos posiciones, fijando sólo el derecho a la huelga. Tampoco ha querido asumir una posición frente al modelo normativo de huelga. El modelo unidimensional indica que la huelga se desarrolla como medida colectiva para la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. También existe el modelo multidimensional en el que la huelga es medio de expresión de los trabajadores en todos los ámbitos de la sociedad.

El párrafo constitucional comentado señala también que el Estado regula el derecho de huelga a fin de que se ejerza en armonía con el interés social. El derecho de huelga debe armonizar, estar en equilibrio, concordar con el interés social. La huelga responde a los intereses de determinados grupos humanos pero esta no debe afectar otros intereses superiores que son materia del progreso y desarrollo de la sociedad o parte importante de ella. Algunos especialistas hubieran preferido que esta limitación al derecho de huelga se circunscribiera específicamente a los casos de la huelga en servicios esenciales. Sin embargo, el Constituyente no ha querido limitarlo a esa posibilidad sino a todas aquellas situaciones en las que debe primar el interés social sobre intereses particulares o colectivos pero de ámbitos menores. El artículo analizado luego agrega que el Estado señala las excepciones y limitaciones al derecho de huelga.

La propia Constitución indica los casos de excepción en los que está prohibido hacer huelgas:

- Los funcionarios del Estado con poder de decisión (Art. 42)

- Los funcionarios del Estado que desempeñan cargos de confianza (Art. 42)
- Los funcionarios del Estado que desempeñan cargos de dirección (Art. 42)
- Los miembros de las Fuerzas Armadas (Art. 42)
- Los miembros de la Policía Nacional (Art. 42)
- Los jueces (Art. 153)
- Los fiscales (Art. 153)

La Constitución también establece que el Estado señalará las limitaciones al derecho de huelga. Así, la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.L. 25593) regula los casos en los que la paralización de labores colectivas será declarada ilegal:

- Cuando se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- Por haberse producido como consecuencia de ella, violencia sobre personas o bienes.
- Por paralizaciones intempestivas
- Por paralizaciones de zonas o secciones neurálgicas
- Por trabajo a desgano
- Por trabajo a ritmo lento
- Por trabajo a reglamento
- Por reducción deliberada del rendimiento
- Por paralización con permanencia en el centro de trabajo
- Por obstrucción de ingreso al centro de trabajo
- Cuando paralizan aquellas labores indispensables para la empresa que ponen en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impiden la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.
- Cuando se afecten servicios públicos esenciales y no cumplan los trabajadores en conflicto con garantizar la permanencia del personal indispensable para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de las actividades que así lo exijan.

El proyecto de Constitución de 2002 cambia nuevamente la redacción pero mantiene el mismo concepto. La huelga es derecho de los trabajadores y se ejerce conforme a ley, garantizándose el mantenimiento de los servicios esenciales. Se ha eliminado la referencia a que la huelga se ejercía en armonía con el interés social y se ha agregado el mantenimiento de los servicios esenciales.

Considero que la redacción completa respecto a los tres derechos analizados (sindicación, negociación colectiva y huelga debe ser **EL ESTADO RECONOCE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA. CAUTELA SU EJERCICIO DEMOCRÁTICO:**

1. **GARANTIZA LA LIBERTAD SINDICAL.**
2. **FOMENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROMUEVE FORMAS DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES. LA CONVENCION COLECTIVA TIENE FUERZA VINCULANTE EN EL ÁMBITO DE LO CONCERTADO.**

3. REGULA EL DERECHO DE HUELGA PARA QUE SE EJERZA EN ARMONÍA CON EL INTERÉS SOCIAL. SEÑALA SUS EXCEPCIONES Y LIMITACIONES.

El derecho a huelga está incluido en nueve constituciones europeas y en dieciocho constituciones latinoamericanas, con la única excepción de Cuba. Ver cuadros 2.37, 2.38 Y 2.39 correspondientes al segundo capítulo.

El derecho a la huelga figura en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas ONU, en el Protocolo de San Salvador de la Organización de Estados Americanos OEA y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Comunidad Europea (UE). La Organización Internacional del Trabajo no lo considera en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales. Ver cuadro 2.A del capítulo segundo.

3.7.15 Participación de los trabajadores en la Empresa.

La participación es el derecho de los trabajadores a formar parte de la empresa en que trabajan constituyendo una comunidad económica o profesional. El derecho a participar integra al trabajador a la vida y desarrollo de la empresa. Existen, según la doctrina, tres niveles de participación:

- En las utilidades
- En la gestión
- En la propiedad de la empresa

La Constitución de 1993 reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa en mérito a su papel originador de riqueza, conjuntamente con el capital. Evidentemente, esta participación tiene efecto incentivador para que el trabajador contribuya a elevar la eficiencia y productividad en la empresa. La participación debe incentivar al trabajador a trabajar más y mejor, así como a reducir los conflictos laborales. Se crea una “economía compartida” en la medida en que las empresas otorgan a sus trabajadores parte de sus ganancias. Esta forma de participación en las utilidades ha sido bien recibida por trabajadores y empleadores. Las otras formas de participación en la propiedad y gestión de las empresas ha tenido el rechazo permanente de los empresarios y ha sido motivo de tensiones y conflictos mayores a los beneficios que reportaron a los trabajadores.

La idea de convertir a los trabajadores en copropietarios de las empresas en que trabajan otorgándoseles acciones laborales no funcionó en la forma prevista. Los trabajadores en cuanto recibían sus acciones laborales procedían a venderlas a terceros. En relación a la participación de los trabajadores en los directorios de las empresas también existió una gran desconfianza de parte de los accionistas y directores, además de temor de proporcionarles información. Recordemos la participación directa que han tenido los partidos políticos marxistas-leninistas en las organizaciones sindicales. Muchas veces los directores representantes de los trabajadores opinaban que debido a la teoría

de la lucha de clases los otros directores eran enemigos, por lo que se originaban graves conflictos.

En consecuencia, el Constituyente de 1993 asume una actitud moderada al no obligar a las empresas a otorgar participación en la gestión y propiedad. El artículo 29, al indicar que el Estado promueve otras formas de participación, está indicando que los propiciará pero que no son un mandato constitucional. En el futuro podrá establecerse la participación en la gestión y en la propiedad de las empresas por convenio colectivo. Consideramos que esta es la manera más adecuada de conceder dichas participaciones, es decir, mediante la voluntad de empleadores y trabajadores. El Estado, en consecuencia, promoverá esas formas de participación que la Constitución permite, pero no debe imponerlas sino propiciar que sean producto de la voluntad de las partes. Esta redacción que fue criticada en 1993 hoy es recogida textualmente en el Proyecto de Constitución de 2002.

Considero que la redacción mas adecuada es: **EL ESTADO RECONOCE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA Y PROMUEVE OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN.**

El derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa no está reconocido como derecho en ninguna constitución europea y sí lo está en diez latinoamericanas. El derecho a la gestión se incluye en cuatro constituciones europeas y seis latinoamericanas. El derecho de los trabajadores a participar en la propiedad de la empresa no lo reconoce ninguna constitución europea y sólo en una latinoamericana. Ver Cuadros 2.40, 2.41 y 2.42 correspondientes al capítulo segundo.

En ninguno de los instrumentos jurídicos supranacionales consultados figura el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, gestión o en la propiedad de las empresas. Ver cuadro 2.A del segundo capítulo.

3.7.16 La estabilidad laboral

El empleador ya no tiene la libre disposición del contrato con el trabajador, no es titular del derecho irrestricto a rescindir el vínculo laboral. El trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral. Se fundamenta en los derechos humanos reconocidos en los diversos instrumentos jurídicos internacionales en esta materia, tales como el derecho a la dignidad, libertad e igualdad. Es evidente que el trabajo dignifica al ser humano y, por lo tanto, el trabajador será eficiente, responsable, etc. a fin de conseguir su propio desarrollo y la tranquilidad de su familia. La estabilidad laboral se fundamenta en la libertad del hombre frente al hombre. Es decir, que el trabajador no depende de la arbitrariedad del empleador para continuar trabajando, sino de sus propios medios y esfuerzo. También se fundamenta en la igualdad toda vez que el trabajador podrá defender su derecho a la estabilidad laboral lo que significa que está en situación de igualdad frente al empleador y que, por lo tanto, este no puede actuar arbitrariamente y si lo hace será sancionado.

Dentro del ámbito propio del derecho laboral la estabilidad laboral se deduce del principio de continuidad. Este principio se fundamenta en que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo general no se agota en una prestación. Es una relación con vocación de permanencia que, normalmente, debería concluir por muerte o jubilación del trabajador. Por ello, el contrato propio del derecho del trabajo es el indeterminado, mientras que los a tiempo determinado solo se celebran cuando la naturaleza de la prestación así lo exige.

La doctrina distingue la estabilidad absoluta y la relativa. En la estabilidad absoluta se le niega al empleador la posibilidad de disolver el vínculo laboral por acto unilateral, permitiéndose solamente por causa justificada. En consecuencia, si rescinde el vínculo laboral sin causa justa, deberá reincorporar al trabajador y, en caso de negarse la autoridad jurisdiccional, le impone el cumplimiento de la obligación. Estamos ante la estabilidad relativa cuando rescindido el vínculo laboral por parte del empleador sin causa justa, no se obliga a la reincorporación del trabajador, pero si al pago de indemnización.

Para algunos autores la estabilidad sólo es absoluta por cuanto la relativa es inestabilidad.

“si la estabilidad existe, el trabajador despedido sin causa justificada debería, en todos los casos, tener derecho a su empleo y por consiguiente al reintegro en el puesto de trabajo que tenía antes de ser despedido (...) Lo que se entiende por estabilidad impropia o relativa es conceptualmente, un sistema de protección contra el despido injustificado, distinto de un sistema de estabilidad. La mayoría de los sistemas jurídicos han reconocido el derecho de los trabajadores a ser protegidos contra la terminación injustificada de su relación de trabajo; sin embargo, son relativamente pocos los que conciben a esta protección como un sistema de estabilidad en donde la única sanción posible es la nulidad del despido injustificado y el consiguiente reintegro del trabajador”⁷⁶

Sin embargo, para otros juristas ambas son formas diferentes de estabilidad. El convenio 158 de OIT ratificado por el Perú en su artículo 10 señala que en caso de ser injustificado el despido “... Y, si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.

” Por lo tanto el convenio 158 de OIT reconoce las dos manifestaciones de la estabilidad (absoluta y relativa). Así lo dice expresamente Arturo s. Bronstein, jefe de la sección de legislación del trabajo de OIT en ginebra “acotaremos que el convenio 158 no impone una u otra solución y al parecer acepta todas ellas...”⁷⁷

Sin duda, el artículo 27 de nuestra Constitución es el que mayor polémica ha motivado con el argumento que al eliminar la expresión “el estado reconoce el

⁷⁶ Bronstein, Arturo S. La Protección contra el Despido Arbitrario en Derecho Comparado del Trabajo. En: Derecho del trabajo: Normas y Realidad. Universidad Nacional Andrés Bello. Chile 1993. Pág.. 117.

⁷⁷ Ibíd. Pág.. 125.

derecho de estabilidad en el trabajo” que figuraba en la constitución de 1979 ha desaparecido la estabilidad laboral. Todos los opositores al nuevo artículo 27 alegaban que sólo empleando la expresión estabilidad laboral ésta quedaba garantizada en la nueva Constitución. Es decir, se convirtió en una expresión casi mágica por cuanto sólo existiría si se usaba esa denominación “estabilidad laboral o estabilidad en el trabajo”.

“este es el precepto que ha servido para que se rasguen farisaicamente las vestiduras los enemigos de la nueva carta magna. Sostienen, con desenfado sin igual, que suprime la estabilidad laboral y que, una vez que sea aprobado, se va a producir una cadena de despidos y una aguda desocupación.

La protesta es insincera, interesada y falsa. Este artículo no suprime la estabilidad laboral sino que la reorienta de modo de permitir varias opciones frente al despido sin justa causa”.⁷⁸

En nuestra legislación hasta 1970 el empleador podía rescindir el vínculo laboral sin expresión de causa con un simple pre-aviso de 90 días o pagando una indemnización equivalente en el caso de que el trabajador fuera empleado y sin necesidad de pre-aviso o indemnización si era obrero. En 1970 el gobierno militar dicta el Decreto Ley 18471 y se estableció que el trabajador con más de 3 meses de servicios sólo podía ser despedido por la comisión de falta grave expresamente tipificada en la ley.

“de allí en adelante, la estabilidad laboral pasó a ser la bête noir del derecho laboral peruano, el sacro santo derecho absoluto a la inamovilidad que reclaman y defienden los trabajadores, y la causa y explicación de la mayoría de los males que aquejan a la producción y a la economía que acusan los empleadores.”⁷⁹

En 1978 con el Decreto Ley 22126 se estableció que entre los 3 meses y 3 años de servicios el empleador podía despedir al trabajador con un simple pre-aviso de 3 meses o una indemnización equivalente. Entre otras modificaciones aumentó las causas que constituían falta grave y motivo del despido. En 1986 se dicta la Ley 24514 mediante la que se establece nuevamente que, superado el período de prueba de 90 días, sólo podrá ser despedido el trabajador por causa justa señalada expresamente en el dispositivo legal.

En 1991, por autorización expresa del Congreso de la República, se dicta el Decreto Legislativo No. 728 mediante el cual se precisan algunas causales de despido por falta grave y se redacta el tema de la extinción del contrato de trabajo de manera técnica y didáctica. Se agregan en dicha norma las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador conforme al artículo 41 del Convenio de OIT No. 158 toda vez que en las normas anteriores se había legislado casi exclusivamente respecto a causas de despido vinculadas a la conducta del trabajador.

⁷⁸ Pasco Cosmópolis, Mario. El Trabajo en la Constitución. En: Ius et Veritas. Año IV. No. 7, Noviembre 1993. Pág.. 31.

⁷⁹ Pasco Cosmópolis, Mario. La Extinción de la Relación Laboral. Edit. Aele. 1987. Pág. 371.

Si los juristas hubieran considerado que la redacción del artículo 48 de la Constitución de 1979 era clara y precisa quizá no hubiera sido necesario modificarlo. Sin embargo, seguramente todos coincidiremos que el tema que mayores controversias ha causado en la doctrina y la jurisprudencia peruana ha sido “el estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo”. Existen muchísimos comentarios escritos por destacados laboristas peruanos señalando interpretaciones diversas sobre la terminología empleada y son también múltiples las resoluciones de las autoridades jurisdiccionales con criterios diferentes y hasta opuestos. En consecuencia, si la redacción del artículo 48 de la constitución de 1979 ha generado tantas controversias y discusiones sobre su significado era indispensable cambiarlo. Se adoptó la fórmula “la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Existía la posibilidad de consagrar la estabilidad laboral absoluta contradiciendo todas las recomendaciones de los especialistas moderados o encontrar una redacción moderna acorde con los Convenios de OIT y que permita mayor flexibilidad al legislador futuro.

“para concluir, quiero citar a Jean Givry, alto funcionario de la OIT y especialista en relaciones laborales quien, respecto al tema de la estabilidad dice: ‘en una época de grandes cambios tecnológicos y de intensificación de la competencia de los mercados se reconoce, efectivamente, que la mayor movilidad de la mano de obra es una de las características esenciales de toda sociedad industrial moderna que quiera mantener su expansión. Por muy de desear que pueda parecer desde el punto de vista de ciertas consideraciones humanas, el principio según el cual ha de mantenerse a toda costa al trabajador en su empleo no se reconoce ya como objetivo válido de una política social encaminada a garantizar el progreso del mayor número posible de personas. Por tal razón, el objetivo de la seguridad del empleo en general.’ y esto vale para cualquier sistema, capitalista o comunista.

Cierto es que nosotros no constituimos todavía una sociedad industrial desarrollada, pero debemos evitar que las mayores garantías en la conservación de los puestos de trabajo dificulten el desarrollo económico y perjudiquen la generación de empleos”.⁸⁰

Los términos empleados no son originales del constituyente y fueron materia de la doctrina, otras constituciones y reuniones de OIT. El jurista Américo Plá Rodríguez nos recuerda que esta fue la expresión utilizada por los miembros americanos de OIT en 1946.

“En un informe sobre los procedimientos de despido y estabilidad en el empleo en América latina, la OIT entiende que las concepciones existentes en la región sobre esta cuestión están determinadas por el concepto de estabilidad en el empleo, señalando justamente que este principio obtuvo el reconocimiento general de la tercera conferencia regional americana de la OIT (México, 1946), una de cuyas resoluciones declara que los estados deberían adoptar medidas encaminadas a hacer estable el empleo de los trabajadores en las empresas. Y luego, tratando de precisar el alcance de

⁸⁰ Aparicio Valdez, Luis. Estabilidad en el Trabajo. En: Análisis Laboral. Mayo 1979. Pág.

este concepto, determina que la estabilidad en el empleo significa la protección del trabajador contra el despido arbitrario...”⁸¹

Arturo S. Bronstein, jefe de la sección de legislación del trabajo de OIT, en 1989 dicta conferencia en Chile titulada “Protección contra el despido arbitrario en derecho comparado del trabajo”.

En consecuencia, la redacción del artículo 27 de la nueva constitución no es novedosa por cuanto desde 1946 era recogida en documentos de OIT. Tampoco es original desde la perspectiva constitucional por cuanto la constitución Argentina dice expresamente: “el trabajo en sus diversas modalidades gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) Protección contra el despido arbitrario (...)” También Brasil, en su artículo 7.1 señala el “empleo protegido contra despido arbitrario o sin justa causa (...)” Por lo expuesto podemos ver que la expresión no es novedad en la doctrina, en las reuniones de OIT, ni en la terminología empleada en los textos constitucionales. Debo, ahora, analizar si esta expresión es empleada entre los laboristas peruanos que hicieron propuestas para la reforma constitucional.

“(…) Es necesario que la constitución reconozca determinados derechos, como el trabajo, el empleo, la igualdad o no discriminación, el salario, la seguridad e higiene, el descanso, las vacaciones, la protección contra el despido arbitrario, entre otros (...)”⁸²

Los laboristas Luis Aparicio Valdez, Jorge Bernedo Alvarado, Alfredo Chienda Quiroz, Francisco Romero Montes, Germán Serkovic Gonzales y Aldo Vértiz Iriarte en un trabajo conjunto de propuestas para el nuevo texto constitucional expresan “nos inclinaremos por un texto más genérico que haga mención a que la ley protegerá a los trabajadores contra el despido arbitrario”.⁸³

En términos similares se expresa el laborista Jaime Zavala Costa “(...) Nos inclinamos a pensar que el artículo 48 de la Constitución, como está, debe eliminarse (...) Tiene que haber una protección contra el despido arbitrario, contra el despido sin causa justa, en los términos que fije la ley (...)”. Por lo expuesto, podemos concluir que la misma redacción del artículo 27 en la Constitución de 1993 ha sido empleada por la doctrina, la OIT, otras Constituciones y asimismo propuesta por juristas peruanos.

Después de la aprobación del artículo comentado muchos laboristas defendieron su redacción.

“pensamos que en el actual marco económico y jurídico, la fórmula es acertada, por cuanto su apertura permite al congreso optar entre una u otra reparación. Como tal no satisface en lo inmediato ni a empresarios ni a

⁸¹ Pla Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. 2da. Ed. De Palma. Actualizada. 1978. Pág. 172.

⁸² Ciudad Reynaud, Adolfo. El Derecho Constitucional del Trabajo. En: Análisis Laboral. Enero 1993. Pág. 19.

⁸³ Aparicio Valdez, Luis; Bernedo Alvarado, Jorge; Chienda Quiroz, Alfredo; Romero Montes, Francisco; Serkovic Gonzáles, Germán; Vértiz Iriarte, Aldo. El Tratamiento Constitucional del Trabajo. Debate y Propuestas. Análisis Laboral. Enero 1993. Pág. 23.

trabajadores que hubieran querido una definición constitucional precisa. Pero nos parece la más conveniente para regular una institución controvertida”.⁸⁴

El artículo 4 del convenio 158 de OIT establece “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. Además, el artículo 10 especifica que en caso de terminación injustificada de la relación de trabajo se pueda ordenar o proponer la readmisión del trabajador u ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada. Por lo expuesto, podemos concluir, sin duda, que la estabilidad laboral, o sea, la protección del trabajador contra el despido arbitrario está debidamente consagrada en el artículo 27 de la constitución de 1993. En consecuencia, la constitución reconoce la estabilidad laboral pero deja a la legislación que establezca el tipo de protección que se le desee brindar al trabajador.

No solamente el Convenio 158 de la OIT reconoce la posibilidad de que en caso de terminación injustificada de la relación laboral es posible ordenar la reposición, la indemnización o cualquier otra compensación que se considere adecuada. También el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobada en el Perú mediante Resolución Legislativa No. 26448 del 27 de diciembre del año 1994 establece expresamente “En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.” Nuevamente un instrumento jurídico del mayor nivel en materia de derechos humanos establece que el despido injustificado se repara con la indemnización (señalada en primer lugar), la readmisión en el empleo u otra prestación. Sin embargo agrega la norma supranacional que es la ley la encargada de elegir por cualquiera de esas posibilidades. No dice que es el trabajador quien debe hacer la elección sino que es el legislador el encargado de optar mediante norma por alguna de las posibilidades.

Esta protección consistirá exclusivamente en la reposición si es que se establece la estabilidad absoluta. En caso de seguir los lineamientos de OIT entonces se acogerá la estabilidad laboral permitiendo que la protección al trabajador, en caso de despido injustificado, consista en una indemnización. Sin embargo, ambas son formas diferentes de amparar la estabilidad laboral.

El proyecto de Constitución de 2002 pretende incluir la redacción siguiente: “el despido requiere de causa justificada señalada en la ley. En caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra contraprestación, en la forma prevista por la ley. Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución”. En consecuencia, se ha buscado emplear términos diferentes a los de la constitución de 1993 y se señala que en caso de despido injustificado existen tres posibilidades: la reposición o la indemnización u otra contraprestación. Estamos seguros que surgirán los litigios de quienes

⁸⁴ Neves Mujica, Javier. La Estabilidad Laboral y el Proyecto Constitucional. Op.cit. Pág. 2.

consideren que es el trabajador quien debe decidir por cuál de las dos opciones opta y que la ley no podrá quitarle este derecho. No hay duda que la redacción del artículo 27 de la constitución de 1993 “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” le permite al legislador establecer el sistema de protección que estime más adecuado. Como ya lo afirmamos “(...) Su redacción generará en el futuro, sin lugar a dudas, mayores confusiones y litigios”.⁸⁵

“las constituciones anteriores (1933, 1920, 1867, 1856, 1839, 1834, 1827, 1826 y la de 1823) no contienen referencia alguna al despido, a la estabilidad laboral, ni a la protección contra el despido arbitrario. No resulta, pues, necesario consignar en la constitución esta forma de presentación de un derecho que implica reconocimiento indirecto de la estabilidad en el trabajo. Si bien no se menciona tal expresión, su contenido tiende a configurar implícitamente una prerrogativa que, bajo la vigencia de la constitución de 1979, originó preocupaciones en el ámbito empresarial, provocando la instauración de mecanismos de discutible autodefensa”.⁸⁶

Considero que en mérito a los fundamentos expuestos la redacción de este artículo debe ser: **LA LEY ESTABLECERÁ LA PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO INCAUSADO.**

En las constituciones europeas, con excepción de Portugal, no se menciona el derecho a la estabilidad laboral. En Latinoamérica en 6 constituciones se menciona el tema pero sin opción constitucional, en 6 se opta por la indemnización y solo en 2 por la reposición. Ver cuadros 2.43 y 2.44 correspondientes al capítulo segundo.

3.8 Fundamentación de los artículos eliminados en la Constitución de 1993.

El congreso constituyente de 1993 excluyó algunos temas de la Constitución de 1979 que no tenían rango constitucional, tales como “el trabajo, fuente principal de la riqueza”, “sistema de asignaciones familiares”, “trabajo nocturno”, “compensación por tiempo de servicios”, “derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios”, “el trabajador a domicilio”, “la creación del Banco de los trabajadores”, “la remuneración al trabajo extraordinario”, “retroactividad en materia laboral” y el derecho de “cogestión y copropiedad”, entre otros. En ese sentido se había expresado la doctrina nacional reiteradamente, la doctrina internacional y así lo refleja la mayoría de constituciones del mundo occidental.

Es curioso que se llegara a afirmar que se habían eliminado en la Constitución de 1993 derechos laborales fundamentales que eran parte del derecho constitucional en el mundo. No obstante lo afirmado por varios juristas, dichos derechos no forman parte del derecho laboral constitucional europeo y latinoamericano, y especialistas pidieron que se eliminen del texto de la

⁸⁵ Marcenaro Frers, Ricardo. El Trabajo en el Derecho Constitucional Latinoamericano y Europeo. En: Análisis Laboral, Vol XXVI, N.º. 3101, Julio 2002. Pág. 32.

⁸⁶ Aparicio Valdez, Luis; Bernedo Alvarado, Jorge; Chienda Quiroz Alfredo; Vertiz Iriarte, Aldo; Vilela Espinosa Anna,. Comentario a las propuestas de Reforma de la Constitución sobre el tema Laboral. En: Análisis Laboral. Vol. XXVI, N.º. 305. Noviembre 2002. Pág. 36.

Constitución. El mismo criterio ha quedado ratificado en las reuniones tripartitas del gobierno, trabajadores y empleadores al haber aprobado el proyecto de constitución 2002, sin incluir los derechos laborales referidos anteriormente.

3.8.1 Artículo 42º de la Constitución de 1979.

El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza.

Este era un postulado político, un enunciado sin efecto práctico alguno. No se constituye de por sí en un derecho o un deber de aplicación inmediata ni programática, ni en una línea de política económica y social. Simplemente era una declaración que respondía a una concepción propia de los grupos de izquierda, que sustentaban su ideología en la lucha de clases y la dictadura del proletariado. Por ser una declaración de un grupo político, era inconveniente su consagración como norma o enunciado constitucional.

Nuestra Constitución, al consagrar un Estado de derecho democrático y pluralista, no podía ni debía tener este tipo de declaraciones. Consagra el trabajo como base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22º). Existe el trabajo independiente de profesionales y comerciantes, el trabajo independiente en talleres, en el agro, etc. Por otro lado también el capital, que, como parte del patrimonio de una persona se emplea de modo productivo, generando con la actividad de los trabajadores, más trabajo y más riqueza. Existe la riqueza natural, patrimonio de la Nación, la cual exige para su explotación, de una participación en las ganancias a través de impuestos y derechos. También existe la riqueza generada por la conjunción del capital y el trabajo. Es evidente que considerar a la riqueza responde a una visión materialista y segmentada del trabajo.

La pregunta capital al respecto es si esta supresión, que encuentra su base en el principio de pluralismo y democracia que debe inspirar el texto constitucional, implica “desprotección” alguna para los trabajadores. No lo creo así. Se ha reemplazado una declaración de principios por otra, pero que, sin dejar de reconocer el trabajo como valor constitucional, no lo llena de contenido político-partidista, sino más bien de sentido humanista y universal.

En demostración de que no es un precepto constitucional aceptado universalmente podemos afirmar que ninguna de las 25 Constituciones europeas lo señala y de las latinoamericanas sólo en 2 (Honduras y Nicaragua). Ver cuadros No.3.1 y 3.2 correspondientes al capítulo 3. Tampoco fue considerado en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.2. Artículo 42º de la Constitución de 1979.

La Ley señala la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa, según el caso.

Este precepto constitucional contenía un derecho, sujeto al posterior desarrollo legislativo. En él se establecía una preferencia de los trabajadores nacionales frente a los trabajadores extranjeros. Sin embargo, es contradictorio establecer normas que defiendan el trabajo de los nacionales frente a los extranjeros cuando nuestro país no se caracteriza actualmente por ser un país de inmigrantes. Es más, el Perú se ha caracterizado desde hace ya mucho tiempo por ser un país de emigrantes.

En todo caso, si lo que se desea en determinado momento es frenar la inmigración, no es por medio de medidas en el derecho laboral donde se va a lograr este objetivo, sino por medio de políticas de inmigración.

El país deberá velar por la igualdad de toda persona que haya admitido en su territorio y por sus derechos como persona, entre los cuales se encuentran el derecho al trabajo (artículo 22º), y a la igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26. 1º).

Lo que si deberá cautelar el Estado es que bajo ninguna excusa algún grupo unido por un vínculo cualquiera, como el ser naturales de un país determinado, pretenda discriminar a los nacionales u otros extranjeros en cuanto al acceso a un puesto de trabajo o en cuanto a los

ascensos, remuneraciones y demás beneficios sociales. En dicho caso se estará atentando contra el artículo 2 inciso 2º y 26 inciso 1º de la Constitución y se justificará la imposición de las sanciones e indemnizaciones debidas, además de la modificación de la conducta discriminatoria.

La preferencia de los trabajadores nacionales sobre los extranjeros está consagrada en una de las 25 Constituciones europeas (Mónaco) y en 7 de las 19 latinoamericanas. Ver cuadros 3.3 y 3.4 correspondientes al capítulo 3. Considerado en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.3. Artículo 43º de la Constitución de 1979.

El trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador.

Este artículo consagraba el derecho a igual salario por igual trabajo entre varón y mujer. Sin embargo, establecer este precepto sería reiterativo. En primer lugar, los artículos de la parte general tienen aplicación directa al ámbito de la relación de trabajo, en lo que se conoce como su versión laboralizada. Desde este punto de vista, toda diferenciación que se base en motivos peyorativos está expresamente prohibida por el artículo 2 inciso 2º de nuestra Constitución.

De igual modo, el artículo 26 inciso 1º de la Constitución establece la igualdad de oportunidades sin discriminación. Esto excluye todo tipo de discriminación, desde el acceso al puesto de trabajo a todo aspecto de la relación de trabajo.

Sin embargo, se insiste aún en que se ha eliminado una protección que tenía la mujer. No se quiere entender que esta presunta protección no sólo era superflua sino limitada. Es más técnico, hacer un enunciado genérico y no específico por cuanto siempre se excluirán supuestos. La alusión de modo genérico, engloba y protege perfectamente de todo atentado contra este principio constitucional.

Por tanto el texto constitucional, dentro de la brevedad y concisión que le es exigible, no recorta la protección a la mujer, sino la comprende, no sólo para remuneraciones, sino para todo aspecto de la relación de trabajo, dentro del derecho de igualdad a que tiene derecho toda persona.

La mujer está pues no sólo igual sino más protegida, sobre todo con la imposición al Estado de una protección especial a la mujer (artículo 23º) en tanto trabajadora, que le posibilite estar en igual condición para competir con el hombre.

En las Constituciones europeas en 2 se hace referencia a igual remuneración sin discriminación por sexo y en 3 se menciona expresamente entre hombre y mujer. En Latinoamérica en 11 Constituciones se refiere a igual remuneración sin discriminación de sexo y en ninguna se menciona igual remuneración por igual trabajo entre varón y mujer. Ver cuadros 3.5 y 3.6 correspondientes al capítulo 3. Tampoco fue incluido en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.4. Artículo 43º de la Constitución de 1979.

La ley organiza el sistema de asignaciones familiares en favor de los trabajadores con familia numerosa.

En primer lugar, debemos analizar qué consagraba la Constitución de 1979 en este artículo. Por un lado era un derecho para ser desarrollado por ley

posterior. Por él, la ley debía establecer un sistema, no una bonificación, sino un sistema de asignaciones familiares a los trabajadores con familia numerosa.

La naturaleza de dicho precepto, como un derecho de naturaleza progresiva, organizado por un sistema, para cubrir una contingencia propia de todo ser humano, a la cual debe acudir la sociedad por el principio de solidaridad, nos lleva inequívocamente al campo del Derecho de la Seguridad Social.

Por tanto, esta norma no pertenecía, tal como está concebida al campo del Derecho Laboral. Se engloba dentro del artículo 10º de la Constitución que establece que “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.

Sin embargo, esta supresión no tiene por fin eliminar las asignaciones familiares que existían producto de una norma convencional o estatal. Estas serán un intento de plasmación de aquella línea de política económica y social contenida en la definición del salario social. De este modo, nadie podrá argumentar que existe una discriminación basada en motivos peyorativos o un atentado contra el principio de igualdad, dado que existiría un motivo justificado para otorgar una mayor remuneración a un trabajador en particular, basado en sus circunstancias personales.

No existe, al respecto, precepto constitucional semejante en ninguna de las 25 Constituciones europeas consultadas. En las latinoamericanas se establece en 2 como derecho laboral y en 6 como de seguridad social. Ver cuadro 3.7 correspondiente al capítulo 3. Tampoco fue incluido en el Proyecto del 2002.

3.8.5. Artículo 44º de la Constitución de 1979.

La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas.

3.8.6. Artículo 47º de la Constitución de 1979.

Corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.

En general, éstos vienen a ser derechos sujetos al posterior desarrollo normativo estatal. Ellos pueden ser reducidos a la necesidad de protección a los trabajadores por parte del Estado en cuanto a sus condiciones de trabajo, que preserven su salud e integridad física. Dicho deber se encuentra englobado dentro del artículo 23º, 1er. Párrafo, que establece que “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.

Por tanto, el enunciado constitucional se convierte en fuente de obligaciones para el Estado, el cual, no sólo a través de leyes, sino de reglamentos e inspecciones, así como de investigaciones científicas, etc., deberá velar por la integridad de los trabajadores, concordante con lo preceptuado por el artículo 2 inciso 1º “A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a

su libre desarrollo y bienestar...”, artículo 2 inciso 22º “A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida”, artículo 7º “Todos tienen derecho a la protección de la salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa...” y artículo 9º “El Estado determina la política nacional de salud. El Poder Ejecutivo norma y supervisa su aplicación. Es responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizadora para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud”.

Por tanto, no es que el Estado debe dejar de normar estos aspectos. No es que se va a derogar lo existente. Estos son ineludibles deberes consagrados en el texto constitucional y en los Convenios de la OIT suscritos por nuestro país.

Ninguna Constitución europea se refiere al trabajo nocturno. En Latinoamérica cuatro indican que se debe pagar un salario superior por el trabajo nocturno, cinco indican que se debe prohibir dicho trabajo a los menores de edad y ocho indican que debe existir una jornada limitada en dicho período diario. Ver cuadro 3.8 correspondiente al capítulo 3. Respecto a la seguridad e higiene en Europa sólo 2 Constituciones se refieren al tema de seguridad e higiene. En Latinoamérica 10 Constituciones hacen referencia al tema. Ver cuadros 3.9 y 3.10 correspondientes al capítulo 3. En cuanto al tema del trabajo insalubre, peligroso o en condiciones penosas no existe norma al respecto en las constituciones de Europa. En Latinoamérica en siete constituciones se indica que está prohibido a menores de edad y en dos constituciones que tendrá una jornada limitada. Ver cuadro 3.11 correspondiente al capítulo 3. El Proyecto del 2002 tampoco hace referencia al trabajo nocturno o peligroso pero sí a la higiene y la seguridad en el trabajo.

3.8.7. Artículo 44º de la Constitución de 1979.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios.

La pregunta que más inquieta a todos es la razón que pudo existir para eliminar la compensación por tiempo de servicios del texto constitucional. Este contenía un derecho concreto para todos los trabajadores, de acuerdo al desarrollo legislativo, al igual que las vacaciones o el descanso semanal, que han sido recogidos. ¿Se recortó el derecho de los trabajadores?

El problema es el enfoque. No es que lo suprimido de la Constitución deba desaparecer. Tampoco es que deba estar en la Constitución todo derecho de los trabajadores. La pregunta no es por tanto ¿por qué se eliminó? Sino ¿por qué debía permanecer?

En la Constitución deben establecerse las líneas de política económico-social, los principios mínimos del Derecho Laboral, los deberes ineludibles del Estado, la defensa y promoción de la Libertad Sindical en sentido amplio, y los derechos fundamentales individuales. Dentro de estos derechos fundamentales laborales, que no necesitaban consagración constitucional, se consideró que estaban, entre otros, la compensación por tiempo de servicios.

Esto no significa que se vaya a eliminar. Significa solamente el considerar que es suficiente una previsión legal, como es el caso por ejemplo de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Sin embargo, la discusión se ha tratado de llevar el terreno político. Se considera que se ha eliminado este derecho “por parte del Gobierno”. Estudiemos dicho aserto.

En primer lugar, la compensación por tiempo de servicios estaba diseñada de un modo muy particular en nuestra legislación. Por ella se establecía, en los hechos, un derecho aleatorio. Al final de la relación laboral, el trabajador tenía derecho a un sueldo multiplicado por el número de años de servicio al empleador. Como las empresas estaban en mala situación económica y/o financiera, con el fin de no hacerlas quebrar, se pusieron topes o se otorgaron bonificaciones que no formaban parte de la remuneración computable.

El trabajador debía entonces después de años de servicios, iniciar juicios, para estar a la espera de un cobro que podía verse frustrado por la quiebra de la empresa. El presunto derecho se transformaba así en una carrera por cobrar primero.

El legislador procedió, como parte de la reforma laboral, a otorgarle garantías especiales y características únicas en el mundo. Los empleadores deben realizar depósitos periódicos en los bancos, deben informar a los trabajadores de dichos depósitos, convirtiéndose el derecho aleatorio en un derecho real y concreto. Hoy los trabajadores pueden elegir la institución en que depositan los importes por conceptos de CTS, la moneda nacional o extranjera en que desean se conserven, son sujetos de crédito, muchos de ellos por primera vez en su vida, y pueden acceder con dichos ahorros a una vivienda propia.

No se menciona el tema de la indemnización por tiempo de servicios en ninguna Constitución europea y sólo en 4 de 19 latinoamericanas. Ver cuadro 3.13 correspondiente al capítulo 3. El Proyecto Constitucional del 2002 tampoco incluye el tema de la compensación por tiempo de servicios.

3.8.8. Artículo 44º de la Constitución de 1979.

También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.

Quizás este sea el precepto más curioso de todos los contenidos en la Constitución de 1979. Sin embargo, algunos afirman que su supresión ha “recortado” algún derecho de los trabajadores.

Lo principal a efectos del análisis del precepto es ver que derecho otorga. Se dice que se tiene derecho a aquellos beneficios que concedan la ley o el convenio colectivo. No dice que por ley o convenio colectivo deba darse por ejemplo derecho a gratificación por aniversario de la empresa, o por navidad, o bonificación por escolaridad. Dice que se tienen derecho a lo que diga la ley o el convenio. ¿Qué son la ley o el convenio colectivo (en la parte pertinente)? Normas. Derecho Objetivo. Fuente de derechos subjetivos. Es decir otorgan derechos. Si otorgan derechos ¿debe haber otra norma que diga que otorga derechos? O es que ¿la ley y el convenio colectivo no tienen fuerza vinculante en lo laboral? Como es fácil de colegir, esta

norma declaraba que se tenía derecho a lo que tenía derecho. La inutilidad del mismo salta a la vista. En ello estriban las razones para su derogatoria.

Para algunos este artículo pudo haber tenido una “importancia práctica”. Como se tenía derecho al derecho, se tenía una suerte de derecho constitucional de cualquier cosa. Esto para algunos es un recorte porque, para ellos, impide ahora interponer acciones de amparo reclamando dichos “derechos constitucionales”. Es cierto. Ya no se puede. Pero es que jamás se pudo.

No basta para interponer una acción de amparo el tener un derecho constitucional. Esto, como es lógico, significaría derogar todo el ordenamiento procesal existente y que exista un único proceso, el proceso de amparo. ¿Es esto bueno? No, no lo es. La acción de amparo es una vía procesal por la cual, de existir un derecho constitucional en grave peligro, se accede, a ella para que no se realice un daño irreparable. Es una vía de emergencia. El efecto de usar el amparo para casi cualquier cosa provoca que los jueces no puedan atender estos con la celeridad necesaria. El efecto es que muchos derechos constitucionales en grave peligro deberán sufrir un daño irreparable por cuanto los jueces no podrían protegerlo por estar atareados con acciones de amparo innecesarias. Esto importa en verdad una derogación, una denegación de justicia, una ausencia de tutela judicial efectiva. Es por ello que, consideramos que no es justificable sino en los casos de grave peligro para el derecho, que se interpongan acciones de amparo.

Ninguna de 19 Constituciones latinoamericanas y 24 europeas menciona el tema. Ver cuadro 3.12 correspondiente al capítulo 3. Tampoco se incluye en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.9. Artículo 49º de la Constitución de 1979.

El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los quince años.

Se ha suprimido solo la mención a la prescripción de los derechos laborales, entendiendo que dicha mención no se justificaba, como no se justificaría el establecer la prescripción en materia tributaria, civil, penal o administrativa a nivel constitucional, siendo un típico aspecto a ser contemplado a nivel legislativo, como es el caso por ejemplo del Código Tributario o el Código Civil.

Por otro lado debe, a través de la norma que la fije, establecerse un plazo razonable y el punto de inicio del cómputo, así como las acciones de fiscalización adecuados que constaten el cumplimiento de las normas estatales y convencionales en favor de los trabajadores. Seguramente se abrirá la discusión sobre la conveniencia de establecer un plazo único y general o establecer diferentes plazos prescriptorios.

Como se puede apreciar todos estos son problemas que, por su variedad, deberán ser fijados de modo sistemático en las normas legales correspondientes.

Ninguna Constitución europea se refiere a la prescripción y en Latinoamérica solamente Brasil establece el plazo prescriptorio de 2 años desde la conclusión del contrato de trabajo. Ver cuadro 3.14 correspondiente al capítulo 3. El Proyecto Constitucional del 2002 incluye el tema de la Prescripción.

3.8.10. Artículo 50º de la Constitución de 1979.

Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor.

La supresión de este artículo se basa en la poca utilidad del mismo. Es obvio que todo trabajador, cuando su actividad reúne las condiciones para ser

tutelada por el Derecho Laboral, tiene una “situación jurídica” similar, común con la generalidad, matizada por las particularidades de su labor, las que ordenarán de modo distinto el desarrollo de su labor y en consecuencia de sus derechos.

De hecho, si quisiéramos ser consecuentes con este precepto constitucional, deberíamos establecer un artículo similar por cada régimen especial existente como los pescadores, los obreros de construcción civil, los periodistas, etc., etc.

Es por esta razón que se ha eliminado. El trabajador a domicilio, es un trabajador desde el punto de vista del Derecho del Trabajo. No necesita reconocimiento adicional alguno, reúne de por sí las características para ser considerado así. Serán las normas que ordenen su labor las que establezcan aquellas particularidades de su labor y sus derechos. Evidentemente no es una norma de rango constitucional.

En Europa no existe precepto similar a nivel constitucional. En Latinoamérica sólo se menciona el tema en El Salvador y Honduras. Ver cuadro 3.15 correspondiente al capítulo 3. Tampoco se incluye en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.11. Artículo 52º de la Constitución de 1979.

Los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, pueden organizarse para la defensa de sus derechos. Les son aplicables en lo pertinente las disposiciones que rigen para los sindicatos.

Este es otro de los preceptos que además de no tener utilidad alguna, unía a ello una evidente confusión.

Como hemos visto al analizar el párrafo referido al trabajo libre y remunerado, la actividad humana objeto del Derecho del Trabajo es aquella que se enmarca dentro de una particular relación jurídica (la relación de trabajo) y tiene por características la de ser libre, productivo, por cuenta ajena, subordinada a cambio de una remuneración. Es en función a esa particular relación jurídica, que se ha configurado el Derecho del Trabajo.

Por tanto, todo instituto del Derecho Laboral se construye alrededor de las relaciones que surgen como consecuencia de estas particulares relaciones jurídicas. Es en ese, su campo natural, que puede hablarse de negociación colectiva y convenios colectivos; o de huelga; y de derecho de sindicación.

Es por ello que se ha eliminado la mención a los trabajadores independientes. Tienen derecho de asociación, como cualquiera, por lo cual declarar que pueden asociarse no tiene efecto alguno. Pero dicha asociación deberá sujetarse a las reglas generales, defendiendo los derechos de sus agremiados en lo pertinente, más no tiene ni debe aplicárseles las disposiciones propias para los sindicatos. Las normas sobre sindicatos, negociación colectiva y huelga, tienen su razón de ser en la unidad intrínseca entre los tres institutos del Derecho Colectivo del Trabajo que conforman lo que ha venido en llamarse la Libertad Sindical en sentido amplio.

El hacerles aplicables a los trabajadores no dependientes las reglas de los sindicatos nos debería llevar a decir que pueden celebrar negociaciones colectivas o huelga, cuando en realidad no existe contraparte con quien negociar o contra quien hacer “huelga”.

En las Constituciones europeas no existe este concepto y en las 19 Constituciones latinoamericanas sólo se menciona el tema en Honduras. Concepto incluido en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.12. Artículo 53º de la Constitución de 1979.

El Estado propicia la creación del Banco de los Trabajadores y de otras entidades de crédito para su servicio conforme a Ley.

Este era uno de estos clásicos preceptos vagos e imprecisos que nunca surtieron efectos y que jamás se concretaron. Recordemos que fue introducido por el Partido Aprista, sin embargo, no fue implementado en sus cinco años de gobierno.

Lo primero sería plantear si el Banco de los Trabajadores deberá ser de su propiedad. Esto significa un desembolso de dinero. Es aquí donde comienzan las preguntas: ¿Quiénes deberán ser socios? ¿Sólo podrán ser parte los trabajadores? ¿Es obligatorio o no? El respeto al elemental principio de libertad nos indicaría que cada uno debe elegir. Por tanto será un banco solo de una parte de los trabajadores. Pero podría ser que unos no quieran asociarse con otros o que quieran asociarse con no trabajadores. Entonces tenemos varios Bancos de trabajadores y otros mixtos.

Todas estas preguntas debieran ser respondidas por los “trabajadores”. Pero como vimos algunos trabajadores bien podrían no querer ni siquiera entrar a las discusiones. Es que en esto estriba el problema. Hablamos de una categoría abstracta a la cual aludimos un único derecho, categoría de la cual nadie puede arrogarse la representación de sus derechos de modo exclusivo, y por lo cual no atribuimos derecho alguno.

La pregunta, consideramos, debiera iniciarse desde otro punto de vista: ¿Es necesario crear un Banco para los trabajadores? Y si es necesario, ¿Debe éste ser de propiedad de los trabajadores? Por otro lado, ¿Se prohíbe la creación de un Banco de propiedad de trabajadores? ¿Debiera el Estado, cuando se presentan trabajadores (no los trabajadores que como categoría existe pero no es representable) propiciar, es decir fomentarles instituciones de crédito?, y en todo caso, ¿Hasta donde alcanza este fomento?, ¿A dar dinero? ¿A una reglamentación especial?

Lo primero es ver la necesidad. ¿Necesitan los trabajadores por alguna circunstancia especial y propia que exista un Banco que les sirva en exclusiva? Consideramos que no. Si desea mencionarse los recursos económicos limitados, que podría negarles la posibilidad de ser sujetos de crédito, esta no es una circunstancia propia del trabajador asalariado, ni siquiera de todos ellos. Es una característica de toda persona con pocos ingresos.

La pregunta entonces será ¿Cómo facilitarle el crédito a la persona con pocos recursos? Las repuestas son muchas. Dependerán de para que se desea el crédito. Para casas, negocios, estudios, etc. Se podrán crear seguros, sistemas, incentivos o aun fondos especiales con ayuda crediticia internacional o estatal. Pero ninguna de ellas está unida a un servicio exclusivo por una entidad económica-financiera.

Nada nos indica que deba existir una institución que deba ser de propiedad de los trabajadores para lograr estos fines. Es más, no existe prohibición para que los trabajadores constituyan una persona jurídica con dichos fines.

En dicho orden de ideas, el Estado deberá fomentar la creación de toda entidad y fomentar las medidas que estén a su alcance, las actividades de aquellas cuya finalidad sea satisfacer las necesidades de crédito de las personas con pocos recursos.

En las 24 Constituciones europeas no se menciona el tema y en 19 Constituciones latinoamericanas, sólo en El Salvador, como un Banco de propiedad de los trabajadores. Ver cuadro 3.16 correspondiente al capítulo 3. Disposición no incluida en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.13 Artículo 44º de la Constitución de 1979.

Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente.

Dicho precepto hace alusión a las horas extras. Como todos sabemos, el trabajador está obligado a laborar el número de horas pactadas en un período de tiempo considerado con la condición de no sobrepasar el límite establecido en la Constitución u otro período menor establecido por acuerdo de partes, ley o convenio colectivo. Ese es el contenido principal de su obligación. A cambio el empleador está obligado a remunerar dicha puesta a disposición, de acuerdo con lo pactado.

Esto implica que una ampliación de dicha jornada en primer lugar es libre. En segundo lugar, de acuerdo a los convenios de la OIT ratificados por el Perú, deben ser remunerados de manera extraordinaria. La forma de remuneración deberá ser llenada por la normatividad estatal o convencional.

Por tanto, al establecer la limitación de la jornada de trabajo y haber contraído el Perú compromisos internacionales al respecto en cuanto al pago de sobretasa por laborar fuera de la jornada máxima, consideramos que no era necesario consignar dicho derecho en la Constitución, toda vez que solo resta su especificación a nivel normativo infraconstitucional.

Este tema figura en 8 de 19 Constituciones latinoamericanas y en ninguna europea. Ver cuadro 3.17 correspondiente al capítulo 3. Tema no incluido en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.14 Artículo 43° de la Constitución de 1979.

Las remuneraciones mínimas vitales se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieran.

Se ha eliminado del texto constitucional el "reajuste periódico" "cuando las circunstancias lo requieran". Esto se debe a que se emplea dos criterios totalmente distintos para dicho ajuste: La periodicidad y la existencia de circunstancias que así lo hagan exigible. Es obvio, de conformidad con lo visto en la parte en que analizamos el tema de las remuneraciones mínimas, que estas deben reajustarse cuando las circunstancias lo hagan exigible.

El concepto de periodicidad alude a reajustes cada cierto período de tiempo. Sin embargo transcurrido un período de tiempo puede ser que no sea necesario o conveniente reajustar la remuneración mínima, o que sea necesaria reajustarla antes del cumplimiento de dicho periodo.

Como vemos el criterio que prima es la exigencia de las circunstancias. Sin embargo dicha exigencia no es necesario explicitarla a la luz de la línea de política económica y social trazada por el salario social. El concepto de salario social hace pasible de exigencia al Estado el reajuste de las remuneraciones mínimas cuando se hace ostensible la necesidad insoslayable de realizar el mismo.

El reajuste de la remuneración mínima se trata en 1 Constitución europea y en 14 latinoamericanas. Ver cuadros 3.18 y 3.19 correspondientes al capítulo 3. Tema incluido en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.15 Artículo 187° de la Constitución de 1979.

Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo en materia penal, laboral o tributaria, cuando es más favorable al reo, trabajador o contribuyente, respectivamente.

Este artículo, sobre alcance de las normas en el tiempo, contenía el principio general de que las normas son irretroactivas. Esto se fundamenta en el principio de la seguridad jurídica a fin de garantizar los derechos adquiridos.

Sin embargo, la Constitución de 1979 consideró que podían haber ciertas normas retroactivas. Para poder serlo, es decir, para que declararan ser retroactivas, debían ser más favorables en lo penal al reo, en lo laboral al trabajador y en lo tributario al contribuyente.

La excepción a la irretroactividad que se produce en el derecho penal está justificada por tratarse de disciplina de derecho público y por cuanto no sería justo sancionar por hechos que ya no constituyen delitos. Es decir, cómo castigar a quienes cometen ciertos actos si los que realizaron lo mismo pero posteriormente, no serán sancionados. Recordemos que el mismo ente social que califica y sanciona, posteriormente lo exonera. Esta situación excepcional se ha extendido al derecho tributario en la medida que se trata también de disciplina del derecho público en la que se vincula al Estado con un particular.

En el derecho laboral en cambio se vincula a dos particulares (trabajador-empleador) y el Estado tiene un rol tuitivo pero no es parte de la relación.

“No puede entonces hablarse –como se hace en lo penal- de retroactividad benigna, porque la benignidad de la norma hacia el trabajador es –discúlpese la licencia didáctica- malignidad para el empleador... Por eso, la doctrina extranjera no defiende y ni siquiera se plantea la posibilidad de extender tal aplicación excepcional a la ley laboral, sino por el contrario que las normas laborales, como toda norma, se sujetan al principio general⁸⁷”.

La RETROACTIVIDAD PENAL se justifica en la naturaleza de la pena. Esta es la última ratio del ordenamiento jurídico, la medida extrema y última a emplearse ante una in conducta previamente tipificada, la cual, por su gravedad, no deja más remedio que el aplicar una pena restrictiva de derechos, la más grave, la pérdida temporal o definitiva de la libertad. Estas penas se aplican en cuanto a su finalidad, con un criterio resocializador y punitivo, es decir, buscan (por lo menos en teoría) un fin preventivo general (respecto a la sociedad), un fin preventivo especial (respecto al sujeto pasible de sanción) y un castigo.

El titular de la acción, el perjudicado por esta in conducta es la sociedad. Es ella la que reacciona. Pero puede ser que con el transcurso del tiempo, una in conducta pueda dejar de serlo o pueda merecer una menor reprobación social, lo que se traduce en una menor sanción, o en transformación de esta en una de distinta naturaleza. Por ello, se considera que no es justo que se castigue o se siga castigando a alguien por algo que ya no se considera negativo o agravante para la sociedad o por lo menos no en igual grado. Esa es la razón para la existencia de normas penales retroactivas.

En cambio, la RETROACTIVIDAD TRIBUTARIA está referida a impuestos, contribuciones o tasas. Dichos conceptos englobados dentro del término de tributos podemos conceptuarlos como el aporte de los miembros de la sociedad al Estado para el cumplimiento de sus fines. No es por ello un castigo, sino un deber para hacer posible el bienestar general del cual somos directos beneficiarios como parte de la Nación. Sin embargo se considera que pueden existir actos, servicios prestados o supuestos que ya no deben ser gravados o por lo menos no de igual modo. En dicho caso, de ser más favorable al contribuyente se pensaba debía ser retroactivo. Pero esto no tenía justificación alguna. Los tributos son fijados de modo tal que financien la actividad estatal. Solo puede pretenderse su no aplicación cuando sean confiscatorios, es decir, nos priven de la propiedad de nuestros bienes por el solo hecho de poseerlos, o cuando el tributo sea de tal monto que nos impida el ejercicio razonable de nuestros derechos constitucionales, como podría ser el de tasas altas en servicios del Estado, o impuestos de salida al exterior, etc. La determinación de estos supuestos deberá ser observada por el Poder Judicial y/o el Tribunal Constitucional siendo estos, en todo caso, quienes determinen la existencia de dichos supuestos y la inaplicación de la norma infractora de la Constitución.

⁸⁷ PASCO COSMOPOLIS, Mario. Irretroactividad de la Ley Laboral. Actualidad Laboral. Febrero 1994. Pág. 9

La RETROACTIVIDAD LABORAL obedece a diversas causas. Una de ellas era el extender los beneficios de una norma que concedía una mejora en los derechos o nuevos o distintos derechos por una actividad o como consecuencia de una actividad ya realizada. Otra era una función reparadora ante una conducta pasada que se consideraba ya no permitida o la ordenación de diversas consecuencias (distintas o alternativas) ante una conducta no permitida y aún repudiada por el ordenamiento existente al momento de su concreción.

Sin embargo, tal como lo señala Mario Pasco Cosmópolis, lo más criticable de la retroactividad benigna en materia laboral en nuestro país ha sido “la aplicación automática e indiscriminada” y “la aplicación extensiva de la retroactividad”.

Desgraciadamente muchos abogados consideraron que toda Ley Laboral era necesariamente aplicable retroactivamente si beneficiaba al trabajador. Es evidente que la Constitución establecía como regla la irretroactividad. La excepción para casos concretos y excepcionales establecía que la ley era retroactiva en materia laboral pero sólo si favorecía al trabajador. Consideramos que para que la ley fuera retroactiva era indispensable que así lo señalara expresamente. No era correcto aplicar la retroactividad de manera automática y con cobertura universal.

También se abusó de la retroactividad aplicándola incorrectamente a los empleados o servidores públicos y sosteniendo que éstos también están regidos por el derecho laboral, cuando en realidad les corresponde al derecho administrativo. Debemos precisar que tanto la Constitución de 1933 como la de 1993 distinguen expresamente el tratamiento de los trabajadores privados, de los servidores públicos. A los servidores públicos por la naturaleza de su actividad no les corresponden las normas del sector privado por lo que la Constitución vigente los distingue.

No están comprendidos los servidores públicos en los artículos relativos al trabajo y por el contrario consagra en artículo especial algunos derechos (sindicación y huelga) que corresponden al trabajador privado. En la medida en que dichos derechos no les corresponden originariamente la Constitución desea precisarlos de manera expresa.

“Quiérase o no, las relaciones del Estado con sus servidores están regidas, no por el derecho laboral sino por el derecho administrativo. El derecho administrativo es eminentemente público, no es un derecho social. Las normas que de él emanan no son laborales sino administrativas, arquetípicamente públicas”⁸⁸.

En consecuencia, la eliminación de la retroactividad en materia laboral cuando favorece al trabajador está de acuerdo a la doctrina moderna y coincide con todas las Constituciones Europeas y 16 de 19 Constituciones Latinoamericanas. Su vigencia en la Constitución anterior determinó graves abusos. Sin embargo, nos preocupa el tema vinculado a la convención

⁸⁸ PASCO COSMOPOLIS, Mario. op. cit. p. 11

colectiva. Las convenciones colectivas normalmente tienen vigencia desde la fecha de caducidad de la anterior. Debido a que normalmente la convención colectiva se celebra con posterioridad a la vigencia de la anterior, deben aplicarse sus cláusulas retroactivamente. No existiría problema en que las partes convengan en otorgarle efectos retroactivos a la convención colectiva. No existiría en consecuencia, dificultad alguna para que las partes al celebrar su convención colectiva le otorguen efectos retroactivos. El problema surge en dos casos:

1. Con la convención que se aplicará a un gremio o industria, es decir, a personas que no participaron en la concertación. Es decir, cuando el convenio colectivo se aplica con carácter extensivo a personas que no lo celebraron.
2. Con el laudo arbitral que no podría aplicarse con carácter retroactivo contra la voluntad del empleador. Se recomienda que antes de someterse a arbitraje las partes autoricen se aplique retroactivamente.

El concepto de la retroactividad laboral sólo está referida en 3 Constituciones latinoamericanas y en ninguna europea. Ver cuadro 3.20 correspondiente al capítulo 3.Tema no incluido en el Proyecto Constitucional del 2002.

3.8.16 Artículo 56º de la Constitución de 1979.

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de esta. La participación de los trabajadores se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no la impide.

Esta es una situación diferente a las 15 referidas anteriormente en las que se eliminaron temas de la Constitución de 1979. En este caso no se ha eliminado la referencia a la participación de los trabajadores en las utilidades, gestión y propiedad sino que se regulan los temas desde una perspectiva diferente.

Este es uno de los artículos más delicados y que mayor polémica ha generado por cuanto por él se establecía el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en tres aspectos: En las utilidades, en la gestión y en la propiedad. La nueva Constitución conserva solo la primera, estableciendo el deber estatal de promover otras formas de participación.

En primer lugar ocupémonos de la propiedad de las empresas. Por medio de este derecho se podría acceder a la copropiedad de la empresa. No se establece en que porcentaje, sin embargo no es lógico suponer que este pueda ir mas allá de una copropiedad perfecta, es decir del 50% de las acciones.

Para establecer este derecho, debemos ver qué necesidad cubre y si la instrumentalización del mismo conlleva a la satisfacción de esas necesidades. La propiedad como derecho puede ser definida como la atribución a un sujeto de derecho de una esfera de poder sobre un bien jurídico susceptible de explotación o tráfico, esfera de poder que no puede ser alterada por nadie y puede ser opuesta a todos. La propiedad de parte de la empresa, como tal, permitiría básicamente participar en la gestión, y en las utilidades de la misma. Sin embargo la gestión y la participación en las utilidades no necesitan de la existencia de la copropiedad empresarial. Pueden ser concebidas

independientemente de aquella. Por otro lado, se presenta un problema grave de instrumentación del derecho. La propiedad implica una esfera de poder, por la cual uno puede enajenar o gravar libremente el bien susceptible de propiedad.

La experiencia de esta figura en nuestro país ha demostrado que los trabajadores venden sus acciones laborales a terceros, por lo que dejan de ser titulares de la propiedad de la empresa. Esto evidentemente desnaturalizaba la intención constitucional de convertir a los trabajadores en copropietarios de las empresas en que laboraban.

En cuanto a la gestión, como derecho, debemos considerar que esta puede revestir básicamente dos formas: Una orgánica, es decir, plasmada en un órgano determinado de la empresa, o inorgánica, a través de la negociación colectiva. El primero puede tener su concreción en un órgano cualquiera de la empresa sea el Directorio, la Gerencia, o en órganos especiales como pueden ser los comités de empresa, círculo de calidad, etc. Por tanto, existiendo no solo un reconocimiento sino una promoción de la Negociación Colectiva, se esta reconociendo y promoviendo un tipo de participación en la gestión de la empresa.

Esta participación en la gestión obligatoria también generó un gran rechazo del empleador y salvo casos muy excepcionales en la mayoría de empresas no funcionó la integración del trabajador a las decisiones empresariales. Sin embargo, creemos que el error ha estado en la imposición. Propiciamos que el Estado promueva estas formas de participación pero sólo con el consenso de empleadores y trabajadores.

Recordemos que la cogestión sólo es derecho en Latinoamérica en Argentina y Nicaragua. En las 25 Constituciones europeas consultadas sólo en 4. Ver cuadros 2.39, 2.40, 2.41 y 2.42 correspondientes al capítulo 2. En cuanto a la copropiedad ninguna de las 19 Constituciones latinoamericanas, y 25 europeas consultadas lo establecen como derecho. Ver cuadros 2.39, 2.40, 2.41 y 2.42 correspondientes al capítulo 2. La misma concepción fue recogida por el Proyecto Constitucional del 2002.

3.9 El Anteproyecto de reforma constitucional del año 2002

El Congreso formó un subgrupo de Reforma Constitucional sobre Régimen Económico presidido por el Dr. Jorge Del Castillo Gálvez quién convocó a representantes del Poder Ejecutivo, miembros del Poder Legislativo, Centrales Sindicales y Organizaciones de Empleadores a fin de que de manera conjunta redactaran un anteproyecto de reforma constitucional en materia laboral. El anteproyecto se trabajó con diferentes grupos y en temas diversos de forma tal que llegó a constituir un texto completo de reforma constitucional. Sin embargo para efectos de este estudio interesa solamente resaltar la parte relativa al trabajo en la que existió el acuerdo de todas las partes que intervinieron.

Este anteproyecto consideró en primer lugar que todos los artículos relativos a la materia laboral deberían estar dentro de los “derechos fundamentales”, sin

ponerlos bajo el título de “derechos del trabajo” ni tampoco como “derechos sociales y económicos”.

Este grupo de trabajo ha tenido gran importancia en la historia del derecho constitucional laboral peruano por cuanto por primera vez en la historia se convocó a representantes del Poder Legislativo, del Poder Ejecutivo, de los Trabajadores, de los Empleadores y a expertos en la materia que luego de un serio trabajo aportaron una propuesta de reforma constitucional **aprobada por unanimidad** de sus participantes. Por primera vez en nuestro devenir histórico todas las partes se ponían de acuerdo en un texto de reforma constitucional, pero desgraciadamente no ha sido tomado en cuenta a la hora de que los congresistas han propuesto reformas a la Constitución. Este documento ha sido archivado y como he tenido oportunidad de comprobar, es desconocido por la mayoría de los actuales congresistas de la República.

Transcribimos a continuación los artículos aprobados y presentados en junio del año 2002.

ARTÍCULO 1, NUMERAL 16

Toda persona tiene derecho:

16. A elegir libremente su trabajo. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.

ARTÍCULO 51.-

El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización de la persona.

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, en especial el de la madre y del menor de edad. El Estado erradica toda forma de trabajo prohibido por la ley.

El despido requiere de causa justificada señalada en la ley. En caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley. Es nulo el depido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución.

ARTÍCULO 52.-

El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo.

El Estado impulsa el diálogo y la concertación social en todas sus formas.

ARTÍCULO 53.-

En la relación de trabajo, es nula toda condición que impida el ejercicio de los derechos fundamentales.

ARTÍCULO 54

En la relación de trabajo rigen los siguientes principios:

1. Interpretación mas favorable al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma.
2. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho.
3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.
4. Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación. La ley puede establecer preferencias a favor de los trabajadores nacionales.
5. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.
6. Autonomía colectiva para la regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.

ARTÍCULO 55

El trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que no menoscaben su salud, su seguridad ni su dignidad.

El Estado dicta medidas sobre seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos ocupacionales que aseguren la salud e integridad de los trabajadores.

La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. La ley regula las jornadas acumulativas o atípicas.

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado semanal, anual y en días feriados, conforme a ley.

ARTÍCULO 56

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Las remuneraciones mínimas vitales son reajustadas por el Estado, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

ARTÍCULO 57

El pago de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales de los trabajadores es preferente a cualquier otra obligación del empleador, conforme a ley.

La prescripción de la acción de cobro se inicia al extinguirse la relación laboral; su plazo es de un año.

ARTÍCULO 58

Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, a afiliarse libremente a ellos y a desarrollar actividad sindical. Los sindicatos y las organizaciones empresariales son autónomos para su organización y actuación; su estructura y funcionamiento deben ser democráticos.

La ley establece las garantías y facilidades de que gozan los dirigentes sindicales de todos los niveles.

Los trabajadores no sujetos a una relación laboral pueden organizarse para la defensa de sus intereses. Son aplicables a sus organizaciones las disposiciones que rigen para los sindicatos, en lo pertinente.

ARTÍCULO 59

El Estado fomenta la negociación colectiva y otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

El convenio colectivo tiene fuerza vinculante; produce efectos normativos y obligacionales dentro de su ámbito.

ARTÍCULO 60

La huelga es un derecho de los trabajadores; se ejerce conforme a ley, la que establece además las garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales.

ARTÍCULO 61

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Del análisis de las normas de este anteproyecto puedo concluir que se trata de los mismos temas incluidos en la Constitución de 1993 y que básicamente se han producido cambios en la redacción más no en el contenido de las disposiciones.

La comisión de constitución, reglamento y acusaciones constitucionales designó una subcomisión integrada por asesores de ideología de izquierda quienes redactaron una propuesta de articulado constitucional que pretendía regresar a las concepciones de los años sesenta. La propuesta fue rechazada por todos, inclusive por los propios trabajadores. Posteriormente, se formó otra subcomisión de especialistas del Congreso de la República integrada por Jorge Campana, asesor de la comisión de constitución; Adolfo Ciudad, asesor de la comisión de trabajo; Carlos Mesías, asesor de la segunda vicepresidencia; Javier Mujica, delegado del Sub grupo de trabajo sobre derechos fundamentales de la Comisión de Constitución. Además, como expertos de la comisión de trabajo Luis Aparicio, Carlos Blancas, Víctor Ferro, Mario Pasco, Alfredo Villavicencio. En representación de la Confederación General de Trabajadores del Perú, Manuel Cortéz. En representación de Confiep, Alfonso de los Heros y Jaime Zavala. En representación de la Sociedad Nacional de Industrias, Gino Kaiseberger. En representación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, José Echeandía, Viceministro de Trabajo; Delia Muñoz, Guillermo Miranda y Mary Lucy Picco como asesores técnicos. Este grupo ha presentado al Congreso de la República una propuesta por unanimidad de sus miembros.

Desgraciadamente, lo que el texto ha ganado en consensualidad lo ha perdido en tecnicidad. Además de las críticas que formulo al Proyecto de Constitución en esta investigación, los especialistas vienen realizando otras entre las que me permito resaltar las que señalo en los numerales siguientes:

3.9.1 Artículo 1, numeral 16. “toda persona tiene derecho: 16. A elegir libremente su trabajo”. Al respecto, se afirma “observamos que en esta declaración se privilegia más el derecho de la persona a ‘elegir libremente su trabajo’ en vez de proclamar, más acorde con nuestra realidad, ‘el derecho al trabajo libremente ejercido’. El matiz preferido en el proyecto se dirige hacia una idea que no resulta tan cierta en nuestro medio, pues pareciera reconocer la existencia de abundantes posibilidades de trabajo, dentro de los cuales el ciudadano simplemente se limita a ‘elegir’ lo que más le conviene”.⁸⁹

3.9.2 Artículo 51. “(...) El estado erradica toda forma de trabajo prohibido por la ley”. Respecto de este agregado los especialistas afirman : “puede aceptarse el sentido protector que asume el estado frente al trabajo y, en especial, respecto a la madre y menor trabajadores, pero nos parece sobredimensionado que resulte necesario para erradicar toda forma de trabajo prohibido por ley, que al fin deba ser ratificado en el texto constitucional. ¿No basta, acaso, la prohibición expresa contenida en la ley para hacerla cumplir y descartar los vicios que deben ser eliminados? Si avalamos este tipo de esfuerzos, debilitamos los efectos naturales de la ley, estableciendo la necesidad de que toda prohibición legal requiera, para su erradicación, que esté ratificada por otra norma constitucional”.⁹⁰

3.9.3 Artículo 51. “es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta constitución”. “la parte final del proyectado artículo 51 peca de una generalidad preocupante cuando afirma que ‘es nulo el despido que agravie derechos fundamentales reconocidos por esta constitución’. Lo primero porque no se especifica a cuáles derechos se refiere concretamente, razón por la cual podría reclamarse como nulo un despido sobre el que se alegue que agravia el derecho ‘al libre desarrollo o bienestar’; o que representa un acto de discriminación; o que atenta contra la libertad de opinión, expresión y difusión de sus ideas; o que el despido ya producido agravia su honor y buena reputación; o su derecho ‘a elegir libremente su trabajo’ del cual se le quiere desarraigar; etc., etc.

Evidentemente, un contenido de esta naturaleza encontrará fácilmente acogida inmediata para tentar suerte que permita al interesado la posibilidad no solo de ser repuesto en el trabajo, sino, además, exigir el reembolso de las remuneraciones devengadas durante el periodo que duró el despido.

Un precepto constitucional, si bien debe revestir características de generalidad, tampoco puede degenerar en contenidos con posibilidades absurdas de interpretación. El buen propósito que pudiera inspirar el párrafo que

⁸⁹ APARICIO VALDEZ, Luis; Jorge BERNEDO ALVARADO, Alfredo CHIENDA QUIROZ, Aldo VÉRTIZ IRIARTE, Anna VILELA ESPINOSA. Comentarios a las Propuestas de Reforma de la Constitución sobre el tema Laboral.Op. Cit.. Pág. 35.

⁹⁰ *Ibíd.* loc. cit.

comentamos, bien podría estar contenido con mayores precisiones en un texto legal acorde con el tema, sin necesidad de crear innecesarios nudos constitucionales que traban relaciones que deben discurrir cuanto más fluidamente, mejor”.⁹¹

3.9.4 Artículo 52. “el estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente (...)”. Consideramos que la expresión correcta es trabajo digno. El concepto trabajo decente es producto de una traducción inadecuada de un documento de OIT que ha sido repetido insistentemente a partir del año 2001.

He afirmado anteriormente y lo reitero que “trabajo decente” es una expresión que no se utiliza en las Constituciones de América y Europa y, por lo tanto, tampoco en la tradicional doctrina constitucional laboral —a diferencia del término “trabajo digno”— que tiene amplia difusión. En consecuencia, es indispensable distinguir entre las expresiones utilizadas por la doctrina laboral que muchas veces no son recogidas por el Derecho Constitucional Laboral.

La razón por la cual no se debe emplear la expresión trabajo decente es por cuanto el significado de la palabra no está vinculado al concepto trabajo. Según el diccionario de la real academia española (vigésima segunda edición) “decencia. Aseo, compostura y adorno correspondiente a cada persona o cosa. 2. Recato, honestidad, modestia (...)”. Evidentemente, no existe ningún interés en calificar al trabajo o al trabajador de aseado, compuesto y adornado. Si verificamos el diccionario de sinónimos nos dice que existe sinonimia de la palabra decencia en los primeros lugares con “compostura, modestia, honestidad, recato, pudor, decoro” y luego agrega “dignidad, reserva, honor, adorno, aseo, limpieza”. Tal como lo manifiesta la introducción del diccionario de sinónimos “en primer lugar aparecen aquellos que tienen una correspondencia más directa y completa, con la voz en cuestión» (diccionario de sinónimos y antónimos- océano 1991). Sin embargo digno o digna significa “merecedor de algo. 2. correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo (...)”. En consecuencia, el trabajo digno es aquel que se merece el trabajador y debe ser proporcionado a sus méritos y condiciones.

En mérito a estas consideraciones, considero que en el texto del proyecto de modificaciones a la Constitución no es correcto utilizar la expresión trabajo decente y debe emplearse trabajo digno. No se utiliza la expresión trabajo decente en ninguna constitución del mundo y tampoco en la doctrina constitucional laboral, aunque desde el año 2001 la OIT ha reintroducido esta expresión y se han realizado diversos eventos en relación al tema. En este mismo sentido se ha pronunciado el Dr. Oscar Ermida Uriarte cuando, respecto a la expresión trabajo decente, dice: “primero lanzó un concepto en 1989- y lo reiteró en 2001- que algunos podrán calificar como eslogan, que es el del trabajador decente; o sea, la necesidad de buscar y apuntar a un trabajo decente, que en español podríamos traducir mejor como trabajo digno”.⁹²

⁹¹ *Ibíd.* loc. cit.

⁹²ERMIDA URIARTE, Oscar. Centralidad o Marginalidad del Trabajo. Op. Cit.. Pág. XV.

3.9.5 Artículo 53. “en la relación de trabajo es nula toda condición que impida el ejercicio de los derechos fundamentales”. “nuevamente nos topamos con la acción sancionadora de la Constitución frente a la afectación de los derechos fundamentales. En el artículo 51 se tipificaba como nulo ‘el despido que agravie derechos fundamentales reconocidos por esta constitución’ y en el presente caso (art.53) también se califica como nula toda condición –contractual impositiva, inclusive extracontractual-que impida tales derechos.

Resulta carente de técnica jurídica la dispersión de contenidos situacionales con grado de semejanza notoria, máxime cuando se encuentran regulados bajo la misma sanción, en este caso la nulidad del acto jurídico; sea en un caso de despido o, en otro, la imposición de condiciones atentatorias de los derechos fundamentales determinada en la constitución. Hubiera sido mejor, si se quiere consignar necesariamente ambas nulidades, que se unificaran en un único texto.

Hemos visto que tratándose del artículo 51 la nulidad propuesta puede incluir situaciones sumamente cuestionables y la derivada del artículo 53 aunque en menor grado, podría también afectar justificados requerimientos empresariales que propician desplazamientos geográficos del servidor para el desempeño de sus funciones y que, incluso, pueden importar condiciones acordadas contractualmente, si se pretendiera oponerlas al derecho consignado en la constitución de ‘elegir su lugar de residencia’.

El peligro de que la necesaria concisión de la norma constitucional impida la interpretación adecuada de la disposición pertinente, obliga a dimensionar debidamente la conveniencia o no, de consignar un precepto sancionable con nulidad, permitiendo más bien el reconocimiento legal de un derecho cuyos matices de aplicación no son absolutos o únicos, pudiendo implicar situaciones de excepción que resulten válidas”.⁹³

3.9.6 Artículo 54. “en la relación de trabajo rigen los siguientes principios: (...)”. Este artículo en el que se incluyen los principios es criticado por cuanto “(...)”
Apreciamos que los principios incluidos en el texto constitucional contienen conceptos totalmente genéricos, que en verdad son una síntesis de cierta parte de la doctrina. Quizá un sector de tratadistas esté de acuerdo con el alcance que el texto constitucional le otorga a los principios pero no es el único. (...) Estimamos que para evitar complicaciones, el tema de los principios debe tratarse en forma general en un artículo en el cual se señale que en la interpretación de normas carentes de claridad o precisión deben aplicarse los principios de derecho del trabajo”.⁹⁴

En esta materia el proyecto de 2002 agrega a los principios consagrados en la constitución de 1993 los siguientes: “primacía de la realidad”, “norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma

⁹³ APARICIO VALDEZ, Luis; Jorge BERNEDO ALVARADO; Alfredo CHIENDA QUIROZ, Aldo VÉRTIZ IRIARTE, Anna VILELA ESPINOSA. Comentarios a las Propuestas de Reforma de la Constitución sobre el tema Laboral.Op. Cit.. Pág. 38.

⁹⁴ *Ibíd.*

incompatible un mismo hecho” y el de “la autonomía colectiva”. Consideramos que esta es la principal novedad del texto propuesto.

3.9.7 Artículo 55. “el trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que no menoscaben su salud, su seguridad ni su dignidad. El estado dicta medidas sobre seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos ocupacionales que aseguren la salud e integridad de los trabajadores. La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. La ley regula las jornadas acumulativas o atípicas. Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado semanal, anual y en días feriados, conforme a ley”. Respecto a esta propuesta se ha dicho que “la construcción de este artículo está en cierta forma desconcentrada de su alcance técnico por cuanto la salud y la seguridad no se menoscaban, ya que ello solo procede con la honra o fama o con el brillo o lucimiento de las cosas. Debería en este alcance sustituirse el término ‘menoscabar’ por lesionar, lo que responde a la contingencia que conlleva la salud y la seguridad, mientras que por dignidad puede señalarse lo que atente contra la dignidad de la persona”.⁹⁵

En relación a la parte de las medidas de seguridad en el trabajo y otros se dice que “el texto constitucional debe ser más claro y preciso. Debe señalarse que el estado está obligado a dictar dichas normas”.⁹⁶

En cuanto a la jornada de trabajo se afirma “(...) En este nuevo texto se ha eliminado respetar la debida proporción en jornada acumulativas o atípicas, al señalarse que la ley regula tales jornadas. Esto crearía una contradicción más pues si no existe ese límite la jornada máxima quedaría como un cartel más sin la fuerza que ese límite le concede, lo que no crea coherencia. El empleador podrá establecer así jornadas atípicas que no respeten la proporción debida respecto a la jornada ordinaria, lo que generaría una serie de abusos ya anotados por pronunciamientos de la corte suprema”.⁹⁷

Respecto a los descansos remunerados se señala que “se ha incluido expresamente a los feriados no laborables, además del descanso anual y semanal, tendencia que han mostrado los estudios e instrumentos de OIT. Se ha eliminado, en cambio, que su disfrute se regule vía negociación colectiva, dejando ese aspecto a exclusividad de la ley”.⁹⁸

3.9.8 Prescripción. La constitución de 1993 ha suprimido la mención a la prescripción de los derechos laborales, entendiéndose que dicha mención no se justificaba, como no se justificaría el establecer la prescripción en materia tributaria, civil, penal o administrativa a nivel constitucional, siendo un típico aspecto a ser contemplado a nivel legislativo, como es el caso, por ejemplo, del código tributario o el código civil.

Por otro lado debe, a través de la norma que la fije, establecerse un plazo razonable y el punto de inicio del cómputo, así como las acciones de

⁹⁵ Ibíd p. 39

⁹⁶ Ibíd. loc. cit

⁹⁷ Ibíd. loc. cit

⁹⁸ Ibíd. loc. cit

fiscalización adecuados que constaten el cumplimiento de las normas estatales y convencionales en favor de los trabajadores. Seguramente se abrirá la discusión sobre la conveniencia de establecer un plazo único y general o establecer diferentes plazos prescriptivos. Como se puede apreciar todos estos son problemas que, por su variedad, deberán ser fijados de modo sistemático en las normas legales correspondientes.

Ninguna constitución europea se refiere a la prescripción y en Latinoamérica solamente Brasil establece el plazo prescriptivo de 2 años desde la conclusión del contrato de trabajo. En consecuencia, la prescripción no es un tema de rango constitucional como lo reconocen los textos constitucionales del mundo.

3.10 Comparación de los derechos laborales que deben figurar en la Constitución de conformidad a los laboristas peruanos

Para poder establecer la relación de derechos laborales que deben figurar en la Constitución de conformidad a los laboristas peruanos hemos recopilado los textos de los autores siguientes: Adolfo Ciudad Reynaud, Carlos Blancas Bustamante, Luis Aparicio Valdez, Jorge Bernedo Alvarado, Alfredo Chienda Quiroz, Francisco Romero Montes, Germán Serkovic Gonzáles y Aldo Vértiz Iriarte.

Como puede apreciarse claramente del cuadro 3.A del capítulo 3, la Constitución del año 1993 comprende mayor número de derechos que los propuestos por los laboristas peruanos y los que han sido excluidos, no tienen rango constitucional conforme a los criterios establecidos en esta investigación.

3.11 Comparación de las constituciones de 1933, 1979 y 1993

La Constitución de 1933 establece que existen garantías constitucionales nacionales y sociales en el capítulo 1 y en el capítulo 2 las garantías individuales. Entre las garantías sociales están las normas relativas al trabajo. Desarrolla los derechos laborales tales como: la garantía del Estado a la libertad de trabajo (Art.42); el Estado legislará el contrato colectivo de trabajo (Art. 43); se prohíbe estipular en el contrato de trabajo restricciones a los derechos civiles, políticos y sociales (Art. 44); el Estado favorecerá un régimen de participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas y legislará sobre la defensa de los trabajadores (Art.45); la seguridad, higiene y salud industrial, condiciones máximas de trabajo, indemnización por tiempo de servicios y accidentes y salarios mínimos (Art. 46); la ley establecerá un régimen de previsión ante la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte (Art. 48) y la disposición que establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento y sin la debida retribución (Art. 55). Como se puede apreciar recién se inicia el desarrollo del Derecho Laboral mezclando conceptos que corresponden a la Seguridad Social. De los 15 derechos laborales que hemos visto tienen rango constitucional en el mundo occidental solamente se considera en la Constitución de 1933 al trabajo como libertad, el salario social, los convenios colectivos de trabajo y la participación de los trabajadores en la empresa.

La Constitución de 1979. Los constituyentes de 1979 consideraron conveniente separar en capítulos diferentes el derecho a la salud, el derecho a la educación y el derecho al trabajo (Capítulo 5). Todos ellos dentro del Título 1 “Derechos y deberes fundamentales de la persona”. Tal como lo señalo en el desarrollo de este capítulo se incluyeron temas que no corresponden al rango constitucional y muchos de los incluidos no tenían una redacción técnica y generaban confusión.

La Constitución de 1993. El constituyente de la Constitución de 1993 estimó que el derecho a la salud, el derecho a la educación y el derecho al trabajo en la medida en que se trataba de la concepción moderna de derechos sociales debían estar en un solo Capítulo II “De los derechos sociales y económicos”. Debido a que el Capítulo I se denomina “Derechos fundamentales de la persona” algunos interpretaron erróneamente que se había pretendido excluir los derechos laborales de los derechos fundamentales. Esta supuesta intención del constituyente quedó desmentida en los diversos artículos que al respecto se escribieron, así como en resoluciones del Tribunal Constitucional.

La Constitución señala expresamente en su artículo tercero que la enumeración de derechos fundamentales de la persona del Capítulo I no excluye a todos los demás que el resto de la Constitución garantiza, entre los que están evidentemente los derechos laborales del Capítulo II referidos a los derechos sociales y económicos. Además el referido artículo constitucional agrega que también deben incluirse todos los otros derechos de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno. Por ello el artículo 200 de la Constitución especifica que todos los derechos reconocidos en la Constitución, salvo los referidos a la libertad individual o derechos constitucionales conexos, están protegidos por la acción de amparo.

Los argumentos a favor de la inclusión de los artículos incorporados en el texto constitucional y aquellos que fueron excluidos son materia de desarrollo en los acápites anteriores de este capítulo. Ver comparación de las tres constituciones en el cuadro 3.B en el capítulo 3.

3.12 Comparación de las constituciones de 1979, 1993 y Proyecto de Reforma Constitucional de 2002

La Constitución de 1979 contenía derechos laborales que no tenían rango constitucional y que no figuraban en las Constituciones del mundo occidental. La Constitución de 1993 en la medida en que fue preparada por especialistas laboralistas superó las deficiencias de redacción de la Constitución de 1979 y excluyó todos aquellos derechos laborales que no tenían rango constitucional, tal como ha sido debidamente desarrollado en otros acápites de este capítulo. El Proyecto del año 2002 es el primer acuerdo de un proyecto constitucional en materia laboral en la historia del Perú entre trabajadores, empleadores, Poder Ejecutivo y Poder Legislativo y se repiten los mismos quince derechos que

considero tienen rango constitucional, con mínimos cambios en la redacción respecto a la Constitución de 1993. Ver cuadro 3.C del capítulo 3.

3.13 El Tribunal Constitucional peruano y los derechos sociales

Debido a la naturaleza de esta investigación no deseo referirme a todas las resoluciones en las que se ha tratado el tema de derechos sociales por lo que solamente tomaré en cuenta algunas de las Resoluciones del Tribunal Constitucional. Tampoco es materia de este trabajo comentar o criticar dichas resoluciones por lo que me limitaré a presentar las partes pertinentes de manera textual, debidamente clasificadas y con títulos que le permitan al lector ubicarlas con mayor facilidad.

La Sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de julio de 2005 en el expediente 1417-2005-AA/TC estableció algunos conceptos fundamentales respecto a los derechos sociales.

Las normas regla y normas principio

Se señala que existen normas regla y normas principio. Las normas regla “constituyen mandatos concretos de carácter autoaplicativo y son, consecuentemente, judicializables, las segundas constituyen mandatos de optimización, normas abiertas de eficacia diferida, que requieren de la intermediación de la fuente legal, para alcanzar plena concreción y ser susceptibles de judicialización.” (FJ 11)

Las normas constitucionales de obligatorio cumplimiento.

Las normas establecidas en la Constitución son de obligatorio cumplimiento por lo que no puede afirmarse que las normas principio no son exigibles a los poderes públicos sino que requieren de una ley como “...requisito sine qua non para la culminación de la delimitación concreta del contenido directamente atribuible al derecho fundamental” (FJ12).

El legislador define la política social del Estado social y democrático de derecho.

El Tribunal Constitucional reconoce que “...es el legislador el llamado a definir la política social del Estado social y democrático de derecho.” (FJ12).

Son diferentes los derechos de perceptividad inmediata o autoaplicativos de los derechos prestacionales, de perceptividad diferida, progresivos o programáticos.

Agrega la referida sentencia que deben distinguirse “... los derechos de perceptividad inmediata o autoaplicativos, de aquellos otros denominados prestacionales, de perceptividad diferida, progresivos o programáticos... A esta última categoría pertenecen los derechos fundamentales económicos, sociales y culturales.” (FJ13)

Es de especial importancia en el tema de la salud como derecho social la Resolución en el Exp. No. 2016-2004-AA/TC

Posición del demandante. Con fecha 18 de diciembre de 2002 José Luis Correa Condori interpone acción de amparo contra el Estado peruano, representado por el Ministerio de Salud por cuanto es paciente de VIH/SIDA por lo que requiere medicamentos especiales y exámenes periódicos que el Ministerio de Salud se niega a otorgarle. Solicita se le proporcionen dichos medicamentos y servicios en mérito al respeto a la dignidad de la persona, la protección del derecho a la vida y la salud y al derecho a una atención médica integral.

Posición del demandado. El Procurador Público solicita se declare improcedente el recurso de amparo considerando que no se ha constatado la amenaza o violación de ningún derecho. Afirma que solamente existe obligación de otorgar medicamentos gratuitos para el tratamiento del VIH a madres gestantes y a niños nacidos de madre infectada (Art. 10 del D.S. 004-97-SA) y que las normas constitucionales respecto a la salud constituyen normas programáticas, en la medida que la Disposición Final y Transitoria Undécima de la Constitución establece que las disposiciones que impliquen mayores gastos públicos deben aplicarse progresivamente.

Resoluciones previas. El Decimosexto Juzgado Especializado en lo Civil de Lima había declarado fundada la demanda por ser obligación del Estado facilitarle al demandante acceso inmediato a los servicios de salud y al tratamiento adecuado que garantice su derecho a la vida. La Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Lima declaró improcedente la demanda en mérito a que conforme a la Undécima Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política las disposiciones de la carta magna que exijan nuevos o mayores gastos se deben aplicar progresivamente de acuerdo a las posibilidades de la economía nacional.

Los argumentos principales del Tribunal Constitucional fundamentan los conceptos básicos respecto a los derechos sociales, tal como se señala a continuación.

Reconoce al Perú como estado social y democrático de Derecho.

Que la Constitución de 1993 “presenta las características básicas de un Estado social y democrático de Derecho y en cuya configuración adquieren relieve dos aspectos básicos: la existencia de condiciones materiales mínimas para alcanzar sus presupuestos, y la identificación del Estado con los fines de su contenido social”.

Señala la relación con la igualdad y la dignidad

Que se busca “garantizar la igualdad de oportunidades en todo nivel social, así como neutralizar las situaciones discriminatorias y violatorias de la dignidad del hombre; por ello, el logro de estas condiciones materiales mínimas de existencia requiere la intervención del Estado y de la sociedad en conjunto”.(FJ8)

Los derechos sociales como fines sociales del Estado

Que es necesario exigir los derechos sociales y económicos (derechos prestacionales) “como la seguridad social, salud pública, vivienda, educación y demás servicios públicos, pues ellos representan los fines sociales del Estado a través de los cuales el individuo puede lograr su plena autodeterminación”.(FJ9)

Todos los derechos sociales no son jurídicamente sancionables por el Estado en la medida en que también depende del presupuesto nacional

“Que cuando se habla de exigencia, nos referimos al derecho de adquirir que el Estado adopte las medidas adecuadas para el logro de fines sociales, pues no en todos los casos los derechos sociales son por sí mismo jurídicamente sancionables, al ser necesario el soporte presupuestal para su ejecución.”(FJ9)

Son facultades tuitivas dirigidas a favorecer grupos diferentes o en desventaja

“Ahora bien, denomínase comúnmente derechos sociales a las facultades tuitivas dirigidas a favorecer a aquellos grupos humanos con características accidentales diferenciadas con relación a otros por factores culturales, o que se encuentran en situación de desventaja por razones económico-sociales, es decir, con una posición o ubicación depreciada en sus estándares de vida, no acordes con la dignidad humana.”(FJ9)

No son normas programáticas

También rechaza que se considere a los derechos sociales como “...meras normas programáticas de eficacia mediata... pues justamente su mínima satisfacción representa una garantía indispensable para el goce de los derechos civiles y políticos... sin educación, salud y calidad de vida digna en general, mal podría hablarse de libertad e igualdad social...”(FJ10)

Reconoce la igualdad con los derechos individuales

El Tribunal reconoce que “...los derechos sociales no son distintos de los derechos individuales, sino que consisten en una ampliación del alcance de estos”.

Considera a los derechos sociales como fines y no como medios

Además señala que el derecho al trabajo, a la educación, a la salud o a un nivel de vida digna “...en realidad son los fines a los que han de tender las medidas que adopte el Estado.”(FJ10)

El Estado tiene la obligación de adoptar medidas progresivas para la plena efectividad de los derechos sociales

Indica que si bien es cierto que los servicios públicos requieren de la ejecución de presupuesto “... también los es que estos derechos derivan en obligaciones concretas por cumplir, por lo que los Estados deben adoptar medidas constantes y eficaces para lograr progresivamente la plena efectividad de los mismos en igualdad de condiciones para la totalidad de la población.”(FJ11)

Los vincula con la solidaridad y la dignidad

El Tribunal hace una especial referencia al estrecho vínculo de los derechos sociales con la solidaridad y la dignidad de la persona. Acepta el criterio de considerar a los derechos sociales "... como deberes de solidaridad que involucran no sólo obligaciones del Estado, sino de toda la sociedad".(FJ12)

Obligan al Estado y a toda la sociedad en conjunto

El Estado no solamente tiene "obligaciones de no hacer" sino también "obligaciones de hacer" que se extienden "a toda la sociedad en su conjunto".

La libertad se materializa en su ejercicio real y no solamente formal

Afirma que "...no hay posibilidad de materializar la libertad si su establecimiento y garantías formales no van acompañados de unas condiciones existenciales mínimas que hagan posible su ejercicio real."

No se pueden exigir los derechos sociales judicialmente al Estado por cuanto depende de la ejecución presupuestal

Reconoce que los derechos sociales "no pueden ser exigidos de la misma manera en todos los casos, pues no se trata de prestaciones específicas, ya que dependen de la ejecución presupuestal para el cumplimiento de lo exigido; lo contrario supondría que cada individuo podría exigir judicialmente al Estado un supuesto trabajo o una prestación específica de vivienda o salud en cualquier momento".

La exigencia judicial dependerá de la gravedad, razonabilidad, afectación de otros derechos y la disponibilidad presupuestal del Estado o si afecta la ejecución de las políticas sociales

"La exigencia judicial de un derecho social dependerá de factores tales como la gravedad y razonabilidad del caso, su vinculación o afectación de otros derechos y la disponibilidad presupuestal del Estado, siempre y cuando se compruebe que puede afectar acciones concretas para la ejecución de políticas sociales."

Debido a la gravedad de la enfermedad se requiere atención inmediata y los derechos del demandante están por encima de la limitación de la disposición final y transitoria

El Tribunal reconoce que conforme a la Undécima Disposición Final y Transitoria de la Constitución "las disposiciones de la Constitución que exijan nuevos y mayores gastos públicos se aplican progresivamente". Sin embargo el Tribunal considera que ello no es suficiente para afectar derechos por cuanto pueden priorizarse los gastos para atenderse situaciones de gravedad o emergencia. Además debe entenderse la progresividad del gasto dentro de plazos razonables y acciones concretas del Estado. Si bien reconoce que no puede exigirse atención inmediata para toda la población el Estado debe realizar acciones concretas ya que de lo contrario incurre en inconstitucionalidad por omisión.

El Estado debe probar que el demandante puede cubrir sus necesidades

Afirma que la satisfacción de necesidades debe estar prioritariamente en aquellos que no pueden cubrirlas por sí solos y que en el caso del demandante no ha sido desvirtuada, ni contradicha tal situación por el Estado.

En mérito a estos argumentos se considera FUNDADA la demanda de amparo.

Además de los comentarios realizados en cada párrafo con nuestra frase subrayada, deseo dejar constancia que considero no es sólida la fundamentación de la obligación de cubrir la enfermedad del demandante frente a la limitación de aplicar progresivamente las disposiciones que exigen nuevos y mayores recursos.

Con estas sentencias del Tribunal Constitucional se presentan algunos de los conceptos básicos respecto a los derechos sociales, sin embargo es materia de esta tesis el tratamiento de los derechos laborales que trato en el siguiente acápite. En consecuencia, habiendo presentado estas resoluciones fundamentales respecto a los derechos sociales, considero importante transcribir la parte pertinente de algunas de las sentencias relativas al Derecho laboral. Reitero que no es materia de esta investigación comentar todas las resoluciones del Tribunal Constitucional, sino solamente presentar las que considero más trascendentes, clasificadas por temas y con los títulos respectivos.

3.14 El Tribunal Constitucional peruano y los derechos laborales

3.14.1 El Tribunal Constitucional peruano y los principios constitucionales laborales.

Los principios laborales inspiran la elaboración, interpretación y aplicación de las normas laborales

“Denomínase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas.” (FJ20 en la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 0008-2005-AI/TC)

Los derechos laborales constitucionales son irrevocables e irrenunciables.

“Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos.

En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.

Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26.º de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.” (FJ24 en la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 0008-2005-AI/TC)

Principio in dubio pro operario

“Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano *indubio pro reo*. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado.

La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica.

El principio *indubio pro operario* será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. *Ergo*, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.” (FJ24 en la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 0008-2005-AI/TC)

Principios de razonabilidad y proporcionalidad

“Es por ello que este Colegiado concluye en que el control de constitucionalidad de los actos dictados al amparo de una facultad discrecional no debe ni puede limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, pues constituye, además, una exigencia constitucional evaluar si la decisión finalmente adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de hechos, ya que una incoherencia sustancial entre lo considerado relevante para que se adopte la medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad.” (FJ36 de la Sentencia del 5 de Julio del 2004 en el expediente 0090-2004-AA/TC)

Principio de Primacía de la Realidad

“En el caso autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.” (FJ3 de la Sentencia del 28 de Enero del 2003 en el expediente 1944-2002-AA/TC)

Principio de Inmediatez

“...que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibile y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años, la demandada pretenda responsabilizar a la recurrente por hechos respecto de los cuales no tomó las medidas pertinentes en el momento oportuno...” (FJ2 en la Sentencia del 30 de Septiembre de 2004 en el expediente 2339-2004-AA/TC)

“...dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibile y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años transcurridos, la demandada pretenda

atribuirle tal falta.” (FJ3 en la Sentencia del 23 de Agosto del 2004 en el expediente 2349-2003-AA/TC)

Principio de la Buena Fe

“...al haberse producido un incumplimiento de sus obligaciones básicas de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo, el Procedimiento de Operación de Camiones 793 y normas de seguridad interna, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.” (FJ7 de la Sentencia del 28 de Enero del 2005 en el expediente 4097-2004-AA/TC)

3.14.2 El Tribunal Constitucional peruano y los derechos laborales individuales.

Noción de trabajo

“Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En este contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.” (FJ18 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 12 de Agosto de 2005, Exp. 008-2005-PI/TC)

Contenido del Derecho al Trabajo

“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.” (FJ12 de la Sentencia del 11 de julio del 2002 en el expediente 1124-2001-AA/TC)

Derecho a la igualdad sin discriminación

“Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).

La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia.

La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.” (FJ23 de la Sentencia del 12 de Agosto de 2005 en el expediente 008-2005-PI/TC)

Discriminación por edad

“Lo que es contrario al derecho de igualdad es imponer una limitación general fundada exclusivamente en la edad...” (FJ25 de la Sentencia del 5 de Junio del 2006 en el expediente 01875-2006-PA/TC)

Discriminación por afiliación sindical

“Por esta razón, el acto cuestionado lesiona el citado derecho constitucional en la medida que significa atribuir consecuencias perjudiciales en los derechos de los trabajadores por la sola circunstancia de su condición de afiliado a uno de los mencionados sindicatos. Más concretamente, en este caso, se trató de la lesión de la libertad de sindicación al haberse procedido al despido de personas que tienen la condición de afiliados a los sindicatos antes mencionados; circunstancia que implica la vulneración al citado derecho constitucional, conclusión que resulta clara cuando se tiene en cuenta el contenido de éste a partir o conforme lo establecido por el citado Convenio sobre libertad sindical.” (FJ11 en la Sentencia de fecha 11 de Julio del 2002 en el expediente 1124-2001-AA/TC)

Discriminación por embarazo

“Es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo...” (FJ4 en la Sentencia del 25 de Junio de 2004 en el expediente 0666-2004-AA/TC)

Discriminación por discapacidad

“El derecho constitucional a la objeción de conciencia, como adelantábamos en el fundamento tercero, permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, por considerar que tal cumplimiento vulneraría aquellas convicciones personales generadas a partir del criterio de conciencia y que pueden provenir, desde luego, de profesar determinada confesión religiosa. Así, la objeción de conciencia tiene una naturaleza estrictamente excepcional, ya que en un Estado Social y Democrático de Derecho, que se constituye sobre el consenso expresado libremente, la permisión de una conducta que se separa del mandato general e igual para todos, no puede considerarse la regla, sino, antes bien, la excepción, pues, de lo contrario, se estaría ante el inminente e inaceptable riesgo de relativizar los mandatos jurídicos. En atención a lo dicho, la procedencia de la 157^a solicitud por el objetor debe ser declarada expresamente en cada caso y no podrá considerarse que la objeción de conciencia garantiza *ipso facto* al objetor el derecho de abstenerse del cumplimiento del deber. Y por ello, también, la comprobación de la alegada causa de exención debe ser fehaciente.” (FJ7 en la Sentencia del 19 de Agosto del 2002 en el expediente 0895-2001-AA/TC)

Parámetros constitucionales de la jornada de trabajo

“De las disposiciones citadas, que constituyen el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho

horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se desprende que:

- a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.
- b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.
- c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.
- d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.” (FJ15 de la Sentencia del 17 de Abril del 2006 en el expediente 4635-2004-AA/TC)

Jornada de trabajo según la actividad laboral realizada

“Es decir, si bien nuestra Constitución impone un máximo para la jornada de trabajo (diaria y semanal), tampoco obliga a que siempre y en todas las actividades laborales se establezca dicho máximo (8 horas diarias y 48 semanales), Piénsese, a modo de ejemplo, en amplios sectores de la administración pública y del sector privado que no llegan a trabajar 48 horas semanales, así como también en aquellas actividades laborales que, por su esfuerzo físico, justifican una jornada menor a la máxima.” (FJ16 en la Sentencia del 17 de Abril del 2006 en el expediente 4635-2004-AA/TC)

Carácter imperativo del derecho a la jornada de 8 horas diarias

“El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25.º, y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares. Cuando las partes pactan respetar dicha jornada en un convenio colectivo que, conforme al inciso 2.º del artículo 28.º de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, en modo alguno se puede considerar que tales derechos no vinculen a las partes que celebraron tal convenio colectivo.” (FJ38 en la Sentencia del 17 de Abril del 2006 en el expediente 4635-2004-AA/TC)

Modificación de la jornada de trabajo

“En ese sentido, el artículo 6º del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por Ley N.º 27671, dispone que “Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2º, inciso d). Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas.” (FJ6 de la Sentencia del 15 de Mayo del 2006 en el expediente 4169-2004-AA/TC)

Razonabilidad y proporcionalidad de las jornadas atípicas

“Las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, siempre que la media de horas trabajadas en un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas, constituyen una excepción que deberá aplicarse razonable, justificada y proporcionalmente, según el tipo de trabajo de que se trate y respetando los derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En estos casos será indispensable el pago de horas extras, conforme a ley. Ello porque, sentido, si bien los tratados de derechos humanos constituyen el estándar mínimo de derechos humanos, cuando existan normas internas más protectoras, éstas deben prevalecer puesto que otorgan una mayor protección.” (FJ17 de la Sentencia del 17 de Abril del 2006 en el expediente 4635-2004-AA/TC)

Jornadas atípicas frente al derecho del descanso y del disfrute del tiempo libre

“Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible.” (FJ20 en la Sentencia del 17 de Abril del 2006 en el expediente 4635-2004-AA/TC)

Trato desigual en el establecimiento de la jornada

“La imposición de una jornada superior a las ocho horas, sólo para los obreros y empleados de la sección de operaciones de la mina, a diferencia de otros trabajadores del asentamiento minero que laboran la jornada ordinaria de ocho horas, comporta un trato desigual, puesto que precisamente quienes están sujetos a tóxicos y a condiciones insalubres de trabajo requieren de mayor protección a través de una jornada razonable y menor de doce horas.” (FJ42 en la Sentencia del 17 de Abril del 2006 en el expediente 4635-2004-AA/TC)

Todo trabajo debe ser remunerado

“Al respecto, la Constitución (artículo 23°) declara que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución; y conforme a su cuarta disposición final y transitoria, que las normas relativas a los derechos que ella reconoce se interpretan con arreglo a los tratados internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. Así, el artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce a los trabajadores una remuneración que asegure condiciones de subsistencia digna y decorosa.” (FJ6 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2004 en el expediente 2382-2003-AA/TC)

Intangibilidad de las remuneraciones

“...corroboran que las remuneraciones de los demandantes sufrieron disminución en su monto, situación que atenta contra el derecho a la intangibilidad de las remuneraciones y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución (artículo 26°, inciso 2) y la ley.” (FJ2 en la

Sentencia del 8 de Septiembre de 2005 en el expediente 4188-2004-AA/TC)

“El artículo 22º de la Constitución establece que el trabajo es un deber y un derecho, interesando únicamente, en el caso de autos, su dimensión como derecho, en atención al contenido de la demanda. Además, el tercer párrafo del artículo 23º precisa que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1º de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente, en una relación asimétrica, como la que se produce entre una empresa y un trabajador.

La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia–, se perjudique.

En el presente caso, debe distinguirse entre la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador de un área a otra; en los dos primeros casos, evidentemente se trata de hechos que no pueden ni deben ser tolerados en nuestro ordenamiento jurídico, pues están en abierta contradicción con el artículo 23º de la Constitución...” (FJ3,4 y 5 de la Sentencia del 20 de Enero de 2004 en el expediente 2906-2002-AA/TC)

Improcedencia de algunos descuentos

“Como se observa, el criterio del Tribunal está orientado hacia la protección de los derechos del trabajador, incluida su remuneración, en tanto éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el Estado. En tal perspectiva, en la STC N.º 2906-2002-AA/TC se ha concluido que “La Constitución protege, pues, al trabajador, aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique”. En ese sentido, resulta evidente que si la protección constitucional a los derechos del trabajador se extiende inclusive a los actos propios originados en una declaración de voluntad viciada, con mayor razón dicho amparo alcanza a los supuestos en los que el acto lesionador provenga de la voluntad unilateral y discrecional del empleador.” (FJ3 de la Sentencia del 10 de Enero del 2005 en el expediente 3172-2004-AA/TC)

Desnaturalización del contrato de trabajo

La relación se vuelve de plazo indeterminado cuando el trabajador sujeto a modalidad sigue trabajando una vez vencido el plazo pactado. (FJ8 en la Sentencia del 21 de Julio del 2004 en el expediente 1237-2004-AA/TC)

Si existe un contrato a plazo indeterminado el contrato de trabajo sujeto a modalidad carece de validez. (FJ4 en la Sentencia del 19 de Enero del 2005, en el expediente 3071-2004-AA/TC)

La simulación en los contratos de trabajo esconde contratos de plazo indeterminado. (FJ5 en el expediente 0765-2004-AA/TC y FJ4 en el expediente 0036-2005-AA/TC)

Suspensión del contrato de trabajo

“Conforme al artículo 11.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Este Colegiado considera que, subsistiendo y estando vigente el vínculo laboral de los trabajadores afiliados del Sindicato recurrente, una vez finalizada la suspensión perfecta de labores el empleador debe proceder a la inmediata reincorporación de los trabajadores suspendidos. En caso contrario, se estaría frente a una vulneración del contenido del derecho al trabajo, toda vez que el propio empleador impide que el trabajador preste el servicio, pese a existir vínculo laboral. Por tanto, comprobándose la negativa y omisión de la empresa demandada de reincorporar a los trabajadores suspendidos, se ha producido una vulneración de su derecho al trabajo.” (FJ6 en la Sentencia del 7 de Agosto del 2006 en el expediente 3828-2006-PA/TC)

3.14.3 El despido arbitrario

El autor de esta investigación procede a analizar las resoluciones del Tribunal Constitucional respecto al despido arbitrario por ser las que han generado mayor polémica y son las que tienen la mayor trascendencia para el contexto laboral nacional. Además significó un cambio drástico a los criterios uniformes de las resoluciones anteriores.

Exp. 1124-2001-AA/TC

El 11 de julio del año 2002 el Tribunal Constitucional resolvió el expediente No. 1124-2001-AA/TC con la asistencia de los señores Magistrados: Rey Terry, Revoredo Marsano, Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda y García Toma. Mediante esta Resolución se declaró inaplicable el artículo 34, segundo párrafo del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo No. 003-97-TR. Esta norma establece “Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido”.

Los argumentos de los miembros del Tribunal Constitucional son que la Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y como tal vincula al Estado y la sociedad en general. En consecuencia..al establecer al artículo 38 que todos los peruanos tienen el deber de respetar y cumplir la Constitución, esta vinculatoriedad se proyecta erga omnes, no sólo al

ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado sino también a las establecidas entre los particulares (FJ 6). Por lo tanto su fuerza tiene eficacia *inter privatos* o eficacia frente a terceros respecto de los derechos fundamentales. Por lo expuesto cualquier particular que pretenda conculcar o desconocer derechos fundamentales incurre en inconstitucionalidad. "Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (art. 23, segundo párrafo)" (FJ 7). Posteriormente los miembros del Tribunal Constitucional reconocen que de conformidad a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución los derechos constitucionales se interpretan conforme a los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano en la materia y que por lo tanto constituyen parámetros que deben cumplirse al momento de interpretar un derecho constitucional, sin perjuicio además de la aplicación directa del tratado internacional que forma parte del derecho nacional conforme al artículo 55 de la Constitución(FJ 9).

Señalan que la Constitución en su artículo 22 reconoce el derecho al trabajo y esto implica al derecho a acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa. El derecho a acceder a un puesto de trabajo es de desarrollo progresivo y conforme a las posibilidades del Estado. Sin embargo el derecho al trabajo debe ser entendido como proscripción a ser despedido, salvo causa justa. El artículo 27 de la Constitución establece "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Reconocen que esta norma comprende tres aspectos: a. Otorga un mandato al legislador, b. Reserva a la ley la regulación de la protección, c. No determina forma alguna de protección sino que remite a la ley su concreción. Sin embargo, el legislador no podrá desnaturalizar el derecho y debe además respetar su contenido esencial. En mérito a lo expuesto, es indispensable analizar si la fórmula acogida por el legislador de otorgar una indemnización ante el despido arbitrario respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo (FJ 12). Señalan que al establecerse como única reparación del despido arbitrario la indemnización, se está vaciando de contenido el derecho al trabajo por cuanto solo procede el despido por causa justa.

"El artículo 34, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos de contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo causa justa, el artículo 34, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional."⁹⁹

Además los señores miembros del Tribunal Constitucional agregan que al tratarse de una disposición inconstitucional "La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido al acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo (FJ 12).

Considero que la interpretación del Tribunal Constitucional del artículo 27 de la Constitución lo desnaturaliza totalmente,toda vez que este solo define de

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú. Exp. 1124-2001-AA/TC del once de julio del dos mil dos.

manera genérica y abstracta la garantía de la estabilidad laboral y por lo tanto la norma de desarrollo constitucional puede regularla en cualquiera de sus sentidos, pero, no podrá desconocerla, tal como lo afirma el profesor Jorge Toyama.

“El artículo 27 de la Constitución *delega* a la ley la protección que debe brindarse al trabajador que es sujeto de un despido arbitrario. La Constitución ha reconocido el derecho de estabilidad laboral pero ha señalado que la ley protegerá al trabajador, esto es, el legislador determinará el nivel de protección o el tipo de estabilidad laboral (absoluta o relativa). No puede, entonces, analizar el contenido de la estabilidad laboral sobre la base del artículo 22 de la Constitución cuando tenemos la delegación *legal* de protección en el artículo 27 (...) un sistema de protección del derecho de estabilidad laboral basado en el pago de una indemnización (la reposición es un supuesto reservado para los despidos nulos), opción que es compatible con el texto de la Carta Magna y las normas internacionales sobre estabilidad laboral.”¹⁰⁰

El artículo 22 de la Constitución no debe analizarse de manera desintegrada del resto de los artículos y por lo tanto es indispensable interpretarlo con el artículo 27 que de manera expresa señala que corresponde al legislador establecer el tipo de protección que este considere adecuada. Es decir, será el legislador el que defina si le exige al empleador la reincorporación del trabajador o una indemnización en caso del despido arbitrario o incausado. Esto implica que la reposición no es parte del contenido esencial del derecho a la estabilidad laboral. El legislador será el encargado de establecer si es que procede una reposición o una indemnización ante el despido incausado y cualquiera de las opciones es perfectamente constitucional. También será constitucional si es que la decisión de dicha opción se le otorga al trabajador, al empleador o al juez.

La existencia de normas semejantes al artículo 22 de nuestra Constitución están incorporadas en diez constituciones europeas y quince latinoamericanas y sin embargo no se considera en los tribunales de dichos países que la indemnización como reparación al despido arbitrario es inconstitucional. Tampoco lo interpretan así los Tribunales Constitucionales en los que existe norma semejante a la del artículo 22 de nuestra Constitución. Ver cuadros 2.1 y 2.2. Pero además es necesario precisar que nuestra Constitución ha tenido la previsión de agregar el artículo 27 para permitirle al legislador establecer la forma de protección ante el despido arbitrario. Esta disposición no existe en las constituciones europeas (salvo Portugal), sin embargo permiten la indemnización como forma de reparación ante el despido arbitrario. Los Tribunales Constitucionales aceptan en dichos países que no obstante existe la disposición que reconoce el derecho al trabajo esto no implica la obligatoriedad de la reposición en tales circunstancias. En consecuencia, distinguen claramente entre el derecho al trabajo como derecho fundamental y la reposición que no es derecho fundamental toda vez que también está permitida la indemnización ante el despido incausado. En Latinoamérica de las catorce constituciones que se refieren a la estabilidad laboral solamente en dos le permiten al trabajador optar por la reposición. En seis países latinoamericanos

¹⁰⁰Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. En: Las Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. Pág. 482

sus constituciones le dejan al legislador optar por la estabilidad laboral absoluta o la relativa. En otros seis optan a nivel constitucional por la indemnización como forma de reparar el despido arbitrario. Ver cuadros 2.43 y 2.44.

La argumentación del Tribunal Constitucional reconoce la existencia y vigencia de dos instrumentos jurídicos supranacionales en los que expresamente se establece:

- a. Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se expresa en el artículo 12 que “De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas (...)”.
- b. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en el Perú mediante Resolución Legislativa No. 26448 del 27 de diciembre de 1994. El artículo sétimo, inciso “d” se establece “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación, En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”

Frente a estos instrumentos supranacionales que permiten que los legisladores establezcan en primer término indemnizaciones ante el despido arbitrario, los señores miembros del Tribunal Constitucional argumentan que los derechos internacionales de derechos humanos establecen derechos mínimos que pueden ser susceptibles de mayores niveles de protección y que en todo caso tampoco pueden menoscabar derechos reconocidos por la Constitución. En mérito a estos argumentos establece que es inaplicable el artículo 34 del Decreto Legislativo No. 728.

“ (...) el TC ha sentenciado que-según su lectura del texto constitucional- la única protección suficiente contra un despido es la reposición. A ese efecto el TC se remite al Protocolo de San Salvador, el cual sin embargo, lejos de solventar la tesis, la desmiente.”¹⁰¹

Estoy de acuerdo que es posible superar los derechos establecidos en los instrumentos jurídicos supranacionales pero esa es una atribución que solo le compete a los Congresos. No le corresponde a ninguno de los Tribunales Constitucionales superar los derechos incorporados en los instrumentos jurídicos supranacionales.

Considero que es errónea la afirmación del Tribunal Constitucional en el sentido que la única protección suficiente ante un despido arbitrario es la reposición del trabajador. La indemnización es la forma de protección acogida en la casi totalidad de las naciones democráticas del mundo occidental.

¹⁰¹Pasco Cosmópolis, Mario. Jurisprudencia constitucional en materia de despido laboral. En: Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional del Perú. Lima Octubre de 2006. Pag.369.

“Desde nuestro punto de vista, el derecho a la estabilidad laboral, entendido como una garantía de reposición del trabajador despedido arbitrariamente, no encuentra sustento en la nueva Constitución. (...) el contenido esencial del derecho a la estabilidad laboral no comprende, en la nueva Constitución, la reposición del trabajador: la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario. No existe, de este modo, un régimen de estabilidad laboral absoluta en la Constitución.

No encontramos ante un derecho de estabilidad que tiene preceptividad aplazada o eficacia diferida ya que corresponde a la ley señalar el contenido de este derecho; por consiguiente, no cabe la interposición de una acción de amparo contra un despido arbitrario que no se ajusta a lo expuesto en las normas legales.”¹⁰²

Crítica:

- a. Es indudable que los instrumentos supranacionales siempre han reconocido que ante el despido arbitrario cabe la indemnización.
- b. El Protocolo de San Salvador señala expresamente que frente al despido sin causa (incausado) procede la indemnización y en segundo lugar menciona a la reposición. De esta forma ha resaltado a la indemnización como la primera alternativa ante el despido sin causa.
- c. La comisión de expertos en legislación de la Organización Internacional del Trabajo jamás han observado la legislación universal mayoritaria que permite la posibilidad de la indemnización ante el despido arbitrario. Tampoco lo hacen los Tribunales Constitucionales más destacados del mundo.
- d. Si el legislador peruano ha establecido los derechos mínimos que establecen los instrumentos jurídicos supranacionales ¿Corresponde al Tribunal Constitucional superar los mínimos en contra de la voluntad del legislador?
- e. El Tribunal Constitucional afirma que la normativa interna puede mejorar los tratados internacionales por tratarse de normas mínimas. Sin embargo no existe ninguna norma aprobada por el Congreso de la República que haya superado dichas normativas. El legislador podrá superar los derechos otorgados en normas supranacionales pero no puede hacerlo el Tribunal Constitucional.
- f. El Tribunal Constitucional está obligado a interpretar la Constitución de conformidad a los Tratados aprobados por el Perú, tal como lo establece expresamente la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Constitución y solamente el legislador está autorizado a superar los derechos establecidos en dichos instrumentos jurídicos supranacionales.
- g. El contenido de un derecho fundamental debe ser conocido por el Tribunal Constitucional tomando en cuenta obligatoriamente las normas internacionales y así poder decidir sobre la constitucionalidad de una norma de nivel primario.
- h. Si las normas nacionales contienen los derechos mínimos reconocidos por los instrumentos jurídicos supranacionales ¿Cómo es posible que sean inconstitucionales?
- i. ¿Es posible que los derechos mínimos sean inconstitucionales?

¹⁰² Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. En: Las Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. Pág. 482.

- j. La Constitución Argentina también se refiere a la protección contra el despido arbitrario y en su más de medio siglo de existencia ningún jurista argentino ha sostenido que la norma se refiere a la estabilidad laboral absoluta.
- k. Las resoluciones del Tribunal Constitucional hasta antes de la que vengo comentando resolvieron uniformemente que los despidos arbitrarios (causados o incausados) no implicaban una afectación a los derechos fundamentales y que la única reparación era la de indemnización solicitada ante los jueces de trabajo.

“Hasta antes de la emisión de la Sentencia recaída en el Exp.No. 1124-2001-AA/TC, el TC venía resolviendo que los despidos arbitrarios –causados o no– suponían una lesión a un derecho fundamental. En efecto, anjite una demanda de reposición del régimen laboral de la actividad privada, el TC sostenía que la vía ordinaria prevé que la indemnización es la única reparación ante un despido arbitrario y que tal pretensión solamente es conocida por los jueces de trabajo de conformidad con la Ley Procesal del Trabajo.”¹⁰³

- l. El Tribunal Constitucional no procedió a explicar las razones y fundamentos por lo que cambiaba diametralmente de criterio.

“Para ello el Tribunal Constitucional ha recurrido a una compleja argumentación, muy contestada a nivel doctrinal”.¹⁰⁴

- m. No es cierta la afirmación del Tribunal Constitucional cuando afirma que la única protección que corresponde ante el despido incausado es la reposición por cuanto contradice normas internacionales y al propio mandato constitucional que permite la reposición, la indemnización, seguro de desempleo y otras formas de protección.

Posteriormente el Tribunal Constitucional con fecha 16 de setiembre de 2002 y ante la fuerte crítica de los especialistas en derecho laboral aclara que la inaplicación del artículo 34 solamente tiene efectos para las partes vinculadas al expediente.

“No comparto la posición del Tribunal concretada en esa jurisprudencia, que, más allá de explicaciones retóricas, implicaría el retorno al Perú de la estabilidad llamada, por muchos, propia o absoluta que rigió en nuestro país en las décadas de los años setenta y ochenta del pasado siglo. La discrepancia que aquí expreso es estrictamente jurídica. Considero que la jurisprudencia del Tribunal sobre esta materia no interpreta propiamente la Constitución, sino que la distorsiona y hasta la modifica.”¹⁰⁵

Exp. No.976-2001-AA/TC

Con fecha 13 de marzo de 2003 el Tribunal Constitucional ante la crítica de muchos especialistas en derecho laboral emitió una resolución en la que no

¹⁰³ Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. Op. Cit. Pág. 479

¹⁰⁴ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima, Gaceta Jurídica, 2007. Pág.98.

¹⁰⁵ Pasco Cosmópolis, Mario. Jurisprudencia constitucional en materia de despido laboral. Op. Cit.Pág. 365.

obstante declarar improcedente la Acción de Amparo interpuesta busca otorgar mayor fundamento a la resolución comentada anteriormente.

Los señores miembros del Tribunal Constitucional señalan que los derechos fundamentales no son sólo derechos públicos subjetivos que garantizan un ámbito de autonomía personal oponible al Estado, sino que además son verdaderos valores supremos que por decisión del constituyente informan a la organización jurídica y política y constituyen el fundamento del orden jurídico y de la paz social (FJ 5). Estos derechos fundamentales no solamente demandan abstenciones o el respeto a la autonomía individual sino verdaderos mandatos de actuación y protección para establecer verdaderos límites a la autonomía privada. En consecuencia, el Estado intervendrá cuando los derechos fundamentales se vean vulnerados, independientemente de quien pueda proceder la lesión.

"Si bien el texto constitucional no ha establecido cómo puede entenderse dicha protección contra el despido arbitrario, ella exige que, cualesquiera que sean las opciones que se adopte legislativamente, éstas deban satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como dice expresamente el texto constitucional, se trate de medidas <adecuadas>"¹⁰⁶

Sostiene que la adecuada protección ante el despido arbitrario puede ser abordada desde dos perspectivas:

Régimen sustantivo de protección. Este régimen tiene a su vez dos posibilidades:

a. Protección preventiva del despido arbitrario. Esta posición sostiene que el legislador debe prevenir, evitar o impedir que el trabajador sea despedido arbitrariamente. Por lo tanto el trabajador solo será despedido por alguna causal debidamente acreditada.

b. Protección reparadora contra el despido arbitrario. Según este criterio el legislador regula el derecho del artículo 27 de la Constitución y puede disponer "una compensación económica o una indemnización por el accionar arbitrario del empleador. En tal supuesto, la ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino que se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias" (FJ 12).

"El Tribunal Constitucional considera que que el régimen resarcitorio es compatible con los principios y valores constitucionales en aquellos casos casos en los que, o bien el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción judicial ordinaria con el objeto de que se califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización".¹⁰⁷

No obstante, el Tribunal Constitucional considera que dicho resarcimiento debe limitarse a dos situaciones: que el trabajador haya cobrado la indemnización respectiva o haya iniciado una acción judicial ordinaria con el objeto que se califique el despido como injustificado para obtener la indemnización correspondiente. Solo en estos casos se aplica la

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional. Exp. No. 976-2001-AA/TC del trece de marzo del dos mil tres.

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 976-2001-AA/TC del trece de marzo de dos mil tres.

indemnización por cuanto ha sido voluntad del trabajador y solo de él considerar que esa es la protección adecuada. No obstante que el Protocolo de San Salvador no lo establece los miembros del Tribunal Constitucional han restringido su aplicación de la indemnización solamente cuando así lo decide el trabajador. Esta limitación no existe en el referido Protocolo ni lo aplican así los países signatarios de este instrumento jurídico. La Constitución tampoco establece que es el trabajador el que tiene la facultad de elegir la indemnización, sino que le señala al legislador la obligación de establecer el tipo de protección que desea otorgar.

“Ello tiene una objeción técnica, pues la calificación del acto de despido no se sujetaría a una regla objetiva prevista en el ordenamiento jurídico, sino que se desplaza en última instancia a la voluntad del trabajador.”¹⁰⁸

Régimen de protección procesal. En este caso “el juez laboral no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé a propósito de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada; es decir, ordenar el pago de la indemnización correspondiente.” (FJ.13) Sin embargo, en caso se recurra al amparo “el tipo de protección procesal contra el despido arbitrario no puede concluir, como en las acciones en la jurisdicción ordinaria, en ordenar el pago de una indemnización frente a la constatación de un despido arbitrario; sino en como expresamente indica el artículo 1 de la Ley 23506, reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional.” (FJ 13). En consecuencia, en la medida que el recurso de amparo busca reponer las cosas al mismo estado en que estaban antes de la violación del derecho constitucional, no procede la indemnización sino solamente la reposición del trabajador a su centro de trabajo. El amparo no busca proteger la estabilidad laboral del trabajador sino el goce y ejercicio de los derechos constitucionales. “(...) la protección que se dispensa al trabajador no está referida a la arbitrariedad del despido, que dependerá de la prueba de la existencia de la causa justa imputada, sino al carácter lesivo de los derechos constitucionales presente en dicho despido.” (FJ. 14). El propio Tribunal Constitucionales reconoce que la adecuada interpretación de “el artículo 27 de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado) según sea el caso.” Luego se agrega “Esta orientación jurisprudencial del Tribunal Constitucional en materia laboral no conlleva la estabilidad laboral absoluta, sino plantea el reforzamiento de los niveles de protección a los derechos laborales del trabajador frente a residuales prácticas empresariales abusivas respecto al poder para extinguir unilateralmente una relación laboral.” (FJ.16). Considero que aquí el Tribunal Constitucional se contradice por cuanto la estabilidad laboral absoluta se produce cuando no es posible despedir al trabajador sino solo por alguna de las causales previstas en la ley y sólo el trabajador podrá optar por una indemnización si lo estima conveniente a sus intereses. Esta es exactamente la interpretación del Tribunal Constitucional, es decir que la indemnización solo procede si el trabajador así lo desea por lo que

¹⁰⁸ Zavala Costa, Jaime. Introducción. Coyuntura y perspectivas de la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional. En: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional. Academia de la Magistratura. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, octubre de 2004. Pag. 28.

acoge la teoría de la estabilidad absoluta que hoy casi no se aplica en el mundo jurídico occidental. “El despido ad nutum queda, de tal modo, si no proscrito expresamente, impedido de verificarse en la práctica.”¹⁰⁹

“ (...) lo que ha realizado el TC es una cuestionable restricción a los supuestos de estabilidad laboral relativa, de tal manera que todo despido incausado (sin expresión de causa) importa una lesión a la Constitución (derecho al trabajo y protección adecuada contra el despido arbitrario) y supone estabilidad laboral absoluta.”¹¹⁰

La estabilidad relativa consiste justamente en que el empleador en caso de despido podrá optar por la indemnización establecida por ley. La estabilidad absoluta consiste en que el despido incausado origina la reposición del trabajador en la medida en que es nulo. Así lo reconoce el Tribunal Constitucional cuando afirma que “El Tribunal Constitucional estima que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad- y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona (...)” (FJ.20).

“En nuestra opinión, ha primado lo ideológico: la sentencia ha hecho que la Constitución y su aplicación queden adaptadas a lo que, según los miembros del tribunal, [debiera ser] la norma constitucional. La tesis del TC, por cierto, es seductora y viene cuidadosamente arropada de una terminología brillante. Pero eso es ideología, no ciencia jurídica, ni doctrina constitucional.”¹¹¹

Crítica:

- a. No obstante la negación de los miembros del Tribunal Constitucional, considero que éste recoge la teoría de la estabilidad absoluta en el caso del despido incausado, que hace muchos años ha sido ampliamente superada en la legislación universal.
- b. Sin embargo, reconoce la estabilidad laboral relativa en caso del despido causado o motivado pero no demostrado, en el que procede el pago de una indemnización. En este supuesto el Tribunal Constitucional considera que no se afecta el derecho fundamental al trabajo y por lo tanto no procede la nulidad del despido y la reposición.
- c. Los instrumentos jurídicos supranacionales amparan la posibilidad de la indemnización en caso de despido arbitrario y a voluntad del empleador.

“(...) consideramos que no existe un derecho constitucional a la reposición ante un despido incausado (...) El artículo 27 de la Constitución contiene una fórmula de protección a favor del trabajador pero delegada al legislador, quien dispuso la indemnización como fórmula protectora. De este modo, el derecho a la reposición ante un despido no es un derecho constitucional sino legal y, como tal, no puede ser materia de una acción de amparo.”¹¹²

¹⁰⁹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Op. cit. Pág. 102.

¹¹⁰ Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. Op. Cir. Pág. 499.

¹¹¹ Pasco Cosmópolis, Mario. Jurisprudencia constitucional en materia de despido laboral. En: Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional del Perú. Lima Octubre de 2006. Pág. 368.

¹¹² Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. Loc. cit. Pág. 481.

d. No puede la protección procesal quitar todo contenido a la protección sustantiva.

“ Si las normas laborales sustantivas han previsto la protección indemnizatoria, luego las normas procesales (acción de amparo) no pueden establecer una protección diferente como la reposición. Si las normas sustantivas contemplan la indemnización como reparación, luego no se puede interponer una acción de amparo para obtener una tutela diferente.”¹¹³

Exp. 0206-2005.PA/TC

Con fecha 28 de noviembre del año 2005 se emite esta nueva resolución en la que se busca disminuir los efectos de los criterios anteriores, señalando que la vía del amparo solamente será viable, en el despido fraudulento, cuando el trabajador acredite fehacientemente e indubitadamente que existió fraude y si existiere cualquier duda o controversia sobre los hechos corresponde resolverlos exclusivamente en la vía ordinaria laboral.

“La aptitud del despido fraudulento para desencadenar el proceso de amparo queda, de este modo, si bien no eliminada, al menos matizada al situarse fuera del mismo todas aquellas extinciones que, aún pudiendo ser consideradas pertenecientes a esta categoría, precisen para la acreditación de la presencia de una vulneración de la Constitución de una actividad probatoria dotada de cierta complejidad.”¹¹⁴

Crítica:

a. Las resoluciones anteriores han sido calificadas por destacados juristas peruanos como “exageradas”, “de contenido ideológico” y hasta de “invasoras de las esferas que la Constitución misma reconoce al legislador” y hasta “modificadoras de la propia Constitución”. Así lo sostienen juristas especialistas en Derecho Laboral tales como Pedro Morales Corrales, Víctor Ferro Delgado, Mario Pasco Cosmópolis, Fernando Elías Mantero, Luis Vinatea Recoba, Jorge Toyama Miyagusuku, Luis Castillo Córdova, entre otros. Esta investigación no pretende hacer un análisis crítico de las resoluciones del Tribunal Constitucional por cuanto está dirigida al Derecho Constitucional Laboral Comparado. No obstante lo dicho, si al lector le interesa conocer algunas de las muchas críticas vertidas por los especialistas me permito presentar las referencias bibliográficas como nota al pie de página.¹¹⁵

¹¹³ Ibíd. Pág. 485.

¹¹⁴ Sanguineti Raymond, Wilfredo. Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Loc. cit.. Pág.100

¹¹⁵ a. Morales Corrales, Pedro. Derecho al trabajo y despido arbitrario. Doctrina Jurisprudencial del Tribunal Constitucional. En: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y provisional. Academia de la Magistratura- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2004. Pág. 144.

b. Ferro Delgado, Víctor. El despido arbitrario en el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo y en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional. En: Laborem, 2003, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Número 3. Pág. 198.

c. Pasco Cosmópolis, Mario. Jurisprudencia constitucional en materia de despido laboral. En: Centro de Estudios Constitucionales. Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. Palestra. Lima, 2006. Pág. 368.

“El balance, pues, del derecho al trabajo con los derechos constitucionales del empleador está ausente en las sentencias del TC (al no tomarse en cuenta los derechos del empleador, no se aprecia una interpretación basada en parámetros ponderados).”¹¹⁶

b. El Tribunal Constitucional afirma que el despido incausado es inconstitucional, sin embargo considera perfectamente constitucional el despido causado, pero no demostrado judicialmente. Considero que el despido incausado y el causado pero no demostrado judicialmente, debieran tener la misma protección.

3.14.4 El Tribunal Constitucional Peruano y sus límites

El Tribunal Constitucional viene emitiendo resoluciones en las acciones de inconstitucionalidad y en los recursos de amparo convirtiéndose en legislador positivo alterando la voluntad de los legisladores y aun de los constituyentes. Tal como puede verse en las resoluciones del Tribunal Constitucional Peruano, éste no solamente elimina del sistema jurídico aquellas normas que considera inconstitucionales sino que además busca sustituir la voluntad expresa del propio legislador, por lo que me permito realizar algunos comentarios al respecto.

El Perú se encuentra transitando por la senda del Derecho Constitucional con nuevos y esperanzadores bríos. Como consecuencia de la inclusión del Tribunal Constitucional por el constituyente en 1993, ha sido posible establecer este importante organismo que se encarga de velar por la constitucionalidad de las leyes. “El actual Tribunal Constitucional fue creado por la Constitución de 1993, sin embargo, recién fue instalado el 24 de junio de 1996.”¹¹⁷

El Tribunal Constitucional ha tenido y tiene como miembros a destacados juristas que enriquecen las sentencias con importantes aportes. No obstante lo expuesto, debo reconocer que en su corta vida han surgido diversos problemas: la elección de los señores magistrados ha pasado por situaciones de difícil negociación política y los magistrados designados no han sido todos del mismo nivel jurídico; el Tribunal ha cambiado de criterios con cierta frecuencia; ha generado graves conflictos con el Poder Ejecutivo, el Poder

d. Vinatea Recoba, Luis. La adecuada protección procesal contra el despido arbitrario. Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y provisional. Academia de la Magistratura- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2004. Pág. 107.

e. Toyama Miyagusuku, Jorge. El Tribunal Constitucional y los supuestos de reposición laboral: el caso Telefónica. En: Asesoría Laboral, 2003.

f. Toyama Miyagusuku, Jorge. La inconstitucionalidad de los despidos: un análisis de los criterios del Tribunal Constitucional. En: Actualidad Laboral, diciembre, 2003. Pág. 19.

g. Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. En: Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica, Lima, 2004. Pág. 445.

g. Castillo Córdova, Luis. El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo. En: Asesoría Laboral, Número 167, 2004. Pág. 9.

¹¹⁶ Toyama Miyagusuku, Jorge. El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. Op. Cit. Pág. 481.

¹¹⁷ Alva Orlandini, Javier. La acción de inconstitucionalidad en el Perú. Editora Gráfica, Lima, 2004. Pág. V.

Legislativo, el Poder Judicial, el Jurado Nacional de Elecciones, los Colegios de Abogados creando fuerte críticas de parte del ámbito jurídico de nuestra país.

Considero que en parte estos problemas se han originado por haberse introducido figuras de países europeos que responden a realidades totalmente diferentes a la nuestra y también por las características personales de algunos de sus miembros.

El Tribunal Constitucional es el órgano encargado de decidir si las leyes y todas las normas con ese mismo rango, son constitucionales o inconstitucionales. En caso de considerarlas inconstitucionales las expulsa del ordenamiento jurídico y se convierte en freno del Poder Legislativo, en la medida en que las leyes que éste apruebe violen la Constitución. De esta manera el Tribunal Constitucional vela para que se conserve la integridad del orden constitucional y prevalezca la supremacía de la Constitución pero se trata de un poder constituido y como tal sometido, al igual que todos, a los límites que la propia Constitución establece.

La justicia constitucional busca la legitimidad a diferencia de la simple legalidad. La legalidad consiste en adecuarse a las normativas vigentes, mientras que legitimidad implica valores, dignidad de la persona, respeto a los derechos fundamentales, defensa de los principios que inspiran el Estado Democrático de Derecho, etc. Sin embargo tiene como límite y marco de referencia a la propia Constitución del Estado.

El orden jurídico no es un sistema de normas de igual jerarquía, sino por el contrario un orden de grados que forman como una pirámide en la que la Constitución está por encima de todas las otras normas. Es decir, existe la supremacía de la Constitución que significa (formalmente) por un lado que por encima de ella no existe norma alguna y que las que están por debajo deben crearse bajo los procedimientos que la propia Constitución señala y (sustancialmente) que el contenido de las inferiores debe corresponder con la norma superior. Todas las normas deben estar en conformidad con la Constitución y en caso no estarlo debe existir un organismo encargado de resolver la contradicción. No puede desempeñar esta labor el Poder Ejecutivo por no ser de su interés, ni estar especialmente entrenado para ello, tampoco el Poder Legislativo por cuanto sería “juez y parte” toda vez que tendría que resolver respecto a leyes que ellos mismos crearon. Por lo tanto lo más conveniente es que sean los Tribunales los encargados de revisar la Constitucionalidad de las leyes. Sin embargo esto trae un conflicto con el concepto de democracia en la medida en que los parlamentarios han sido elegidos por el pueblo y los encargados del control constitucional en cualquiera de los sistemas (Control difuso o concentrado) no. Se dice por lo tanto que se trata del triunfo de la ciencia del Derecho frente a la Democracia “...la ciencia jurídica por encima del poder colectivo”.

El artículo 201 de la Constitución establece “El Tribunal Constitucional es el órgano de control de la Constitución”. La Constitución es un grupo de normas que ocupan el lugar más alto en la jerarquía del orden jurídico de un Estado y a las que deben sujetarse todas las demás leyes y reglamentos, lo que constituye

el fundamento de la supremacía de la Constitución. Toda ley debe estar en conformidad con los principios desarrollados en la Constitución (Aspecto material) y además debe haber sido producida conforme a los procedimientos establecidos (Aspecto formal). La expresión utilizada en el artículo 201 no es la correcta por cuanto el Tribunal Constitucional no ejerce control sobre la Constitución sino sobre la constitucionalidad de las normas.

El proceso de inconstitucionalidad es el que permite garantizar la supremacía de la Constitución en el ordenamiento jurídico nacional. Es evidente que el Tribunal Constitucional no se pronuncia respecto a la Constitución, que es el resultado del Poder Constituyente, sino que busca garantizar que las leyes y normas de esta jerarquía sean compatibles con la Constitución ya que en caso contrario las expulsará del sistema jurídico. En conclusión, lo que el Tribunal Constitucional controla no es la Constitución sino las leyes y normas de esa jerarquía a fin de que sean compatibles con ella. Posteriormente la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (Ley 28301) agregó “El Tribunal Constitucional es el órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad”. En consecuencia es la ley orgánica la que agrega varios conceptos tales como que el Tribunal Constitucional es “órgano supremo” y que no solamente controla la constitucionalidad sino que además es el “supremo intérprete”. El control que ejerce el Tribunal Constitucional es supremo en la medida en que al declarar inconstitucional la norma o proscrita una interpretación no es posible apelar a ninguna instancia, ni procede recurso alguno. Sin embargo, considero que el primer intérprete de la Constitución y el más importante es el Congreso de la República, luego el Tribunal Constitucional y en tercer lugar el Poder Judicial.

“el primer intérprete de la Constitución y el más importante, con mucha diferencia, es el legislador. El legislador es el intérprete normal, ordinario, de la Constitución. En consecuencia, la Constitución es una norma jurídica que remite en primera instancia a un intérprete político. El Parlamento es un órgano político que interpreta la Constitución de la única manera que sabe hacerlo: en clave política. Y además es un intérprete privilegiado, en la medida que es el representante democráticamente elegido por los ciudadanos, y expresa, por tanto, la voluntad general. Justamente por eso, su interpretación en forma de ley se opone a toda la sociedad. El segundo intérprete privilegiado es el Tribunal Constitucional. Únicamente él puede realizar la interpretación de la Constitución efectuada por el legislador. Y únicamente puede hacerlo jurídicamente, es decir, únicamente puede controlar la ley, pero nunca la motivación política que condujo al legislador a dictarla.”¹¹⁸

Muchas de las críticas al Tribunal Constitucional surgen en la medida en que éste concibe a la Constitución como un orden de valores y principios y por lo tanto en su labor interpretativa debe concretizar dicho orden valorativo. Valores y principios que no solamente se extraen de la Constitución sino de todo el ordenamiento jurídico (Exp. 2080-2004-AA/TC del 9 de septiembre de 2004). Declara el Tribunal Constitucional que “...mediante la acción hermenéutica e integradora de ella, se encarga de declarar y establecer los contenidos de los valores, principios y normas consignados en el corpus constitucional” (Exp. 2409-2002-AA/TC del 7 de noviembre de 2002).

¹¹⁸ Pérez Royo, Javier. Citado por Carlos Mesía Ramírez en el informe presentado a la Comisión de Constitución del Congreso de la República con fecha 10 de julio de 2006

“Con este modo de entender la Constitución (un orden de valores que configura, por lo tanto, un marco normativo amplio y ambiguo), y de entender la labor del Tribunal Constitucional (como determinador y concretizador de ese marco amplio y ambiguo), se encuentran los presupuestos dados para esperar-más bien comprobar- no solo una extensa y profunda irradiación de la norma constitucional, en estricto, de los principios y valores que conforman la Constitución, que llevan a una < omnipresencia de la Constitución>, sino también a una labor de concreta determinación del entero ordenamiento jurídico a cargo del Tribunal Constitucional, quien definirá la concreta sujeción del poder político y de los particulares a lo que previamente haya decidido que significa el valor o principio irradiado, es decir, a una situación de <omnipotencia del Tribunal Constitucional>”¹¹⁹

En este tipo de interpretaciones en las que “lo constitucionalmente válido carece de un parámetro unívoco y claramente objetivable de determinación”¹²⁰ el riesgo es que el poder se traslade del Poder Legislativo y Poder Ejecutivo hacia el Tribunal Constitucional en la medida en que éste determinará cuales disposiciones del legislativo y del ejecutivo quedarán vigentes.

“... con este tipo de concepciones, el Tribunal Constitucional llega a tener <la posibilidad de hacer triunfar sus propias concepciones sobre las del legislador y sobre las de la Constitución misma. Cuando se afirma que la Constitución es un conjunto de valores o principios que se han de concretizar en cada caso particular, y que el máximo concretizador es el Tribunal Constitucional, en buena cuenta se está diciendo que la Constitución significará y valdrá, en cada caso concreto, lo que la cosmovisión, carga axiológica y epistemología del Derecho (mayoritariamente al menos) del los miembros del Tribunal Constitucional, determine que significa y vale... La posibilidad de este totalitarismo se ve reforzada con el hecho, ya comentado anteriormente, de que las decisiones del Tribunal Constitucional no pueden ser impugnadas constitucionalmente. En una situación así, se pasaría de un Estado republicano y democrático, a un Estado judicialista, en el que el poder se reparte entre los jueces y, en última instancia, en el Tribunal Constitucional. Una situación en absoluto democrática, en la medida que ni los jueces ni los magistrados del Tribunal Constitucional provienen de elección directa de los ciudadanos”¹²¹

Como venimos afirmando el Tribunal Constitucional es el órgano encargado de decidir si las leyes y todas las normas con ese mismo rango, son inconstitucionales. En caso de considerarlas inconstitucionales las expulsa del ordenamiento jurídico y se convierte en freno del Poder Legislativo, en la medida en que las leyes que éste apruebe violen la Constitución. De esta manera el Tribunal Constitucional vela para que se conserve la integridad del orden constitucional y prevalezca la supremacía de la Constitución pero se trata de un poder constituido y como tal sometido, al igual que todos, a los límites que la propia Constitución establece. No existe mayor objeción a que el Tribunal Constitucional asuma la función de legislador negativo, es decir, que expulse del sistema jurídico aquellas normas que se opongan a la Constitución. El problema surge cuando el Tribunal Constitucional asume por su propia decisión las características de legislador positivo con la aprobación de Sentencias interpretativas-manipulativas o sentencias normativas. La Constitución en ninguna parte señala que el Tribunal Constitucional tiene facultades de legislador positivo sino que se trata de atribuciones que ellos mismos se vienen otorgando al copiar otras realidades y sistemas jurídicos diferentes al nuestro. El sistema democrático ha establecido que los mayores poderes los otorga la población mediante votaciones al Poder Ejecutivo y al

¹¹⁹ Castillo Córdova, Luis. Quis custodis custodet. Los riesgos que implica la justicia constitucional. Actualidad Jurídica No. 149, abril 2006. Pág.137

¹²⁰ *Ibíd.* Pag. 137

¹²¹ *Ibíd.* Pag. 138

Poder Legislativo. La Constitución le otorga al Poder Legislativo básicamente las facultades de legislar y fiscalizar, por lo que es materia de discusión si es que el Tribunal Constitucional está facultado para convertirse en legislador positivo.

Considero que para poder determinar si el Tribunal Constitucional tiene facultades de legislador positivo debe recurrirse al análisis de la naturaleza de esta institución. Si es que consideramos al Tribunal Constitucional como un órgano preferentemente político entonces tendrá la capacidad para ser legislador positivo, pero en ese caso, debe estar expresamente señalado en la Constitución. Si se la considera como una institución básicamente jurisdiccional entonces no tendrá dichas atribuciones de legislador positivo. Nuestro texto constitucional no le otorga atribuciones de legislador positivo y además lo denomina “Tribunal” Constitucional para dejar claramente establecido que se trata de una institución de naturaleza jurisdiccional y no política. Consideramos posible que la propia Constitución le otorgue la jerarquía de Cuarto Poder y por lo tanto que tenga las atribuciones de legislador positivo pero en nuestra Constitución esta no fue la voluntad del constituyente y por ello expresamente le otorga facultades para controlar la constitucionalidad de las leyes y normas afines.

“Que el Tribunal Constitucional es un órgano de esa especie suprema, que son los que constituyen en realidad al Estado y salvaguardan su unidad y que, por tanto, participa como los demás de ese rango de las competencias de soberanía que la Constitución les traslada directamente, admite pocas dudas. De ahí podría inferirse, y no ha dejado de hacerse en ocasiones que el Tribunal Constitucional habría de considerarse como un verdadero *cuarto poder*, materialmente jurisdiccional, pero distinto del poder judicial estricto.”¹²²

El Tribunal Constitucional tiene como función principal ejercer un control sobre las leyes y normas de similar jerarquía, a fin de expulsarlas del sistema jurídico si es que contravienen a la Constitución. Es decir, ejerce la función de legislador negativo. Esta es la específica atribución al otorgarle la función de control y no la de legislar. No obstante, el Tribunal Constitucional consideró pertinente incorporar mediante sus resoluciones las sentencias interpretativas-manipulativas o sentencias normativas, es decir asumiendo la función de legislador positivo. El problema es que dichas sentencias no figuran en la Constitución, ni en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, ni en el Código Procesal Constitucional. La función de legislador positivo proviene de algunos países de Europa que proceden de una tradición y sistema jurídico muy diferente al nuestro.

Considerando que el Tribunal Constitucional ha sido creado por el Congreso Constituyente Democrático con la Constitución de 1993 y que por lo tanto su existencia es corta, toda vez que el Tribunal de Garantías Constitucionales no ha tenido gran trascendencia en la vida jurídica nacional, debemos ser especialmente cuidadosos en su desarrollo. Es indispensable que sea un estricto cumplidor de las normas que lo han creado y no debería excederse en sus atribuciones para evitar reacciones adversas y su desprestigio. El propio

¹²² García de Enterría, Eduardo. La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional. Editorial Civitas S.A., Madrid 1985. Pág. 199

Tribunal Constitucional ha afirmado: “En consecuencia para declarar la inconstitucionalidad de una norma legal, es necesario que en la Constitución exista una disposición que la contravenga en forma precisa y no a base de interpretaciones o deducciones controvertibles.”¹²³ Evidentemente ha realizado luego interpretaciones y deducciones muy controvertibles. En los pocos años de su existencia ha generado profundas reacciones adversas del poder legislativo, poder ejecutivo, poder judicial, sistema electoral, destacados juristas, medios de prensa y otros.

En relación a sus resoluciones vinculadas al poder judicial el Dr. Luis Castillo Córdova, destacado estudioso del Derecho Constitucional ha llegado a afirmar:

“Sin embargo, el mencionado Tribunal sí se equivoca-y mucho- al momento de ejercer esa potestad. La ha ejercido de modo tal que la sensación final que queda es la de un intolerable exceso. Lo grave del asunto es que no se trata de una mera sensación, sino-y por desgracia- de la constatación efectiva de que estamos frente a otro ejercicio extralimitado de las competencias y potestades del Tribunal Constitucional... Sin duda alguna, imponer a los jueces una solución a los litigios concretos es sencillamente una extralimitación inconstitucional que termina menoscabando las atribuciones constitucionales del Poder Judicial. Y es que el Tribunal Constitucional no puede imponer soluciones (fallos) a los casos que deban decidir los jueces del Poder Judicial”.

“Como tiene la fuerza de interpretar de modo vinculante la Constitución, pretende imponer no solo interpretaciones sino también soluciones de los casos sin consideración de las circunstancias concretas; como tiene la fuerza de invalidar sentencias del Poder Judicial, lo hace sin medir las consecuencias que sobre los jueces puede recaer... Y eso, desde un ámbito jurídico es sencillamente una extralimitación inconstitucional que termina menoscabando el honor personal de los jueces y la imagen institucional del Poder Judicial”¹²⁴

También se afirma que el Tribunal Constitucional se extralimita respecto a los otros Poderes tales como el Ejecutivo y el Legislativo.

“... se consolida cada vez más la impresión de que el Tribunal Constitucional se autoconcibe como un super tribunal con superpoderes que está llamado no solo-y que no es poca cosa- a ocuparse de velar porque la Constitución rija de modo efectivo como norma jurídica fundamental, sino que ante una presunta inercia o ineptitud de los demás órganos-el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial- no le queda más remedio que autoimponerse la misión de actuar como bálsamo que curará todos los males que padece la sociedad peruana. Y de paso, <y en aras de optimizar el despliegue y desarrollo de su actividad jurisdiccional>, dar lecciones de Derecho (en particular de Derecho Constitucional) en sus no pocas largas sentencias, como si la clase jurídica nacional fuese incapaz de hacerlo ella misma”

Mientras que la extralimitación del Poder Legislativo puede ser cuestionada ante el Poder Judicial esto no ocurre con el Tribunal Constitucional “...que siempre actúa como instancia única o como instancia última sin posibilidad de reclamación posterior, al menos no en el Derecho interno. Y es que no debe olvidarse que aunque máximo supremo y guardián de la Constitución, el citado tribunal no es un órgano infalible”.¹²⁵

Considero que el Tribunal Constitucional ha buscado los sistemas en los que tienen las máximas atribuciones y mediante interpretaciones excesivas las ha incorporado en sus sentencias. Esta situación surge en la medida en que el

¹²³ Sentencia del Tribunal Constitucional 005-96-I/TC en la demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 4 de la ley No. 26435 (Ley Orgánica del Tribunal Constitucional).

¹²⁴ Castillo Córdova, Luis. ¿Activismo extralimitado del Tribunal Constitucional? Revista Jurídica del Perú. Tomo 77, julio 2007. Pág 41-42.

¹²⁵ Ibid. Pág.43-44

propio Tribunal Constitucional se ha atribuido las facultades de “legislador positivo”, “vocero del poder constituyente” o “intérprete de la voluntad del poder originario”.

“...el TC ha tenido cierta proclividad, como es público y notorio, a maximizar lo que dicho colegiado interpreta como sus competencias.”

“Es muy cierto que el TC se ha excedido en más de una oportunidad, pero ello no se debe sólo al perfil de algunos de sus integrantes, sino también a los vacíos creados por actuaciones deficientes de otros poderes del Estado como el Congreso de la República y el Poder Judicial.”¹²⁶

No solamente podrá revisar los proyectos de reforma constitucional sino que ha resuelto que el Congreso no podrá realizar modificaciones sustanciales y que solamente es atribución del Congreso “...reformar preceptos no esenciales de la Constitución”¹²⁷ Por cierto el encargado de establecer cuando el Congreso ha realizado modificaciones sustanciales es el propio Tribunal Constitucional y por lo tanto podrá negar las reformas que el Parlamento nacional realice aunque sea ratificado por referéndum popular. El Tribunal Constitucional pone límites a las reformas constitucionales que la propia Constitución no establece. Es decir, mientras el Constituyente se preocupó en no poner límites a las reformas constitucionales que podrían ser parciales y totales, estableciendo solamente un procedimiento especial para dichas reformas, el Tribunal Constitucional los ha establecido sobrepasando evidentemente sus atribuciones.

Para evitar que el Congreso pueda, mediante modificaciones en la Constitución o en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, establecerle límites a sus extralimitaciones “este colegiado podría llegar a examinar, como parte de su competencia implícita, su propio marco constitucional de control”.¹²⁸ Es decir, que cualquier límite que pueda ponerle el Congreso de la República dentro de sus atribuciones legislativas el Tribunal Constitucional podría “interpretar” dichas reformas como inconstitucionales con lo que estaríamos ante una institución fuera de todo control y por encima de los tres poderes legítimos. Por cierto ninguna de estas atribuciones figura en la Constitución, ni fueron la voluntad del Constituyente.

El Tribunal Constitucional al auto denominarse “vocero del poder constituyente” e “intérprete de la voluntad del poder originario” concluye que ha sido voluntad del Congreso Constituyente Democrático (CCD) otorgarle atribuciones de legislador positivo. Si revisamos todas las actas de las sesiones en la Comisión de Constitución y Reglamento, así como las intervenciones en el Pleno del CCD no encontraremos ninguna referencia al respecto, por cuanto evidentemente esa no fue la voluntad del Constituyente, de lo que puedo dar fe en mi calidad de congresista constituyente.

¹²⁶ Wieland Conroy, Hubert. Análisis del proyecto de ley que recorta las facultades del Tribunal Constitucional.. Revista Jurídica del Perú No. 69, año LVI, octubre-diciembre 2006. Pág. 231-237

¹²⁷ Sentencia 0050-2004-AI/TC del 3 de junio de 2005 sobre proceso de inconstitucionalidad contra la ley No.28389 y No. 28449.Fundamento 18.

¹²⁸ *Ibíd.* Fundamento 4

En último término, deseo hacer algunas reflexiones respecto a las fuentes del Derecho. Las sentencias interpretativas-manipulativas o sentencias normativas son aquellas que al considerar que una ley contradice la Constitución, procede a eliminar una parte de su texto (sentencias reductoras), añadirle una parte (sentencias aditivas) o sustituir una parte por otra (sentencias sustitutivas). Es decir, se produce una importante alteración en la ley y por lo tanto esas sentencias se constituyen en fuente de Derecho.

Como consecuencia del nuevo rol del Tribunal Constitucional se afirma: "debiendo constituirse en el soporte de un nuevo orden constitucional, en el cual se redefine el papel de los jueces, se elaboren nuevos criterios de interpretación y se rompa el esquema tradicional imperante en nuestra historia judicial, de manera que su jurisprudencia se constituya como fuente de derecho."¹²⁹

Este tipo de sentencias están cambiando de manera importante la legislación vigente por lo que todos aquellos operadores del Derecho deben tener un conocimiento preciso de todas las modificaciones que el Tribunal Constitucional viene realizando. Es decir, el Tribunal Constitucional al convertirse en un legislador positivo, paralelo al Poder Legislativo, viene introduciendo cambios trascendentales en la legislación que debe estar al alcance de jueces, fiscales, abogados, maestros y todos los operadores del Derecho. No será suficiente tener conocimiento de la legislación vigente sino que ahora debemos añadir el de las sentencias normativas que emita el Tribunal Constitucional. Es indispensable conocer la realidad del mundo jurídico en nuestro inmenso y mal informado país para comprender que esto es por ahora imposible. Existen grandes extensiones de nuestra patria dónde no llega el diario oficial El Peruano, dónde no existen bibliotecas jurídicas, dónde sólo los Códigos son conocidos y con graves limitaciones, por lo que la introducción de las sentencias normativas viene generando confusión y alteraciones en la administración de justicia a nivel nacional.

Por ello existe una posición que sostiene que el Tribunal Constitucional no debe emitir sentencias normativas y que sus resoluciones no constituyen una de las fuentes formales del Derecho.

"De otro lado, una posición en contra sostiene que, a pesar de la especialidad del Tribunal Constitucional, sus sentencias no alcanzan la categoría de fuente de Derecho, por no ser un modo de manifestarse o exteriorizarse el Derecho, ni poseer el Tribunal Constitucional capacidad normativa creadora."¹³⁰

3.14.5 El Tribunal Constitucional Peruano y el Derecho Laboral colectivo del Trabajo

La libertad sindical

Se la define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.

Enrique Álvarez Conde [*Curso de derecho constitucional VI*. Madrid: Técnos, 1999, p. 457] señala que "(...) este derecho fundamental (...) debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por

¹²⁹ Coripuna, Javier Adrián. La jurisprudencia vinculante de los altos tribunales como límites al principio de independencia judicial. En: Estudios al Precedente Constitucional. Palestra, Lima, 2007. Pág. 125

¹³⁰ Ibid. Pág. 111

tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política”. Por ende, alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional Español, en la STC 292/1993, precisa que los sindicatos son “(...) formaciones de relevancia social, en la estructura pluralista de una sociedad democrática”. (FJ26 en la Sentencia del 12 de Agosto del 2005, en el expediente 008-2005-AI/TC)

Facultades de la libertad sindical

“...implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de *homo faver* – *homo politicus*, referido a aspectos tales como:

- El derecho a fundar organizaciones sindicales.
- El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.
- El derecho a la actividad sindical.
- El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.
- El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.” (FJ26 en la Sentencia del 12 de Agosto del 2005, en el expediente 008-2005-AI/TC)

Contenido de la Libertad Sindical

“La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28º, inciso 1). El derecho de libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección ante el despido por pertenecer o participar de actividades sindicales. “ (FJ4 en la Sentencia del 23 de Julio del 2004 en el expediente 1469-2002-AA/TC)

“El Tribunal Constitucional en la STC N.º 1124-2001-AA/TC ha señalado que el derecho constitucional de libertad sindical, reconocido en el artículo 28º, inciso 1), tiene como contenido esencial un aspecto orgánico y un aspecto funcional, precisando que “El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones [...]” Bajo esa premisa, el citado pronunciamiento precisa que “lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco

deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza, pueden y deben desarrollarse, proyectando su *vis expansiva* a través de remozadas y, otrora, inusitadas manifestaciones.”

Siguiendo el criterio esbozado, este Tribunal en la STC N.º 1469-2002-AA/TC ha puntualizado, respecto al contenido esencial del derecho de libertad sindical, que aquél no puede agotarse en los planos orgánico y funcional, sino que “[...] a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla con los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical.”

Como se observa, el contenido del derecho constitucional de libertad sindical puede materializarse o proyectarse de múltiples formas en razón de su naturaleza lo que dependerá de la manifestación concreta del mismo en determinado contexto espacial y temporal, sólo a partir de tal situación el contenido esencial del derecho podrá ser definido siempre teniendo como pilares el aspecto orgánico y funcional que constituyen el mínimo indisponible en el derecho en cuestión. Al respecto, debe tenerse en cuenta que de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos constitucionales deben interpretarse dentro del contexto de los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano en la materia, por lo que aquéllos constituyen el parámetro de interpretación de los derechos reconocidos por la Carta Fundamental.” (FJ2,3 y 4 de la Sentencia del 29 de Enero del 2004 en el expediente 3039-2003-AA/TC)

Manifestación de la Libertad Sindical

“Esta facultad se manifiesta en dos planos: el *intuito persona* y el plural.

La libertad sindical *intuito persona* plantea dos aspectos:

- Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
- Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafilarse de una organización sindical.

La libertad sindical plural plantea tres aspectos:

- Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
- Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
- Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

La libertad sindical *intuito persona* se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28.º de la Constitución. Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes

componentes del Estado peruano:

- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153.º de la Constitución).
- Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección (artículo 42.º de la Constitución).” (FJ27 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-PI/TC)

Objetivo del Sindicato

“El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente los siguientes objetivos:

- Estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros.
- Mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Entre los principales fines y funciones que nuestra legislación establece para los sindicatos en el ámbito de la legislación privada, se tienen los siguientes:

- Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y, dentro de ese contexto, exigir su cumplimiento.
- Representar o defender a sus miembros a su solicitud, en las controversias o reclamaciones de carácter individual.
- Promover la creación de organismos de auxilio y promoción social de sus miembros (cooperativas, cajas-fondos, etc.).
- Promover el mejoramiento cultural, así como la educación general, técnica y gremial de sus miembros.” (FJ28 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Definición de convenio colectivo

“Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo

para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.” (FJ29 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Los elementos del convenio colectivo

Los elementos de este instituto son:

- Los agentes negociadores.
- El contenido negocial.
- La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva.

(FJ30 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Las características del Convenio Colectivo

“Entre las principales características se cuentan las siguientes:

- La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.
- La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.
- Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.
- Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc.” (FJ31 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Tipos de Convenios Colectivos

“Desde un punto de vista doctrinario, se presentan los dos modelos siguientes:

- El modelo vertical: La normatividad estatal limita en términos bastante específicos el poder negocial de los trabajadores y empleadores.
- El modelo horizontal: La normatividad estatal deja en gran medida a la discrecionalidad de las partes de la relación negocial, los alcances de las convenciones colectivas.

Podemos afirmar, con los matices necesarios, que en nuestro país el modelo horizontal es aplicable al régimen privado y el vertical al público. “(FJ32 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Fuerza vinculante del Convenio Colectivo

“...el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

...Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga.” (FJ32 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

La intervención de terceros en la solución de conflictos laborales

“A tenor del inciso 2 del artículo 28.º de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber:

- Fomentar el convenio colectivo.
- Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.

En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada.

En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:

Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica.

- A. Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral.” (FJ35 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Definición de conciliación

“La conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí. La conciliación laboral en el ámbito privado se gesta cuando las partes negociadoras de una convención informan a la Autoridad de Trabajo la terminación de la negociación colectiva, por la existencia de una abierta discrepancia sobre la totalidad o parte de las materias objeto del conflicto.

Se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral – acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores–, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus “buenos oficios” induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga

fin al conflicto.

La labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y sugerir vías de entendimiento.” “(FJ36 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Características de la labor conciliadora

“Las principales características de la labor conciliadora son:

- Flexibilidad: Se promueve con prescindencia de acciones carentes de complejidad y rigidez a efectos de alcanzar la búsqueda de una solución.
- Rapidez: Se promueve con celeridad y prontitud en aras de evitar la prolongación del conflicto.
- Reserva: Se promueve con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- Decisividad: Se promueve en aras de alcanzar un acuerdo que suponga la solución encontrada por las partes, produciendo efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.

El conciliador –que puede ser un particular o un funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo– desempeña un papel activo en la promoción del avenimiento de las partes.

En puridad, el conciliador interpone sus “buenos oficios” a efectos de que las partes se avengan a encontrar por sí mismas el acuerdo que ponga fin al conflicto.” “(FJ36 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Definición de mediación

“La mediación es el acto de interposición de fórmulas de avenimiento a la solución del conflicto. La mediación laboral, en el ámbito privado, se gesta cuando los agentes negociadores solicitan o autorizan específicamente al conciliador la presentación de una o varias propuestas de solución.

El tercero interviniente en la solución del conflicto juega como mediador un rol más activo que como conciliador, en razón de que directamente sugiere las propuestas de solución.

La mediación se produce de una forma interventiva, a través de la cual un tercero neutral propone, a pedido de las partes en conflicto, alternativas de solución. Estas pueden ser aceptadas o desestimadas por los agentes negociadores.” “(FJ37 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Características de la mediación

“Entre las principales características de la mediación se tiene:

- Propositividad: Dicha actividad no sólo consiste en acercar a las partes en conflicto, sino que a petición de estos se expone, sugiere y formula una vía de solución.
- Solemnidad: Se lleva a cabo de manera formal y ritualista.
- Reserva: Se lleva a cabo con sigilo y discusión, en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- Decisividad: En caso de alcanzar éxito, la solución aceptada por los agentes negociadores produce efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.” “(FJ37 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente

008-2005-AI/TC)

Definición de Arbitraje

“El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje. El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro impersonal, un tribunal *ad hoc*, la Autoridad de Trabajo, etc.

Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto.” “(FJ38 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Características del Arbitraje

“Entre las principales características del arbitraje aparecen las siguientes:

- Autonomía: Se despliega dentro del marco de la Constitución y la ley con plena capacidad y competencia para resolver el conflicto.
- Solemnidad: Se lleva a cabo de manera formal y ritualista.
- Reserva: Se lleva a cabo con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- Vinculatoriedad: Genera consecuencias jurídicas obligatorias para las partes comprometidas en el arbitraje.

El arbitraje puede surgir como consecuencia de una sumisión voluntaria, en donde las partes en conflicto, a través de sus negociadores, acuden a un tercero neutral para la solución del conflicto; o de una sumisión obligatoria en donde las partes quedan vinculados a los resultados de un arbitraje por mandato de la ley.” “(FJ38 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Impugnación excepcional del laudo

“El laudo que se expide como consecuencia del arbitraje tiene carácter de inimpugnable e imperativo. No obstante, nuestra legislación permite excepcionalmente la impugnación judicial del laudo en los dos casos siguientes:

- Por vicio de nulidad.
- Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.” “(FJ39 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Definición de huelga

“Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo.”

“Mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones

jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales. Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores... Debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos.” (FJ40 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Atribuciones vinculadas al derecho de huelga

“Entre las atribuciones vinculadas al derecho de huelga aparecen las siguientes:

- a. Facultad de ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga.
 - Facultad de convocatoria dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.
 - Facultad de establecer el petitorio de reivindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socio-económicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.
 - Facultad de adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.
 - Facultad de determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.

Desde una perspectiva doctrinaria avalada por la jurisprudencia más avanzada se acepta que la huelga debe ser convocada tomándose en consideración lo siguiente:

- La existencia de proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto.
- La constatación de que no se haya impuesto a los trabajadores discrepantes con la medida de fuerza acordada la participación en la huelga.” (FJ41 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga

“La Constitución señala textualmente que se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga:

- Los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153.º de la Constitución).” (FJ42 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

CUADRO 3.A

**DERECHOS LABORALES QUE TIENEN RANGO CONSTITUCIONAL PARA
 LABORALISTAS PERUANOS**

DERECHOS DE ARTÍCULOS	ADOLFO CIUDAD (1)	CARLOS BLANCAS (2)	LUIS APARICIO (3)	C 1 O 9 N 7 S 9 T I T U C.	C 1 O 9 N 3 S 3 T I T U C.	P 2 R 0 O 2 Y 2 E C T O	C E U R O P. - L A T. S
1 TRABAJO COMO DEBER Y DERECHO				X	X	X	X
2 DERECHO AL TRABAJO	X						
3 DERECHO AL EMPLEO		X					
4 PROTECCIÓN AL TRABAJADOR/DERECHOS LABORALES MÍNIMOS		X	X				
5 PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA			X	X			
6 PROTECCIÓN A LA MADRE TRABAJADORA		X		X	X	X	X
7 PROTECCIÓN AL MENOR DE EDAD TRABAJADOR			X	X	X	X	X
8 PROTECCIÓN AL DISCAPACITADO TRABAJADOR					X		
9 ESTADO PROMOTOR DE EMPLEO PRODUCTIVO (UTIL)				X	X		
10 IGUALDAD O NO DISCRIMINACIÓN	X	X	X	X	X	X	X
11 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD		X		X	X	X	
12 INDUBIO PRO OPERARIO		X		X	X	X	
13 RETROACTIVIDAD EXCEPCIONAL DE LAS LEYES LABORALES			X	X			
14 TRABAJO LIBRE				X	X	X	X
15 TRABAJO DECENTE						X	
16 TRABAJO DIGNO				X	X		
17 TRABAJO COMO FUENTE PRINCIPAL DE RIQUEZA				X			
18 REMUNERACIÓN JUSTA		X	X	X	X	X	
19 PREFERENCIA DE PAGO DE CRÉDITOS LABORALES				X	X	X	
20 SALARIO SOCIAL FAMILIAR				X	X	X	X
21 REMUNERACIÓN O SALARIO MÍNIMO		X	X	X	X	X	
22 JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO		X	X	X	X	X	X
23 DESCANSO		SEMANAL		SEMANAL	SEMANAL	SEMANAL	X
24 VACACIONES	X	X		X	X	X	X
25 TRABAJO NOCTURNO				X			

26 COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS		X			X			
27 FORMACIÓN PROFESIONAL					X	X	X	X
28 LIBERTAD SINDICAL	X				X	X	X	X
29 CONVENIO COLECTIVO				X	X	X	X	X
30 DERECHO A HUELGA	X	X	X	X	X	X	X	X
31 DERECHO A PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	X	X	UTILIDAD Y GESTION	PROPIEDAD UTILIDAD Y GESTIÓN	UTILIDAD Y OTRAS	UTILIDADES		X
32 ESTABILIDAD LABORAL (EN EL TRABAJO)					X	X	X	
33 PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO	X			X		X		
34 DESPIDO JUSTIFICADO O POR CAUSA JUSTA					X			
35 ESTADO PROTECTOR CONTRA EL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO					X			
36 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	X	X	X	X	X	X	X	X
37 PREFERENCIA DE TRABAJADORES NACIONALES					X			
38 ASIGNACIONES FAMILIARES			X		X			
39 SEGURIDAD E HIGIENE	X	X			X			
40 PROTECCIÓN CONTRA EL TRABAJO EN CONDICIONES INSALUBRES Y/O PELEGROSAS					X			
41 HORAS EXTRAORDINARIAS			PAGO					
42 TRABAJADOR A DOMICILIO					X			
43 ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES NO DEPENDIENTES					X			
44 BANCO DE TRABAJADORES					X			
45 PRODUCTIVIDAD				X			X	
46 GRATIFICACIONES					X			
47 PRESCRIPCIÓN					X		X	

1. CIUDAD REYNAUD, Adolfo. El Derecho Constitucional del Trabajo. Análisis Laboral. Enero 1993. P 20
2. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. La Reforma Constitucional y el Derecho de Trabajo. Asesoría Laboral. Año III. No. 26. Febrero 1993. P,12
3. APARICIO VALDEZ, Luis; BERNEDO ALVARADO, Jorge; CHIENDA QUIROZ, Alfredo; ROMERO MONTES, Francisco; CERKOVIC GONZALES, German; VERTIZ IRIARTE, Aldo. El Tratamiento Constitucional del Trabajo: Debate y Propuestas. Análisis Laboral. Enero 1993. P, 23

CUADRO 3.B

Comparación de las constituciones de 1933, 1979 y 1993

ARTICULOS DE LA CONSTITUCIÓN DE 1933	ARTICULOS DE LA CONSTITUCION DE 1979	ARTICULOS DE LA CONSTITUCION DE 1993
<p>Artículo 42.- El Estado garantiza la libertad de trabajo. Puede ejercerse libremente toda profesión, industria u oficio que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública</p>	<p>Artículo 42.- El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. <u>El trabajo es un derecho y un deber social.</u> (...)</p>	<p>Artículo 22.- <u>El trabajo es un deber y un derecho.</u> Es <u>base del bienestar social</u> y un medio de realización de la persona.</p>
	<p>Artículo 42.- (...) <u>El trabajo</u> en sus diversas modalidades es <u>objeto de protección</u> por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato. (...)</p> <p>Artículo 44.- (...) La ley (...) Determina las <u>condiciones del trabajo de menores y mujeres.</u> (...)</p> <p>Artículo 45.- La ley determina las medidas de <u>protección de la madre trabajadora.</u></p>	<p>Artículo 23.- <u>El trabajo</u>, en sus diversas modalidades, es <u>objeto de atención</u> prioritaria del Estado, el cual protege <u>especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.</u> (...)</p>
	<p>Artículo 46.- El Estado estimula el adelanto cultural, <u>la formación profesional</u> y <u>el perfeccionamiento técnico de los trabajadores, para mejorar la productividad,</u> impulsar el bienestar social y contribuir al desarrollo del país. Asimismo, promueve la creación de organismos socialmente orientados a dichos fines.</p>	<p>Artículo 23.- (...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de <u>fomento del empleo productivo</u> y de <u>educación para el trabajo.</u> (...)</p>
<p>Artículo 44.- Es prohibida toda estipulación en el contrato de trabajo, que restrinja el ejercicio de los derechos civiles, políticos o sociales.</p>	<p>Artículo 42.- (...) En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que <u>impida el ejercicio de los derechos laborales constitucionales</u> de los trabajadores o que desconozca o</p>	<p>Artículo 23.- (...) Ninguna relación laboral puede <u>limitar el ejercicio de los derechos constitucionales,</u> ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)</p>

	rebaje su dignidad.	
	Artículo 42.- (...) A nadie puede obligarse a <u>prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.</u>	Artículo 23.- (...) Nadie está obligado a <u>prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.</u> (...)
Artículo 46.- La ley fijará ...los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.	Artículo 43.- El trabajador tiene derecho a una <u>remuneración justa</u> que procuré para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual. El trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador. Las <u>remuneraciones mínimas vitales</u> se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieran.	Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una <u>remuneración equitativa</u> y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (...) (...) Las <u>remuneraciones mínimas</u> se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.
	Artículo 49.- <u>El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador.</u> La acción de cobro prescribe a los quince años.	Artículo 24.- (...) <u>El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.</u> (...)
Artículo 46.- La ley fijará las condiciones máximas de trabajo...	Artículo 44.- <u>La jornada ordinaria de trabajo</u> es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Puede reducirse por convenio colectivo o por ley. Todo <u>trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria</u> se remunera extraordinariamente.(...) Los trabajadores tienen derecho a <u>descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de</u>	Artículo 25.- <u>La jornada ordinaria de trabajo</u> es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de <u>jornadas acumulativas o atípicas</u> el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a <u>descanso semanal y anual</u>

<p>accidentes</p>	<p><u>servicios.</u> (...)</p>	<p><u>remunerados.</u> Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.</p>
	<p>Artículo 57.- <u>Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables.</u> Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo. En la <u>interpretación</u> o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se ésta a lo que es <u>mas favorable al trabajador.</u></p>	<p>Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. <u>Igualdad</u> de oportunidades sin discriminación. 2. <u>Carácter irrenunciable de los derechos</u> reconocidos por la Constitución y la ley. 3. <u>Interpretación favorable</u> al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.</p>
	<p>Artículo 48.- El Estado reconoce el <u>derecho de estabilidad en el trabajo.</u> El trabajador solo puede ser <u>despedido por causa justa</u>, señalada en la ley y debidamente comprobada.</p>	<p>Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada <u>protección contra el despido arbitrario.</u></p>
<p>Artículo 43.- El Estado legislará el contrato colectivo de trabajo.</p>	<p>Artículo 51.- El Estado reconoce el <u>derecho a la sindicalización</u> sin autorización previa nadie ésta obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales. Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que le corresponden.</p>	<p>Artículo 28.- El Estado reconoce los <u>derechos de sindicación,</u> negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: Garantiza la libertad sindical.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la <u>negociación</u>

	<p>Artículo 54.- Las <u>convenciones colectivas</u> de trabajo entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes. El Estado garantiza el derecho a la <u>negociación colectiva</u>. La ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales. La intervención del Estado sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes.</p> <p>Artículo 55.- <u>La huelga es derecho de los trabajadores</u>. Se ejerce en la forma que establece la ley.</p>	<p><u>colectiva</u> y promueve otras formas de solución pacífica de conflictos laborales. <u>La convención colectiva</u> tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.</p> <ul style="list-style-type: none"> Regula el <u>derecho de huelga</u> para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.
<p>Artículo 45.-El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos entre aquellos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general.</p>	<p>Artículo 56.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a <u>participar en la gestión y utilidad de la empresa</u>, de acuerdo con la modalidad de esta. La participación de los trabajadores se extiende a <u>la propiedad</u> en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide.</p>	<p>Artículo 29.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a <u>participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación</u>.</p>
	<p>Artículo 42.- (...)Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. (...)</p>	
	<p>Artículo 42.- (...) La Ley señala la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales tanto en el número como en el monto total de</p>	

	remuneraciones de la empresa, según el caso.	
	Artículo 43.- (...) La ley organiza el sistema de asignaciones familiares a favor de los trabajadores con familia numerosa.	
	Artículo 44.- (...)La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas. (...)	
	Artículo 44.- (...) También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.	
Artículo 46.- El Estado legislará sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial, y sobre las garantías en él de la vida, la salud y la higiene.	Artículo 47.- Corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.	
	Artículo 50.- Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor.	
	Artículo 52.- Los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, pueden organizarse para la defensa de sus derechos. Les son aplicables en lo pertinente las disposiciones que rigen para los sindicatos.	

	<p>Artículo 53.- El Estado propicia la creación del Banco de los Trabajadores y de otras entidades de crédito para su servicio conforme a ley.</p>	
	<p>Artículo 187.- Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo en materia penal, laboral y tributaria, cuando es más favorable al reo, trabajador o contribuyente, respectivamente.</p>	
<p>Artículo 48.- La ley establecerá un régimen de previsión de las consecuencias económicas de la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte; y fomentará las instituciones de solidaridad social, los establecimientos de ahorros y de seguros, y las cooperativas.</p>		

CUADRO 3.C

Comparación de las constituciones de 1979, 1993 y Proyecto de Reforma Constitucional de 2002

ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN DE 1979	ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN DE 1993	ARTÍCULOS APROBADOS EN EL PROYECTO 2002
<p>Artículo 42.- El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. <u>El trabajo es un derecho y un deber social.</u> (...)</p>	<p>Artículo 22.- <u>El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social</u> y un medio de realización de la persona.</p>	<p>Artículo 51.- <u>El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social</u> y medio de realización de la persona. (...)</p>
<p>Artículo 42.- (...) <u>El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato.</u> (...)</p> <p>Artículo 44.- (...) La ley (...) <u>determina las condiciones del trabajo de menores y mujeres</u> (...)</p> <p>Artículo 45.- La ley determina las medidas de <u>protección de la madre trabajadora.</u></p>	<p>Artículo 23.- <u>El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.</u> (...)</p>	<p>Artículo 51.- <u>El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, en especial el de la madre y del menor de edad.</u></p>
<p>Artículo 46.- El estado estimula el adelanto cultural, <u>la formación profesional y el perfeccionamiento técnico de los trabajadores, para mejorar la productividad,</u> impulsar el bienestar social y contribuir al desarrollo del país. Asimismo, promueve la creación socialmente orientados a dichos fines.</p>	<p>Artículo 23.- El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de <u>fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.</u> (...)</p>	<p>Artículo 52.- El Estado adopta políticas y promueve condiciones para <u>el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacidad, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo.</u></p>
<p>Artículo 42.- (...) En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que <u>impida el ejercicio de los derechos laborales constitucionales</u></p>	<p>Artículo 23.- (...) Ninguna relación laboral puede <u>limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</u> (...)</p>	<p>Artículo 53.- En la relación de trabajo, es nula toda condición que <u>impida el ejercicio de los derechos fundamentales.</u></p> <p>Artículo 55.- El trabajador</p>

<p>de los trabajadores <u>o que desconozca o rebaje su dignidad.</u></p>		<p>tiene derecho a condiciones de trabajo <u>que no menoscaben su salud, su seguridad ni su dignidad. (...)</u></p>
<p>Artículo 42.- (...) A nadie obligarse a <u>prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.</u></p>	<p>Artículo 23.- (...) nadie está obligado a <u>prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (...)</u></p>	
<p>Artículo 43.- El trabajo tiene derecho a una <u>remuneración justa</u> que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual. El trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador. Las <u>remuneraciones mínimas vitales se reajustan periódicamente por el Estado</u> con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieren.</p>	<p>Artículo 24.- El trabajo tiene derecho a una <u>remuneración equitativa</u> y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (...) (...) Las <u>remuneraciones mínimas se regulan por el Estado</u> por participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores</p>	<p>Artículo 56.- El trabajador tiene derecho a una <u>remuneración equitativa</u> y suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia Las <u>remuneraciones mínimas vitales son reajustadas por el Estado</u>, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.</p>
<p>Artículo 49.- <u>El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores</u> es en todo caso <u>preferente</u> a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los quince años.</p>	<p>Artículo 24.- (...) <u>El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador</u> tiene <u>prioridad</u> sobre cualquiera otra obligación del empleador. (...)</p>	<p>Artículo 57.- <u>El pago de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales de los trabajadores</u> es <u>preferente</u> a cualquier otra obligación del empleador, conforme a la ley. (...)</p>
<p>Artículo 44.- <u>La jornada ordinaria de trabajo</u> es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Puede reducirse por convenio colectivo o por ley. Todo <u>trabajo realizado</u></p>	<p>Artículo 25.- <u>La jornada ordinaria de trabajo</u> es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de <u>jornadas acumulativas o atípicas</u> el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente</p>	<p>Artículo 55.- (...) <u>La jornada máxima de trabajo</u> es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. <u>La ley regula las jornadas acumulativas a atípicas.</u></p>

<p>fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. (...) Los trabajadores tienen derecho a <u>descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios.</u> (...)</p>	<p>no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a <u>descanso semanal y anual remunerados.</u> Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio</p>	<p>Los trabajadores tienen derecho a <u>descanso remunerado semanal, anual y en días feriados,</u> conforme a ley.</p>
<p>Artículo 57.- <u>Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables.</u> Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo. En la <u>interpretación</u> o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se ésta a lo que es <u>mas favorable al trabajador.</u></p>	<p>Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. <u>Igualdad</u> de oportunidades sin discriminación. 2. <u>Carácter irrenunciable de los derechos</u> reconocidos por la Constitución y la ley. 3. <u>Interpretación favorable</u> al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.</p>	<p>Artículo 54.- En la relación de trabajo rigen los siguientes principios: 1. <u>Interpretación más favorable</u> al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma. 2. Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulan en forma incompatible un mismo hecho. 3. <u>Irrenunciabilidad de los derechos</u> del trabajador nacidos de normas imperativas. 4. <u>Igualdad</u> de trato, de oportunidades y no discriminación. La ley puede establecer preferencias a favor de los trabajadores nacionales. 5. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias. 6. Autonomía colectiva para la regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.</p>
<p>Artículo 48.- El Estado reconoce el <u>derecho de estabilidad en el trabajo.</u> El trabajador solo puede ser <u>despedido por causa justa,</u> señalada en la ley y</p>	<p>Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada <u>protección contra el despido arbitrario.</u></p>	<p>Artículo 51.- (...) El despido requiere de causa justificada señalada en la ley. En caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la</p>

<p>debidamente comprobada</p>		<p>readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley. Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución.</p>
<p>Artículo 51.- El Estado reconoce el <u>derecho a la sindicalización</u> sin autorización previa nadie ésta obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismo de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales. Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. <u>Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones</u> que le corresponden.</p>	<p>Artículo 28.- El Estado reconoce los <u>derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Garantiza la libertad sindical.</u> 	<p>Artículos 58.- Los trabajadores tienen <u>derecho a constituir sindicatos</u> sin autorización previa, a afiliarse libremente a ellos y a desarrollar actividad sindical. Los sindicatos y las organizaciones empresariales son autónomos para su organización y actuación; su estructura y funcionamiento deben ser democráticos. <u>La ley establece las garantías y facilidades de que gozan los dirigentes sindicales</u> de todos los niveles. Los trabajadores no sujetos a una relación laboral pueden organizarse para la defensa de sus intereses. Son aplicables a sus organizaciones las disposiciones que rigen para los sindicatos, en lo pertinente.</p>
<p>Artículo 54.- <u>Las convenciones colectivas</u> de trabajo entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes. El Estado garantiza el derecho a la <u>negociación colectiva</u>. La ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales. La intervención del Estado sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes.</p> <p>Artículo 55.- <u>La huelga es</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la <u>negociación colectiva</u> y promueve otras formas de solución pacífica de conflictos laborales. <u>La convención colectiva</u> tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 	<p>Artículo 59.- El Estado fomenta la <u>negociación colectiva</u> y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales. <u>El convenio colectivo</u> tiene fuerza vinculante; produce efectos normativos y obligaciones dentro de su ámbito.</p> <p>Artículo 60.- <u>La huelga es un</u></p>

<p><u>derecho de los trabajadores</u>. Se ejerce en la forma que establece la ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones 	<p><u>derecho de los trabajadores</u>; se ejerce conforme a ley, la que establece además las garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales.</p>
<p>Artículo 56.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a <u>participar en la gestión y utilidad de la empresa</u>, de acuerdo con la modalidad de esta. La participación de los trabajadores se extiende a <u>la propiedad</u> en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide.</p>	<p>Artículo 29.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a <u>participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación</u>.</p>	<p>Artículo 61.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.</p>
<p>Artículo 42.- (...) Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. (...)</p>		
<p>Artículo 42.- La ley señala la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa según el caso.</p>		
<p>Artículo 43.- (...) La ley organiza el sistema de asignaciones familiares a favor de los trabajadores con familia numerosa.</p>		
<p>Artículo 44.- (...) La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas. (...)</p>		
<p>Artículo 44.- (...) También</p>		

<p>tiene derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.</p>		
<p>Artículo 47.- Corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.</p>		
<p>Artículo 50.- Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor.</p>		
<p>Artículo 52.- Los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, pueden organizarse para la defensa de sus derechos. Les son aplicables en lo pertinente las disposiciones que rigen para los sindicatos.</p>		
<p>Artículo 53.- El Estado propicia la creación del Banco de los Trabajadores y de otras entidades de crédito para su servicio conforme a ley.</p>		
<p>Artículo 187.- Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo en materia penal, laboral y tributaria, cuando es más favorable el reo, trabajador o contribuyente, respectivamente.</p>		
		<p>Artículo 51.- El Estado erradica toda forma de trabajo prohibido por la ley. (...)</p>
		<p>Artículo 52.- El Estado impulsa el diálogo y la concertación social en todas sus formas.</p>

		<p>Artículo 57.- (...) La prescripción de la acción de cobro se inicia al extinguirse la relación laboral; su plazo es de un año.</p>
--	--	--



CONCLUSIONES

Conclusiones respecto al Capítulo 1. Los Derechos Sociales en relación a los Derechos Laborales, en la doctrina jurídica.

1. Las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales siempre serán incompletos por cuanto toman en cuenta solo ciertas perspectivas, pero excluyen otras. La finalidad de establecerlas es básicamente de carácter didáctico.
2. Los derechos sociales deben ser analizados desde diversas perspectivas entre las que debemos necesariamente incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad.
3. Los derechos sociales son independientes o sea fines en sí mismos.
4. Los derechos sociales son:
 - Derechos humanos.
 - Derechos fundamentales en cuanto son una “pretensión moral justificada” según Gregorio Peces-Barba Martínez.
 - Derechos subjetivos.
 - Derechos universales.
 - Derechos independientes.
 - Derechos generales.
 - Derechos abstractos.
 - Derechos de prestación.
 - Derechos básicamente de titularidad individual.
 - Aplicables al hombre concreto, al hombre situado y no al hombre abstracto.
 - Redistribuidores a largo plazo de los recursos.
 - Satisface necesidades humanas básicas.
5. Los derechos sociales tienen la estructura de los derechos fundamentales con sujeto activo, sujeto pasivo y objeto.
6. Los derechos laborales en su calidad de derechos sociales gozan básicamente de la estructura y características de estos.
7. Los derechos sociales evolucionaron como consecuencia del proceso de especificación.
8. En los derechos sociales se parte de la desigualdad (real) relevante que existe entre los seres humanos y que el Derecho debe buscar eliminar o en todo caso disminuir.
9. Los derechos sociales tienen como sujeto al hombre histórico concreto, al hombre situado.
10. Los derechos sociales buscan satisfacer las necesidades básicas de todos los seres humanos que lo requieran.

11. Los derechos sociales son derechos de naturaleza abstracta y con carácter universal pero no se aplican de manera abstracta y universal.
12. Los derechos sociales comprometen al Estado en acciones positivas (dar y hacer)
13. Los derechos sociales deberían comprometer no solamente al Estado sino a toda la humanidad.
14. En los derechos sociales el valor solidaridad es fundamental.
15. El derecho fundamental de libertad y los derechos sociales tienen una misma estructura pero se fundamentan de manera diferente.
16. El futuro de la humanidad depende en gran parte de que logremos que los más necesitados puedan disfrutar plenamente de los derechos sociales por cuanto no habrá paz, ni desarrollo, ni auténtica justicia mientras subsistan las graves carencias de miles de millones de seres humanos.
17. En la base de los derechos sociales tenemos al derecho al trabajo, el derecho a la salud y el derecho a la educación

Conclusiones respecto al Capítulo 2. Los derechos laborales en las constituciones europeas y latinoamericanas, en los instrumentos jurídicos supranacionales y en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo.

18. Las naciones de Europa incluyen muy pocos derechos laborales en sus textos constitucionales, sin embargo son las que mayores protecciones legislativas y en los hechos otorgan a sus trabajadores. Incluyen 28 derechos. Ver Cuadro 2.B, del capítulo 2.
19. En Europa de los 28 derechos laborales incorporados en sus Constituciones 13 solo se mencionan en una, dos, tres o cuatro constituciones por lo que no son significativos. Ver Cuadro 2.B, del capítulo 2.
20. Las naciones latinoamericanas incorporan en sus Constituciones mayores derechos laborales y, a pesar de ello, sus trabajadores están menos protegidos en la realidad. Hacen referencia a 63 temas laborales tal como puede comprobarse en el Cuadro 2.C del capítulo 2.
21. En las Constituciones latinoamericanas de los 63 derechos laborales 16 solo se mencionan en una, dos, tres o cuatro constituciones y 47 derechos laborales se mencionan cinco o más veces. Ver Cuadro 2.C y 2.E del capítulo 2.
22. En las Constituciones europeas de los 28 derechos laborales 13 solo se mencionan en una, dos tres o cuatro Constituciones y 15 derechos laborales se mencionan cinco o más veces. Ver Cuadro 2.B y 2.D del capítulo 2.
23. No existe ningún derecho laboral común en las Constituciones europeas si tomamos en cuenta la mitad más uno (13) del total de textos consultados (24).
24. Existen 20 derechos laborales comunes en Latinoamérica si tomamos en cuenta la mitad más uno (11) del total de textos consultados (19).
25. Los 20 derechos laborales comunes en Latinoamérica son:
 - Trabajo como derecho y/o deber.
 - Protección al trabajo.
 - Protección a la mujer o madre.
 - Protección al menor de edad.
 - Fomento del empleo (Pleno empleo).
 - Principio de irrenunciabilidad.

- Igual remuneración por igual trabajo.
 - Trabajo libre y remunerado.
 - Salario social.
 - Remuneración mínima.
 - Jornada de trabajo.
 - Derecho a descanso semanal, vacaciones y feriados.
 - Formación profesional.
 - Libertad sindical.
 - Convenios colectivos de trabajo.
 - Derecho a huelga.
 - Participación de los trabajadores en la empresa.
 - Estabilidad laboral.
 - Derecho de sindicación
 - Fuero sindical.
26. Si comparo los derechos laborales comunes (cinco o más países) en Europa y Latinoamérica juntos, existen quince (15) temas comunes, que son los siguientes:
- a. El trabajo como derecho y/o deber.
 - b. Protección al trabajo.
 - c. Protección a la mujer o madre.
 - d. Protección al menor de edad.
 - e. Fomento del empleo (Pleno empleo).
 - f. Principio de igualdad y no discriminación.
 - g. Libertad y elección de trabajo.
 - h. Salario social.
 - i. Jornada de trabajo.
 - j. Descanso semanal, vacaciones y feriados.
 - k. Formación profesional.
 - l. Libertad sindical.
 - m. Convenios colectivos de trabajo.
 - n. Huelga.
 - o. Participación de los trabajadores en la empresa.
27. Respecto a la comparación de los derechos laborales en los instrumentos de la Organización de Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos, Unión Europea y Organización Internacional del Trabajo se puede concluir que todos ellos contienen menos de los quince derechos laborales a que hemos hecho referencia en la conclusión anterior. Ver cuadro 2.A correspondiente al capítulo 2.
28. Los Cuadros 2.1 a 2.44 correspondientes al capítulo 2 muestran de manera didáctica la redacción de los artículos constitucionales en Europa y Latinoamérica con sus respectivas características.
29. Las Constituciones del mundo tienen redacciones tan diversas que no es posible encontrar una redacción común o mayoritaria.
30. Para encontrar una redacción adecuada en los quince derechos laborales, señalados en esta investigación, es indispensable fundamentarse en los elementos básicos de cada derecho y en la doctrina.
31. En los nueve principales instrumentos jurídicos supranacionales referidos en esta investigación solamente se hace referencia a los siguientes: El trabajo como derecho y/o deber; Protección a la mujer o madre; Protección al menor de

edad; Principio de igualdad y no discriminación; Libertad y elección de trabajo; Salario social; Jornada de trabajo; Descanso semanal, vacaciones y feriados; Formación profesional; Libertad sindical; Convenios Colectivos de trabajo; Huelga; Estabilidad en el empleo; Seguridad e higiene y Protección al minusválido. Todos estos derechos están incorporados en la Constitución Peruana de 1993.

Conclusiones respecto al Capítulo 3. Los derechos laborales en el Derecho Constitucional del Perú.

32. El análisis de los debates y de los textos constitucionales debe hacerse desde la perspectiva del pensamiento y conocimientos de la época en que fueron redactadas.

33. De las exposiciones de los señores parlamentarios en los diarios de debates se puede notar la evolución de los conceptos en el Derecho Laboral.

34.- Los anteproyectos de Constitución son preparados generalmente por especialistas y luego debatidos en las Plenarias por los parlamentarios.

35. Muchas de las propuestas tienen carácter demagógico y carecen de fundamentación técnica.

36. La mayoría de los parlamentarios, en los diarios de debates analizados, dedican su tiempo a discursos políticos en vez de hacer exposiciones doctrinales o hacer aportes concretos.

37. La fundamentación de los especialistas que redactaron los anteproyectos de la Constitución y las discusiones en las Comisiones del Congreso tienen mayor contenido doctrinal y especializado que las exposiciones políticas vertidas en los Plenarios.

Las conclusiones 38 a 53 se refieren a la Constitución de 1993

38. Existen quince derechos laborales comunes en las Constituciones de los países del mundo occidental y son los mismos quince derechos comprendidos en la Constitución peruana de 1993 que además comprende mayor número de derechos laborales que los incluidos en los instrumentos jurídicos supranacionales.

39. En el año 2002 se presentó el proyecto de reforma constitucional, previo acuerdo unánime de los representantes del Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, representantes de los Trabajadores y representantes de los Empleadores y reiteran los mismos quince derechos que incluye la Constitución de 1993.

40. La Constitución de 1993 excluyó derechos laborales que, según la doctrina constitucional, las constituciones europeas y latinoamericanas, y los instrumentos jurídicos supranacionales, no tienen rango constitucional. Derechos laborales tales como “el trabajo fuente principal de la riqueza”, “sistema de asignaciones familiares”, “trabajo nocturno”, “compensación por tiempo de servicios”, “derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios”, “el trabajador a domicilio”, “la creación del Banco de los Trabajadores”, “la remuneración al trabajo extraordinario” y “el derecho de cogestión y copropiedad”.

41. Los mismos temas fueron excluidos en el proyecto de Constitución del año 2002 aprobado por unanimidad de los representantes del Poder Legislativo, del Poder Ejecutivo, de los Trabajadores y de los Empleadores.

42. Respecto a los artículos laborales incluidos en la Constitución de 1993. Son parte del articulado Constitucional que los especialistas en Derecho Laboral

trabajaron durante más de doce años en la cátedra universitaria. Definitivamente no es un texto improvisado.

43. Los artículos laborales de la Constitución de 1993 comprenden los temas que muchos estudiosos nacionales consideraban los únicos que deberían incluirse.

44. Ningún artículo atenta contra los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o instrumentos jurídicos internacionales de Derechos Humanos.

45. El articulado preparado en el Instituto de Capacitación y Estudios Laborales (ICEL), luego de muchas horas de discusiones, fue acogido por los integrantes de Nueva Mayoría y Cambio Noventa sin modificar su redacción y texto, solamente eliminándose el concepto de la retroactividad benigna en favor del trabajador.

46. Los grupos políticos representados en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del C.C.D. también aceptaron por unanimidad la redacción de los artículos preparados por los expertos convocados por ICEL, sin proponerse cambio o modificación alguna.

47. Para los artículos de trabajo se convocó a las organizaciones sindicales, empresariales, profesores y especialistas en la materia.

48. Fue aprobada con dictamen previo de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso.

49. Fue aprobada por unanimidad de los partidos políticos representados en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático.

50. Su redacción comprendió la comparación con dieciocho constituciones latinoamericanas y veinticuatro europeas.

51. Los artículos de trabajo fueron analizados, estudiados, discutidos y aprobados en el Instituto de Capacitación y Estudios Laborales, Nueva Mayoría y Cambio-Noventa, Comisión de Trabajo y Seguridad Social del C.C.D., Comisión de Constitución y Reglamento del C.C.D., y Pleno del C.C.D.

52. Los artículos fueron aprobados en el pleno con una altísima votación a favor y muy pocos votos en contra. El promedio de los votos a favor de los artículos 22 al 29 inclusive, es de 81.76%.

53. La Constitución fue ratificada en un referéndum con el 52.33% de los votos a favor y 47.67% en contra.

54. El anteproyecto de reforma constitucional aprobado en el año 2002 por acuerdo del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Organizaciones de Trabajadores y de los Empleadores reitera los mismos quince temas que se incorporaron en la Constitución de 1993, habiendo solamente algunos cambios de redacción.

Las conclusiones 55 a 69 corresponden a las diversas Resoluciones del Tribunal Constitucional respecto al tema de los despidos incausados o despido arbitrario.

55. Es indudable que los instrumentos supranacionales siempre han reconocido que ante el despido arbitrario cabe la indemnización.

56. El Protocolo de San Salvador señala expresamente que frente al despido sin causa (incausado) procede la indemnización y en segundo lugar menciona a la reposición. De esta forma ha resaltado a la indemnización como la primera alternativa ante el despido sin causa.

57. La comisión de expertos en legislación de la Organización Internacional del Trabajo jamás han observado la legislación universal mayoritaria que permite la posibilidad de la indemnización ante el despido arbitrario. Tampoco lo hacen los Tribunales Constitucionales más destacados del mundo.

58. El Tribunal Constitucional afirma que la normativa interna puede mejorar los tratados internacionales por tratarse de normas mínimas. Sin embargo no existe ninguna norma aprobada por el Congreso de la República que haya superado dichas normativas. El legislador podrá superar los derechos otorgados en normas supranacionales, pero no puede hacerlo el Tribunal Constitucional.

59. El Tribunal Constitucional está obligado a interpretar la Constitución de conformidad a los Tratados aprobados por el Perú, tal como lo establece expresamente la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Constitución y solamente el legislador está autorizado a superar los derechos establecidos en dichos instrumentos jurídicos supranacionales.

60. El contenido de un derecho fundamental debe ser conocido por el Tribunal Constitucional tomando en cuenta obligatoriamente las normas internacionales y así poder decidir sobre la constitucionalidad de una norma de nivel primario.

61. Si las normas nacionales contienen los derechos mínimos reconocidos por los instrumentos jurídicos supranacionales no es posible que sean inconstitucionales.

62. La Constitución Argentina también se refiere a la protección contra el despido arbitrario y en su más de medio siglo de existencia ningún jurista argentino ha sostenido que la norma se refiere a la estabilidad laboral absoluta.

63. Las resoluciones del Tribunal Constitucional hasta antes de las que comento en esta investigación afirmaron uniformemente que los despidos arbitrarios (causados o incausados) no implicaban una afectación a los derechos fundamentales y que la única reparación era la de indemnización solicitada ante los jueces de trabajo.

64. El Tribunal Constitucional no procedió a explicar las razones y fundamentos por lo que cambiaba diametralmente de criterio.

65. No es cierta la afirmación del Tribunal Constitucional cuando sostiene que la única protección que corresponde ante el despido incausado es la reposición por cuanto contradice normas internacionales y al propio mandato constitucional que permite la reposición, la indemnización, seguro de desempleo y otras formas de protección.

66. No obstante la negación de los miembros del Tribunal Constitucional, considero que éste recoge la teoría de la estabilidad absoluta que hace muchos años ha sido ampliamente superada en la legislación universal.

67. No puede la protección procesal quitar todo contenido a la protección sustantiva en el tema de despido arbitrario.

68. Las resoluciones analizadas en esta investigación han sido calificadas por destacados juristas peruanos como “exageradas”, “de contenido ideológico”, “invasoras de las esferas que la Constitución misma reconoce al legislador” y hasta “modificadoras de la propia Constitución”. Así lo sostienen juristas especialista en derecho laboral tales como Pedro Morales Corrales, Víctor Ferro Delgado, Mario Pasco Cosmópolis, Fernando Elías Mantero, Luis Vinatea Recoba, Jorge Toyama Miyagusuku, Luis Castillo Córdova, entre otros.

69. El Tribunal Constitucional afirma que el despido incausado es inconstitucional, sin embargo considera perfectamente constitucional el despido

causado, pero no demostrado judicialmente. Considero que el despido incausado y el causado pero no demostrado judicialmente, debieran tener la misma protección.

70. Los quince derechos laborales que deben figurar en toda Constitución podrán tener la redacción siguiente:

70.1 EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER, BASE DEL BIENESTAR SOCIAL Y MEDIO DE REALIZACIÓN DE LA PERSONA.

70.2. EL TRABAJO EN SUS DIVERSAS MODALIDADES, ES OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL ESTADO.

70.3. EL TRABAJO, EN SUS DEVERAS MODALIDADES, ES OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL ESTADO, EN ESPECIAL EL DE LA MADRE, EL MENOR DE EDAD Y EL IMPEDIDO QUE TRABAJAN.

70.4 EL TRABAJO, EN SUS DEVERAS MODALIDADES, ES OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL ESTADO, EN ESPECIAL EL DE LA MADRE, EL MENOR DE EDAD Y EL IMPEDIDO QUE TRABAJAN.

70.5. EL ESTADO ADOPTA POLÍTICAS Y PROMUEVE CONDICIONES PARA EL PROGRESO SOCIAL Y ECONÓMICO, EN ESPECIAL DEL EMPLEO PRODUCTIVO Y LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO.

70.6. EN LA RELACIÓN LABORAL SE RESPETA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO, DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

70.7. TODA PERSONA TIENE DERECHO A ELEGIR LIBREMENTE SU TRABAJO. A NADIE PUEDE OBLIGARSE A PRESTAR TRABAJO PERSONAL SIN SU LIBRE CONSENTIMIENTO Y SIN LA DEBIDA RETRIBUCIÓN.

70.8. EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE, QUE TENGA POR OBJETO PROPORCIONAR BIENESTAR MATERIAL Y ESPIRITUAL.

70.9. LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO ES DE OCHO HORAS DIARIAS O CUARENTIOCHO SEMANALES. LA LEY REGULA LAS JORNADAS ACUMULATIVAS O ATÍPICAS.

70.10. LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A DESCANSO SEMANAL Y ANUAL REMUNERADOS.

70.11. EL ESTADO PROMUEVE CONDICIONES PARA EL PROGRESO SOCIAL Y ECONÓMICO, EN ESPECIAL MEDIANTE POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO PRODUCTIVO Y DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO.

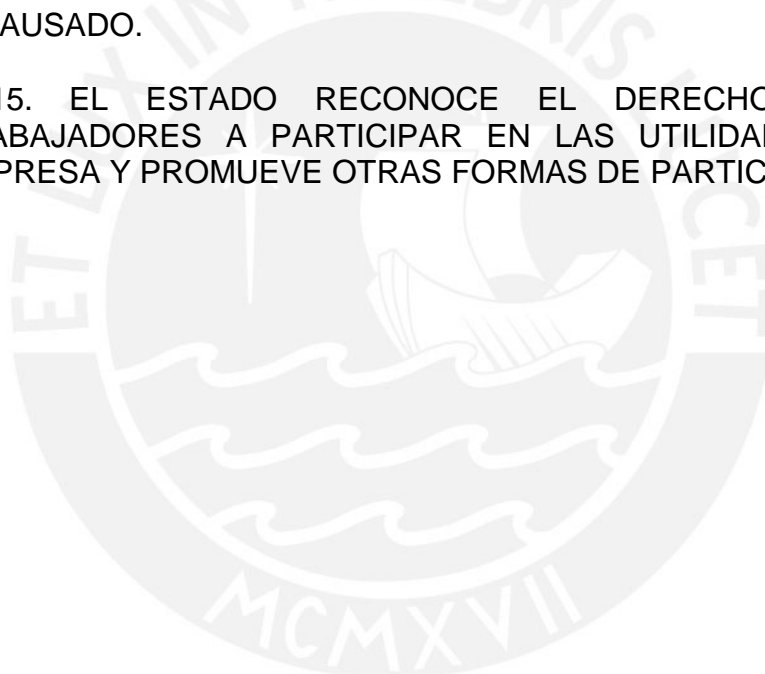
70.12. EL ESTADO RECONOCE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA. CAUTELA SU EJERCICIO DEMOCRÁTICO:

1. GARANTIZA LA LIBERTAD SINDICAL.
2. FOMENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROMUEVE FORMAS DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES. LA CONVENCIÓN COLECTIVA TIENE FUERZA VINCULANTE EN EL ÁMBITO DE LO CONCERTADO.
3. REGULA EL DERECHO DE HUELGA PARA QUE SE EJERZA EN ARMONÍA CON EL INTERÉS SOCIAL. SEÑALA SUS EXCEPCIONES Y LIMITACIONES.

70.13. EL ESTADO RECONOCE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA Y PROMUEVE OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN.

70.14. LA LEY ESTABLECERÁ LA PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO INCAUSADO.

70.15. EL ESTADO RECONOCE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA Y PROMUEVE OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN.



BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES

ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Editorial Trotta S.A., 2002.

ALONSO OLEA, Manuel. *Las fuentes del Derecho según la Constitución*. Madrid: Civitas. 2da. Ed. 1990.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Complutense – Madrid, Facultad de Derecho. 1991.

ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Quinta Edición. Editorial Civitas S.A., Madrid, 1994.

ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*. Duodécima Edición, revisada. Universidad de Madrid- Facultad de Derecho. Artes Gráficas Benzal S.A. Madrid 1991.

ALVA ORLANDINI, Javier. *La acción de inconstitucionalidad en el Perú*. Editora Gráfica, Lima, 2004. Pág V.

ALVITES, Elena. *Igualdad y derechos sociales. Reflexiones en el marco del Estado Social y Democrático*. En Susana Mosquera Monelos (Coordinadora), *El Derecho Fundamental de Igualdad. II Jornadas de Derechos Humanos*. Lima: Palestra, 2006.

ANTEPROYECTO DE REFORMA CONSTITUCIONAL de Abril de 2002

APARICIO VALDEZ, Luís. *Estabilidad en el Trabajo*. En: *Análisis Laboral*. Mayo 1979.

APARICIO VALDEZ, Luís; Jorge BERNEDO ALVARADO, Alfredo CHIENDA QUIROZ, Aldo VERTIZ IRIARTE, Anna VILELA ESPINOSA. *Comentarios a la propuesta de Reforma de la Constitución sobre el tema Laboral*. En: *Análisis Laboral*. Vol XXVI, N° 305. Noviembre 2002.

APARICIO VALDEZ, Luís Jorge BERNEDO ALVARADO, Alfredo CHIENDA QUIROZ, Francisco ROMERO MONTES, Germán SERKOVIC GONZALES, Aldo VERTIZ IRIARTE. *El Tratamiento Constitucional del Trabajo. Debate y propuestas*. En *Análisis Laboral*. Enero 1993.

ARANGO, Rodolfo. *El concepto de derechos sociales fundamentales*. Bogotá: Legis Editores S.A., 2005.

ARA PINILLA, Ignacio. *Las transformaciones de los Derechos Humanos*. Madrid: Editorial Tecnos S.A., 1990.

Balance de la reforma laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coordinador Víctor Ferro Delgado. Lima, 2001.

BERNAL PULIDO, Carlos. *El derecho de los derechos. Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales*. Bogotá: Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia, 2005.

BERNALES BALLESTEROS, Enrique. Con la colaboración de Alberto Otárola Peñaranda. *La Constitución de 1993. Análisis Comparado*. Honrad Adenauer Stiftung. CIEDLA. ICS Editores. Lima 1996. Pág. 758.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2007.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La Reforma Constitucional y el Derecho del Trabajo*. Asesoría Laboral. Año III, N° 26. Febrero 1993

BOROWSKI, Martín. *La estructura de los derechos fundamentales*. Bogotá: Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia, 2003.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos. 5ta. Ed. 1988.

BOZA, Guillermo. *Los Principios del Derecho del Trabajo en la Nueva Constitución*. En: Asesoría Laboral. Enero 1994.

BRONSTEIN, ARTURO S. *La Protección contra el Despido Arbitrario en Derecho Comparado del Trabajo*. En: Derecho del Trabajo: Normas y Realidad. Universidad Nacional Andrés Bello. Chile 1993.

CAMPS RUIZ, Luís y otros. *Fundamentos de Derecho Sindical*. Ediciones de la Torre. Madrid 1978.

CARBONELL, Miguel. *La Constitución en serio. Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales*. Editorial Porrúa. México, 2001.

CARRILLO CALLE, Martín. *Los Derechos Laborales Fundamentales. Normas Mínimas Internacionales*. Constitución, Trabajo y Seguridad Social. ADEC-ATC.

CARRILLO CALLE, Martín. *La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. Balance de la Reforma Laboral Peruana*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo. Septiembre 2001.

CASCAJO CASTRO, José Luis. *La tutela constitucional de los derechos sociales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 2005.

CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *Elementos de una teoría general de los derechos constitucionales*. Lima: Ara Editores E.I.R.L., 2003.

CASTILLO CÓRDOVA, Luis. ¿Activismo extralimitado del Tribunal Constitucional? *Revista Jurídica del Perú*. Tomo 77, julio 2007

CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo*. En: *Asesoría Laboral*, Número 167, 2004

CASTRO CID, Benito de. *Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos*. León: Universidad de León, Secretariado de Publicaciones, 1993.

CIUDAD REYNAUD, Adolfo. *El Derecho Constitucional del Trabajo*. Análisis Laboral. Enero 1993.

CONTRERAS PELÁEZ, Francisco José. *Derechos Sociales: Teoría e ideología*. Madrid: Editorial Tecnos S.A., 1994.

CORIPUNA, Javier Adrián. La jurisprudencia vinculante de los altos tribunales como límites al principio de independencia judicial. En: *Estudios al Precedente Constitucional*. Palestra, Lima, 2007.

Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional. II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Impreso Gráfica S.A., Lima, 2006.

DIARIO DE DEBATES del Pleno del Congreso de la República de los días 21 y 22 de septiembre y 18 de octubre de 1932.

DIARIO DE DEBATES del Pleno del Congreso de la República del 19 de abril de 1979.

DIARIO DE DEBATES del Pleno del Congreso de la República del 7 y 8 de julio de 1993.

DIEGUEZ, Gonzalo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas. 1988.

EGUIGUREN PRAELI, Francisco. *La Constitución Peruana de 1979 y sus problemas de aplicación*. Cultural Cuzco S.A. Editores. Lima. 1987. Pág. 782.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *Constitucionalización del Derecho Laboral*. *Asesoría Laboral*. Año III, N° 26. Febrero 1993.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *Centralidad o Marginalidad del Trabajo*. En: *Análisis Laboral*. Vol. XXVI, N° 302. Agosto 2002.

Estudios sobre la Jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional.. Obra preparada por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Academia de la Magistratura. Editora Perú S.A., Lima, 2004

FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. *Derechos fundamentales de la persona*. En *La Constitución comentada*. Lima: Gaceta Jurídica S.A., 2005

FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. *Libertad, Constitución y Derechos Humanos*. Lima: Editorial San Marcos., 2003.

FERRAJOLI, LUIGI. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Editorial Trotta S.A., 2001.

FERRO DELGADO, Víctor. *El despido arbitrario en el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo y en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional*. En: *Laborem*, 2003, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Número 3.

GARCÍA BELAUNDE, Domingo. Con la colaboración de Walter Gutiérrez Camacho. *Las Constituciones del Perú*. Edición oficial Ministerio de Justicia. WG Editor. Lima 1993. Pág. 622.

GARCÍA DE ENTERRIA, Eduardo. *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*. Editorial Civitas S.A., Madrid 1985

Guía operativa de Jurisprudencia Laboral. Diálogo con la Jurisprudencia. Gaceta Jurídica. Lima, 2007.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires. Ed. 213esalma. 3ra. Ed. 1987.

Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. No. 7, año 2007.

LUCAS, Javier de. *El Concepto de Solidaridad*. México D.F.: Biblioteca de Ética, Filosofía del Derecho y Política, 1998.

MARCENARO FRERS, Ricardo. *El Trabajo en la Nueva Constitución*. Cultural Cuzco S.A., 1995.

MARCENARO FRERS, Ricardo. *El Trabajo en el Derecho Constitucional Latinoamericano y Europeo*. *Análisis Laboral*, Vol. XXVI, N° 301, Julio 2002.

MARTIN VALVERDE, Antonio. *Pleno Empleo, derecho al trabajo, deber de trabajar en la Constitución Española*. En: *Derecho del Trabajo y de la*

Seguridad Social en la Constitución. AA.VV. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales. 1980.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. *Derecho del Trabajo*. Madrid : Tecnos. 1991.

MARTINEZ VIVOT, Julio. *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2da. Ed. Buenos Aires. Astrea. 1988.

MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Quinta Edición. Editorial Tecnos S.A. Madrid, 1996.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 11ma. Ed.1990.

MORALES CORRALES, Pedro. *Derecho al trabajo y despido arbitrario. Doctrina Jurisprudencial del Tribunal Constitucional*. En: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y provisional. Academia de la Magistratura- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2004.

NEVES MUJICA, Javier. *La Negociación y el Convenio Colectivo en las Constituciones de 1979 y 1993*. En. Asesoría Laboral. Año IV. N° 37. Enero 1994.

NEVES MUJICA, Javier. *La estabilidad Laboral y el Proyecto Constitucional*. Coyuntura Laboral. Mayo 1993.

NEVES MUJICA, Javier. *Los Principios del Derecho del Trabajo en la Constitución y en el proyecto*. Asesoría Laboral. Julio 1993.

PALACIOS RODRIGUEZ, Raúl. *Historia de la República del Perú (1993-2000)* Tomo 18, Capítulo 1, Período 5. Editor Héctor López Martínez y Editorial El Comercio S.A. Pág. 304

PAREJA PAZ-SOLDAN, José. *Derecho Constitucional Peruano*. Cuarta edición aumentada. Ediciones librería Studium. 1966. Pág.595.

PAREJA PAZ-SOLDAN, José. *Derecho Constitucional Peruano y la Constitución de 1979. Apreciación y comentarios*. Justo Valenzuela. Lima 1981. Pág. 739.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *El Trabajo en la Constitución*. En.: Ius et Veritas. Año IV. N° 7, Noviembre 1993.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *La Extinción de la Relación Laboral*. Edit. Aele. 1987.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *El trabajo en la Constitución*. Pág. 27. Ius et Veritas, Año IV, N° 7. Noviembre 1993.

PASCO COSMOPOLIS, Mario. Irretroactividad de la Ley Laboral. Actualidad Laboral. Febrero 1994.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Jurisprudencia constitucional en materia de despido laboral*. En: *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*. Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional del Perú. Lima Octubre de 2006.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. *Lecciones de derechos fundamentales*. Madrid: Editorial Dykinson S.L., 2004

PECES-BARBA MARTINEZ, Gregorio. *Curso de derechos fundamentales. Teoría general*. Madrid: Universidad Carlos III, 1999

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. *Derechos sociales y positivismo jurídico. Escritos de Filosofía Jurídica y Política*. Madrid: Editorial Dykinson S.L., 1999.

PÉREZ ROYO, Javier. *Curso de derecho constitucional*. Madrid: Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., 2003

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Los derechos fundamentales*. Cuarta edición. Madrid: Editorial Tecnos S.A., 1991.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. De Palma. 2da.Ed. actualizada. 1978. Pág..172.

PRIETO SANCHÍS, Luis. *Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial*. En: Carbonell, Miguel; Cruz Parceró, Juan A.; Vázquez, Rodolfo (compiladores); *Derechos sociales y derechos de las minorías*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

PRIETO SANCHÍS, Luis. *Ley, Principios, Derechos*. Madrid: Editorial Dykinson S.L., 1998.

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho del Trabajo. Introducción*. Lima: Tarpuy, 1988.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo 215esalma. Buenos Aires, 2004.

RODRÍGUEZ OLIVERA, Óscar. *Teoría de los derechos sociales en la Constitución abierta*. Granada: Editorial Comares, 1998.

RUBIO CORREA, Marcial; BERNALES BALLESTEROS, Enrique. *Constitución y Sociedad Política*. Mesa Redonda Editores S.A. , Lima 1988.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica, Lima, 2007

SESION DE LA COMISIÓN DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO del 16 y 23 de marzo de 1993.

SESION DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL del 17 de marzo de 1993.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional*. En: Las Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *El Tribunal Constitucional y los supuestos de reposición laboral: el caso Telefónica*. En: Asesoría Laboral, 2003.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *La inconstitucionalidad de los despidos: un análisis de los criterios del Tribunal Constitucional*. En: Actualidad Laboral, diciembre, 2003.

VINATEA RECOBA, Luis. *La adecuada protección procesal contra el despido arbitrario. Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y provisional*. Academia de la Magistratura- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

WALKER ERRAZURIZ, Francisco. *Derecho del Trabajo y Relaciones de Trabajo*. Santiago. Ed. Jurídica. EDIAR – CONOSUR. 1989.

WIELAND CONROY, Hubert. Análisis del proyecto de ley que recorta las facultades del Tribunal Constitucional.. Revista Jurídica del Perú No. 69, año LVI, octubre-diciembre 2006.

ZAVALA COSTA, Jaime. *Introducción. Coyuntura y perspectivas de la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. En: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional. Academia de la Magistratura. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, octubre de 2004.

CUADROS DEL CAPÍTULO 2



CUADRO NO. 2.1
 TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER A
 NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA

PAISES	DERECHO DE TRABAJAR	DEBER AL TRABAJO	DERECHO Y DEBER DE TRABAJAR
ALEMANIA	X		
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA			X
FINLANDIA			
FRANCIA			X
GRECIA	X		
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA			X
IRLANDA			
ISLANDIA			
LIECHTENSTEIN	X		
LUXEMBURGO	X		
MALTA	X		
MONACO			
NORUEGA			
PORTUGAL			X
SUECIA			
SUIZA			
TURQUÍA			X
VATICANO			
TOTAL: 24	5	0	5

CUADRO NO. 2.2			
TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA			
PAISES	DERECHO DE TRABAJAR	DEBER AL TRABAJO	DERECHO Y DEBER DE TRABAJAR
ARGENTINA	X		
BOLIVIA			X
BRASIL			
COLOMBIA			X (OBLIGACIÓN SOCIAL)
COSTA RICA			X (OBLIGACIÓN SOCIAL)
CUBA			X
CHILE			
ECUADOR			X
EL SALVADOR	X		
GUATEMALA			X (OBLIGACIÓN SOCIAL)
HONDURAS	X		
MÉXICO	X		
NICARAGUA			X (RESPONSABILIDAD SOCIAL)
PANAMÁ			X
PARAGUAY	X		
PERÚ 1993			X
R. DOMINICANA		X	
URUGUAY		X	
VENEZUELA			X
TOTAL: 19	5	2	10

CUADRO NO. 2.3

**TRABAJO COMO VALOR SOCIAL
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	REPÚBLICA BASADA EN EL TRABAJO	TRABAJO FUENTE DE RIQUEZA	TRABAJO FUENTE DE REALIZACIÓN DE LA PERSONA	TRABAJO BASE DE ORDEN SOCIAL
ALEMANIA				
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE				
ESPAÑA				
FINLANDIA				
FRANCIA				
GRECIA				
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA	X			
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN				
LUXEMBURGO				
MALTA	X			
MONACO				
NORUEGA				
PORTUGAL				
SUECIA				
SUIZA				
TURQUÍA				
VATICANO				
TOTAL: 24	2	0	0	0

CUADRO NO. 2.4

**TRABAJO COMO VALOR SOCIAL
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	REPÚBLICA BASADA EN EL TRABAJO	TRABAJO FUENTE DE RIQUEZA	TRABAJO FUENTE DE REALIZACIÓN DE LA PERSONA	TRABAJO BASE DE ORDEN SOCIAL
ARGENTINA				
BOLIVIA				X
BRASIL				X
COLOMBIA	X			
COSTA RICA				
CUBA	X			
CHILE				
ECUADOR				
EL SALVADOR				
GUATEMALA				
HONDURAS		X	X	
MÉXICO				
NICARAGUA		X	X	
PANAMÁ				
PARAGUAY				
PERÚ 1993			X	X
R. DOMINICANA				
URUGUAY				
VENEZUELA				
TOTAL: 19	2	2	3	3

CUADRO NO. 2.5

**PROTECCIÓN A LA MUJER
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	GENÉRICA	PERMISO POR LACTANCIA	SALA CUNA	TRABAJOS PROHIBIDOS
ALEMANIA				
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE				
ESPAÑA				
FINLANDIA				
FRANCIA				
GRECIA				
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA	X			
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN	X			
LUXEMBURGO				
MALTA				
MONACO				
NORUEGA				
PORTUGAL				
SUECIA				
SUIZA				
TURQUÍA	X			
VATICANO	X			
TOTAL: 24	4	0	0	0

CUADRO NO. 2.6				
PROTECCIÓN A LA MUJER A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA				
PAISES	GENÉRICA	PERMISO POR LACTANCIA	SALA CUNA	TRABAJOS PROHIBIDOS
ARGENTINA				
BOLIVIA	NORMAS DE PROTECCIÓN			
BRASIL	PROTECCIÓN ESPECIAL			
COLOMBIA	PROTECCIÓN ESPECIAL			
COSTA RICA	PROTECCIÓN ESPECIAL			
CUBA	CONDICIONES QUE PROPICIEN IGUALDAD			
CHILE				
ECUADOR	CONDICIONES QUE PROPICIEN IGUALDAD			
EL SALVADOR			x	INSALUBRE O PELIGROSOS
GUATEMALA	PROTECCIÓN ESPECIAL	x		
HONDURAS	PROTECCIÓN ESPECIAL	x		
MÉXICO		x		
NICARAGUA				
PANAMÁ				
PARAGUAY				
PERÚ 1993				
R. DOMINICANA				
URUGUAY	TRABAJO ESPECIALMENTE REGLAMENTADO			
VENEZUELA				
TOTAL: 19	9	3	1	1

CUADRO NO. 2.7
**PROTECCIÓN A LA MADRE
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	PROTECCIÓN MATERNIDAD	NO ESFUERZO EN GESTACIÓN	NO DESPIDO POR GESTACIÓN
ALEMANIA			
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA			
FINLANDIA			
FRANCIA			
GRECIA			
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA	ESPECIAL		
IRLANDA			
ISLANDIA			
LIECHTENSTEIN			
LUXEMBURGO			
MALTA			
MONACO			
NORUEGA			
PORTUGAL	ESPECIAL DURANTE EL EMBARAZO Y POSPARTO		
SUECIA			
SUIZA			
TURQUÍA			
VATICANO	X		
TOTAL: 24	3	0	0

CUADRO NO. 2.8
PROTECCIÓN A LA MADRE
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA

PAISES	PROTECCIÓN MATERNIDAD	NO ESFUERZO EN GESTACIÓN	NO DESPIDO POR GESTACIÓN	DERECHO LICENCIA POR GESTACIÓN
ARGENTINA				
BOLIVIA				
BRASIL				REMUNERADO POR 120 DÍAS
COLOMBIA	ESPECIAL DURANTE EL EMBA-RAZO Y DESPUES DEL PARTO			
COSTA RICA				
CUBA				REMUNERADO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO
CHILE				
ECUADOR	ESPECIAL DURANTE EL EM-BARAZO Y LACTANCIA			
EL SALVADOR				REMUNERADO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO
GUATEMALA	ESPECIAL POR LEY	QUE PONGAN EN PELIGRO GRAVIDEZ		REMUNERADO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO
HONDURAS			DURANTE EL EMBARAZO O POST PARTO	REMUNERADO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO
MÉXICO	SEGURIDAD E HIGIENE COMO GARANTÍA PARA EL CONCEBIDO	QUE PONGAN EN PELIGRO GESTACIÓN		REMUNERADO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO
NICARAGUA	ESPECIAL DURANTE EL EMBARAZO		DURANTE EL EMBARAZO O POST PARTO	REMUNERADO
PANAMÁ	ESPECIAL	CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO	DURANTE EL EMBARAZO O POST PARTO	REMUNERADO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO
PARAGUAY	ESPECIAL		DURANTE EL EMBARAZO O POST PARTO	ESTABLECIDAD POR LEY
PERÚ 1993	ESPECIAL			
R. DOMINICANA				
URUGUAY				
VENEZUELA				
TOTAL: 19	8	3	4	9

**CUADRO NO. 2.9
 PROTECCIÓN AL MENOR DE EDAD
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	EDAD MÍNIMA	EXCEPCIÓN	JORNADA REDUCIDA	PROTECCIÓN GENÉRICA
ALEMANIA				
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE				
ESPAÑA				
FINLANDIA				
FRANCIA				
GRECIA				
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA	DETERMINADO POR LEY			ESPECIAL POR NORMAS
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN				ESPECIAL POR EL ESTADO
LUXEMBURGO				
MALTA	DETERMINADO POR LEY			ESTADO TUTELA
MONACO				
NORUEGA				
PORTUGAL				ESPECIAL
SUECIA				
SUIZA				
TURQUÍA				ESPECIAL
VATICANO	X			OBSERVAR LEGISLACIÓN ITALIANA
TOTAL: 24	2	0	0	6

CUADRO NO. 2.10

**PROTECCIÓN AL MENOR DE EDAD
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	EDAD MÍNIMA	EXCEPCIÓN	JORNADA REDUCIDA	PROTECCIÓN GENÉRICA
ARGENTINA				
BOLIVIA				NORMAS
BRASIL	14	APRENDIZ		CONTRA EXPLOTACIÓN
COLOMBIA				CONTRA EXPLOTACIÓN Y TRABAJOS RIESGOSOS
COSTA RICA				ESPECIAL
CUBA				
CHILE				
ECUADOR	15			CONTRA EXPLOTACIÓN Y CONDICIONES PELIGROSAS
EL SALVADOR	14	SU PROPIA SUBSISTENCIA O LA DE SU FAMILIA Y NO IMPIDA SU EDUCACIÓN MÍNIMA OBLIGATORIA	MENOR DE 16:6 H AL DÍA 34 SEMANALES	
GUATEMALA	14	ESTABLECIDA POR LEY		X
HONDURAS	16	SU PROPIA SUBSISTENCIA O LA DE SU FAMILIA Y NO IMPIDA SU EDUCACIÓN MÍNIMA OBLIGATORIA	MENOR DE 17: 6 H AL DÍA -30 H SEMANALES (DIURNO)	CONTRA EXPLOTACIÓN
MÉXICO	14		MAYOR DE 14 Y MENOR DE 16:6 H AL DÍA	
NICARAGUA				ESPECIAL Y CONTRA EXPLOTACIÓN
PANAMÁ	14	ESTABLECIDA POR LEY	MAYOR DE 14 Y MENOR DE 16:6 H AL DÍA	ESPECIAL
PARAGUAY				PRIORIDAD DE SUS DERECHOS
PERÚ 1993				ESPECIAL
R. DOMINICANA				
URUGUAY				ESPECIALMENTE REGLAMENTADO
VENEZUELA				ESPECIAL Y CONTRA EXPLOTACIÓN
TOTAL: 19	6	5	4	13

CUADRO NO. 2.11			
PROTECCIÓN AL MENOR A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA			
PAISES	INSALUBRE	PELIGROSO	NOCTURNO
ALEMANIA			
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA			
FINLANDIA			
FRANCIA			
GRECIA			
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA			
IRLANDA			
ISLANDIA			
LIECHTENSTEIN			
LUXEMBURGO			
MALTA			
MONACO			
NORUEGA			
PORTUGAL			
SUECIA			
SUIZA			
TURQUÍA			
VATICANO			
TOTAL: 24	0	0	0

**CUADRO NO. 2.12
PROTECCIÓN AL MENOR
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	INSALUBRE	PELIGROSO	NOCTURNO
ARGENTINA			
BOLIVIA			
BRASIL	MENOR DE 18	MENOR DE 18	MENOR DE 18
COLOMBIA			
COSTA RICA			
CUBA			
CHILE			
ECUADOR			
EL SALVADOR	MENOR DE 18	MENOR DE 18	MENOR DE 18
GUATEMALA			
HONDURAS			
MÉXICO	MENOR DE 16	MENOR DE 16	MENOR DE 16 EN INDUSTRIAS Y CUALQUIER TRABAJO DESPUES DE LA 10 P.M.
NICARAGUA			
PANAMÁ	X		MENOR DE 16 SALVO EXCEPCIONES ESTABLECIDAD POR LEY
PARAGUAY			
PERÚ 1993			
R. DOMINICANA			
URUGUAY			
VENEZUELA			
TOTAL: 19	4	3	4

CUADRO NO. 2.13 PROTECCIÓN AL MENOR DE EDAD A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA		
PAISES	PROTECCIÓN A LA EDUCACIÓN	PROHIBICIÓN DE TRABAJO QUE AFECTE
ALEMANIA		
AUSTRIA		
BÉLGICA		
DINAMARCA		
CHIPRE		
ESPAÑA		
FINLANDIA		
FRANCIA		
GRECIA		
GRAN BRETAÑA		
HOLANDA		
ITALIA		
IRLANDA		
ISLANDIA		
LIECHTENSTEIN		
LUXEMBURGO		
MALTA		
MONACO		
NORUEGA		
PORTUGAL		
SUECIA		
SUIZA		
TURQUÍA		
VATICANO		
TOTAL: 24	0	0

**CUADRO NO. 2.14
 PROTECCIÓN AL MENOR DE EDAD
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	PROTECCIÓN A LA EDUCACIÓN	PROHIBICIÓN DE TRABAJO QUE AFECTE
ARGENTINA		
BOLIVIA		
BRASIL	ACCESO DE TRABAJADOR ADOLESCENTE A ESCUELA	
COLOMBIA		
COSTA RICA		
CUBA		
CHILE		
ECUADOR	TRABAJO NO PERJUDIQUE EDUCACIÓN	SALUD Y DESARROLLO PERSONAL
EL SALVADOR	NO LE IMPIDA EL MÍNIMO DE ENSEÑANZA OBLIGATORIA	
GUATEMALA		CAPACIDAD FÍSICA O FORMACIÓN MORAL
HONDURAS	NO LE IMPIDA CUMPLIR CON EDUCACIÓN OBLIGATORIA	SALUD Y DESARROLLO FÍSICO, MORAL Y MENTAL
MÉXICO		
NICARAGUA	TRABAJO NO AFECTE INSTRUCCIÓN OBLIGATORIA	SU DESARROLLO NORMAL
PANAMÁ		
PARAGUAY		
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY		
VENEZUELA		DESARROLLO INTEGRAL
TOTAL: 19	5	5

**CUADRO NO. 2.15
 PROTECCIÓN AL DISCAPACITADO
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	FORMACIÓN PROFESIONAL	FOMENTO DEL EMPLEO	PROTECCIÓN GENÉRICA
ALEMANIA			
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA			X
FINLANDIA			
FRANCIA			
GRECIA			
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA	X		
IRLANDA			
ISLANDIA			
LIECHTENSTEIN			
LUXEMBURGO			
MALTA	X		
MONACO			
NORUEGA			
PORTUGAL			X
SUECIA			
SUIZA			
TURQUÍA			TRABAJO ADECUADO A CAPACIDAD
VATICANO			
TOTAL: 24	2	0	3

**CUADRO NO. 2.16
 PROTECCIÓN AL DISCAPACITADO TRABAJADOR
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	FORMACIÓN PROFESIONAL	FOMENTO DEL EMPLEO	PROTECCIÓN GENÉRICA
ARGENTINA			
BOLIVIA			X
BRASIL	X	NO DISCRIMINACIÓN EN ADMISIÓN	NO DISCRIMINACIÓN EN SALARIO
COLOMBIA		TRABAJO ACORDE A SU SALUD	
COSTA RICA			
CUBA			
CHILE			
ECUADOR	CAPACITACIÓN	INSERCIÓN LABORAL	
EL SALVADOR		X	
GUATEMALA		X	X
HONDURAS			
MÉXICO			
NICARAGUA	REHABILITACIÓN PROFESIONAL	UBICACIÓN LABORAL	
PANAMÁ			
PARAGUAY	X		PROTECCIÓN ESPECIAL
PERÚ 1993			PROTECCIÓN ESPECIAL
R. DOMINICANA			
URUGUAY	X		
VENEZUELA	X	ACCESO AL EMPLEO	
TOTAL: 19	6	7	5

CUADRO NO. 2.17 EL FOMENTO DEL EMPLEO A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA		
PAISES	SUJETO OBLIGADO	INSTRUMENTO
ALEMANIA		
AUSTRIA		
BÉLGICA		
DINAMARCA		
CHIPRE		
ESPAÑA	PODERES PÚBLICOS	POLÍTICA ORIENTADA AL PLENO EMPLEO
FINLANDIA		
FRANCIA		
GRECIA	ESTADO	CREACIÓN DE CONDICIONES
GRAN BRETAÑA		
HOLANDA		
ITALIA		
IRLANDA		
ISLANDIA		
LIECHTENSTEIN		
LUXEMBURGO		
MALTA	ESTADO	PROMOCIÓN Y EJECUCIÓN DE POLÍTICAS
MONACO		
NORUEGA		
PORTUGAL	AUTORIDADES DEL ESTADO	CREACIÓN DE CONDICIONES
SUECIA	ESTADO	APLICACIONES DE PLANES DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL
SUIZA		
TURQUÍA	ESTADO	MEDIDAS SOCIALES, ECONÓMICA Y FINANCIERAS
VATICANO		
TOTAL: 24	6	6

CUADRO NO. 2.18		
EL FOMENTO DEL EMPLEO A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA		
PAISES	SUJETO OBLIGADO	INSTRUMENTO
ARGENTINA		
BOLIVIA	ESTADO	ESTABLECER POLÍTICAS DE EMPLEO
BRASIL	ESTADO	ORDEN ECONÓMICO-PERSECUCIÓN DEL PLENO EMPLEO
COLOMBIA	ESTADO	PROPICIARÁ
COSTA RICA	ESTADO	PROCURARÁ
CUBA	ESTADO	GARANTIZA
CHILE		
ECUADOR	ESTADO	GARANTIZA E IMPULSA
EL SALVADOR	ESTADO	RECURSOS QUE PROPORCIONEN OCUPACIÓN
GUATEMALA	ESTADO	ORIENTARÁ LA ECONOMIA NACIONAL
HONDURAS	ESTADO	GARANTIZA Y FOMENTA
MÉXICO	ESTADO	PROMOVERÁ
NICARAGUA	ESTADO	PROCURARÁ
PANAMÁ	ESTADO	POLÍTICAS ECONÓMICAS-PROMOVERÁ EL PLENO EMPLEO
PARAGUAY	ESTADO	POLÍTICAS QUE TIENDAN AL PLENO EMPLEO
PERÚ 1993	ESTADO	POLÍTICAS DE FOMENTO AL PLENO EMPLEO PRODUCTIVO
R. DOMINICANA		
URUGUAY		
VENEZUELA	ESTADO	GARANTIZA
TOTAL: 19	15	15

CUADRO NO. 2.19			
PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA			
PAISES	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	NO DISCRIMINACIÓN POR RAZA O SEXO	NO DISCRIMINACIÓN POR NACIONALIDAD
ARGENTINA			
BOLIVIA		X	X
BRASIL		X	
COLOMBIA	PARA LOS TRABAJADORES		
COSTA RICA			X
CUBA			
CHILE			
ECUADOR	PARA ACCEDER AL TRABAJO		
EL SALVADOR		X	X
GUATEMALA			
HONDURAS			
MÉXICO		X	X
NICARAGUA	PARA SER PROMOVIDO	X	
PANAMÁ			
PARAGUAY		X	
PERÚ 1993	X		
R. DOMINICANA			
URUGUAY			
VENEZUELA		X	
TOTAL: 19	4	7	4

Nota: No existe precepto similar a nivel constitucional en Europa.

**CUADRO NO. 2.20
 PREFERENCIA POR TRABAJADORES NACIONALES
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	PREFERENCIA POR NACIONAL	SI ESTÁN EN IGUALDAD DE CONDICIONES	EN PORCENTAJES	OTROS
ALEMANIA				
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE				
ESPAÑA				
FINLANDIA				
FRANCIA				
GRECIA				
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA				
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN				
LUXEMBURGO				
MALTA				
MONACO	x			ESTABLECIDOS POR LEY O CONVENIOS COLECTIVOS
NORUEGA				
PORTUGAL				
SUECIA				
SUIZA				
TURQUIA				
VATICANO				
TOTAL: 24	1	0	0	1

**CUADRO NO. 2.21
PREFERENCIA POR TRABAJADORES NACIONALES
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA**

PAISES	PREFERENCIA POR NACIONAL	SI ESTÁN EN IGUALDAD DE CONDICIONES	EN PORCENTAJES	OTROS
ARGENTINA				
BOLIVIA				
BRASIL	X		RESPECTO A EMBARCACIONES NACIONALES, MÍNIMO 2/3 DE LA TRIPULACIÓN	EL PROPIETARIO, ARMADOR Y COMANDANTE DE EMBARCACIONES NACIONALES
COLOMBIA				
COSTA RICA	X	X		
CUBA				
CHILE				
ECUADOR				
EL SALVADOR				
GUATEMALA	X	X	DETERMINADO POR LEY	NO MENOR SALARIO, CONDICIÓN DE TRABAJO O VENTAJA ECONÓMICA DEL NACIONAL RESPECTO DEL EXTRANJERO
HONDURAS	X	X	NACIONALES MÍNIMO 90%, SALVO EXCEPCIONES POR LEY	85% DEL TOTAL DE REMUNERACIONES PARA NACIONALES
MÉXICO				
NICARAGUA				
PANAMÁ	X			LA LEY PROHIBIRÁ O REGULARÁ LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS
PARAGUAY				
PERÚ 1993				
R. DOMINICANA	X			
URUGUAY	X			
VENEZUELA				
TOTAL: 19	7	3	3	4

CUADRO NO. 2.22 TRABAJO LIBRE Y REMUNERADO A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA				
PAISES	LIBERTAD DE TRABAJO	TRABAJO LIBRE	TRABAJO REMUNERADO	EXCEPCIÓN
ALEMANIA	X	X		CONDENA JUDICIAL PRIVATIVA DE LIBERTAD
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA	X			UTILIDAD PÚBLICA
CHIPRE	X	X		PENA DE PRISIÓN, SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO Y OTROS SERVICIOS DE BIEN COMÚN
ESPAÑA		X	X	
FINLANDIA				
FRANCIA				
GRECIA		X		DEFENSA NACIONAL, CALAMIDAD, SALUBRIDAD PÚBLICA, TRABAJO COMUNAL
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA				
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN				
LUXEMBURGO				
MALTA				
MONACO	X			
NORUEGA				
PORTUGAL	X			
SUECIA				
SUIZA				
TURQUÍA		X		NECESIDAD DEL PAÍS
VATICANO				
TOTAL: 24	5	5	1	5

**CUADRO NO. 2.23
 TRABAJO LIBRE Y REMUNERADO
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	LIBERTAD DE TRABAJO	TRABAJO LIBRE	TRABAJO REMUNERADO	EXCEPCIÓN
ARGENTINA				
BOLIVIA		X	X	SERVICIO PERSONAL POR LEY
BRASIL				
COLOMBIA				
COSTA RICA		LIBRE ELECCIÓN DE TRABAJO		
CUBA		LIBRE ELECCIÓN DE TRABAJO	X	TRABAJO VOLUNTARIO
CHILE		LIBRE ELECCIÓN DE TRABAJO		
ECUADOR	LIBERTAD DE TRABAJO			
EL SALVADOR		X	X	CALAMIDAD PÚBLICA O SEÑALADO POR LEY
GUATEMALA	LIBERTAD DE TRABAJO		X	DETERMINE LA LEY
HONDURAS		X	X	DETERMINE LA LEY O SENTENCIA JUDICIAL
MÉXICO		X	X	SENTENCIA JUDICIAL O RESOLUCIÓN GUBERNATIVA
NICARAGUA		LIBRE ELECCIÓN DE TRABAJO		
PANAMÁ		LIBRE ELECCIÓN DE TRABAJO		
PARAGUAY		LIBRE ELECCIÓN DE TRABAJO		
PERÚ 1993		X	X	
R. DOMINICANA				
URUGUAY				
VENEZUELA	LIBERTAD DE TRABAJO			SEÑALADO POR LEY
TOTAL: 19	3	11	7	7

CUADRO NO. 2.24			
SALARIO SOCIAL A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA			
PAISES	SALARIO SOCIAL	SALARIO SOCIAL FAMILIAR	SALARIO MÍNIMO Y SOCIAL FAMILIAR
ALEMANIA			
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA		X	
FINLANDIA			
FRANCIA			
GRECIA			
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA		X	
IRLANDA		X	
ISLANDIA			
LIECHTENSTEIN			
LUXEMBURGO			
MALTA			
MONACO			
NORUEGA			
PORTUGAL	X		
SUECIA			
SUIZA			
TURQUÍA	X		
VATICANO			
TOTAL: 24	2	3	0

**CUADRO No. 2.25
SALARIO SOCIAL
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	SALARIO SOCIAL	SALARIO SOCIAL FAMILIAR	SALARIO MÍNIMO Y SOCIAL FAMILIAR
ARGENTINA			
BOLIVIA			
BRASIL			X
COLOMBIA			
COSTA RICA			
CUBA			
CHILE			
ECUADOR		X	
EL SALVADOR			X
GUATEMALA		X	
HONDURAS			X
MÉXICO			X
NICARAGUA			
PANAMÁ			X
PARAGUAY		X	
PERÚ 1993		X	
R. DOMINICANA			
URUGUAY			
VENEZUELA		X	
TOTAL: 19	0	5	5

CUADRO NO. 2.26

**LA JORNADA DE TRABAJO
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	FIJACIÓN DE LÍMITES POR MEDIO DE	TOPE
ALEMANIA		
AUSTRIA		
BÉLGICA		
DINAMARCA		
CHIPRE		
ESPAÑA	PODERES PÚBLICOS	
FINLANDIA		
FRANCIA		
GRECIA		
GRAN BRETAÑA		
HOLANDA		
ITALIA	LEY	
IRLANDA		
ISLANDIA		
LIECHTENSTEIN		
LUXEMBURGO		
MALTA	LEY	
MONACO		
NORUEGA		
PORTUGAL	ESTADO	
SUECIA		
SUIZA		
TURQUÍA		
VATICANO	LEGISLACIÓN ITALIANA	
TOTAL: 24	5	0

**CUADRO NO. 2.27
LA JORNADA DE TRABAJO
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	JORNADA DE TRABAJO	JORNADA ORDINARIA DIURNA	SEMANAL	NOCTURNA	SEMANAL	MIXTA	SEMANAL	ESPECIAL
ARGENTINA	LIMITADA POR LEY							
BOLIVIA	REGULADA POR LEY							
BRASIL	X	8	44					COMPENSAR 6 H POR TRABAJO ROTATIVO
COLOMBIA								
COSTA RICA	X	8	48	6	36			
CUBA	X	8						
CHILE								
ECUADOR								
EL SALVADOR	X	8	44					
GUATEMALA	X	8	44	6	36	7	42	
HONDURAS	X	8	44	6	36	7	42	NO MÁS DE 12 H DE TRABAJO POR DÍA
MÉXICO	X	8		7				NORNADA EXTRAORDINARIA NO EXCEDE DE 3 H DIARIAS
NICARAGUA	X	8						
PANAMÁ	X	8	48	7				
PARAGUAY	X	8	48					
PERÚ 1993	X	8	48					JORNADA EXTRAORDINARIA NO EXCEDE ORDINARIA
R. DOMINICANA	MÁXIMA ESTABLECIDA POR LEY							
URUGUAY	MÁXIMA ESTABLECIDA POR LEY							
VENEZUELA	X	8	44	7	35			
TOTAL: 19	16	12	9	6	4	2	2	4

CUADRO NO. 2.28
 DESCANSO SEMANAL, VACACIONES Y FERIADOS
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA

PAISES	DERECHO A DESCANSO SEMANAL	DERECHO A VACACIONES	FERIADOS	IRRENUNCIABILIDAD U OBLIGATORIEDAD
ALEMANIA				
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE				
ESPAÑA		X		
FINLANDIA				
FRANCIA				
GRECIA				
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA	X	X		X
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN	DOMINGOS		X	
LUXEMBURGO				
MALTA	X	X		X
MONACO				
NORUEGA				
PORTUGAL	X	X		
SUECIA				
SUIZA				
TURQUÍA	X	X	X	
VATICANO			X	
TOTAL: 24	5	5	3	2

CUADRO NO. 2.29

**DESCANSO SEMANAL, VACACIONES Y FERIADOS
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	DESCANSO GENÉRICO	DERECHO DESCANSO SEMANAL	DERECHO A VACACIONES ANUALES	FERIADOS	IRRENUNCIABILIDAD U OBLIGATORIEDAD
ARGENTINA	X		X		
BOLIVIA	X			X	
BRASIL		X	X		
COLOMBIA	X				
COSTA RICA		X	X (2 SEMANAS POR CADA 50 SEMANAS TRABAJADAS)		
CUBA		X	X		
CHILE					
ECUADOR					
EL SALVADOR		X	X	X	DE VACACIONES
GUATEMALA		X	X (15 DÍAS GENERAL Y 10 DÍAS A AGROPECUARIO)	X	DE VACACIONES
HONDURAS		X	X	X	DE VACACIONES
MÉXICO		X			
NICARAGUA		X	X	X	
PANAMÁ		X	X		
PARAGUAY	X		X		
PERÚ 1993		X	X		
R. DOMINICANA	X		X		
URUGUAY		X			
VENEZUELA		X	X		
TOTAL: 19	5	12	13	5	3

**CUADRO NO. 2.30
 FORMACIÓN PROFESIONAL
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	FORMACIÓN PROFESIONAL	SUJETO OBLIGADO	MEDIO
ALEMANIA			
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA	X	PODERES PÚBLICOS	FOMENTO DE POLÍTICA
FINLANDIA			
FRANCIA			
GRECIA			
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA	X	ESTADO	
IRLANDA			
ISLANDIA			
LIECHTENSTEIN			
LUXEMBURGO			
MALTA	X	ESTADO	
MONACO			
NORUEGA			
PORTUGAL	X	ESTADO	
SUECIA			
SUIZA	X	CONFEDERACIÓN	
TURQUÍA			
VATICANO			
TOTAL: 24	5	5	1

CUADRO NO. 2.31 FORMACIÓN PROFESIONAL A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA			
PAISES	FORMACIÓN PROFESIONAL	SUJETO OBLIGADO	MEDIO
ARGENTINA			
BOLIVIA	X	LEY REGULA	
BRASIL	X	ESTADO	PLAN NACIONAL DE EDUCACIÓN, ESTÍMULO A EMPRESAS QUE INVIERTAN EN CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD
COLOMBIA	X	ESTADO Y LOS EMPLEADORES	
COSTA RICA	X	ESTADO	
CUBA	X	ESTADO	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN
CHILE			
ECUADOR			
EL SALVADOR	X		SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL
GUATEMALA			
HONDURAS	X	ESTADO	PROMOCIÓN ESTATAL
MÉXICO	X	EMPRESAS	
NICARAGUA	X	ESTADO	PROGRAMAS ESPECIALES
PANAMÁ	X	ESTADO EMPRESA PRIVADA	PROGRAMAS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y CAPACITACIÓN ESPECIAL
PARAGUAY	X	ESTADO	ENSEÑANZA TÉCNICA
PERÚ 1993	X	ESTADO	POLÍTICAS DE EDUCACIÓN
R. DOMINICANA			
URUGUAY	X		
VENEZUELA			
TOTAL: 19	13	11	8

**CUADRO NO. 2.32
 LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A SINDICACIÓN
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	DERECHO DE SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	DERECHO DE ASOCIACIÓN O SINDICACIÓN PATRONAL	SUJECIÓN A PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS	PROHIBICIÓN DE EXTRANJEROS A CONSTITUIR O DIRIGIR SINDICATOS
ALEMANIA	X			
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE	X			
ESPAÑA	X			
FINLANDIA				
FRANCIA	X	X		
GRECIA	X			
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA	X		X	
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN				
LUXEMBURGO	X	X		
MALTA				
MONACO	X	X		
NORUEGA				
PORTUGAL	X		X	
SUECIA				
SUIZA				
TURQUÍA			X	
VATICANO	X			
TOTAL: 24	10	3	3	0

CUADRO NO. 2.33

**LA LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE SINDICALIZACIÓN
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	DERECHO DE SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	DERECHO DE ASOCIACIÓN O SINDICACIÓN PATRONAL	SUJECIÓN A PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS	PROHIBICIÓN DE EXTRANJEROS A CONSTITUIR O DIRIGIR SINDICATOS
ARGENTINA	X		X	
BOLIVIA	X	X		
BRASIL	X			
COLOMBIA	X	X	X	
COSTA RICA	X	X		X
CUBA	X			
CHILE	X		X	
ECUADOR	X	X	X	
EL SALVADOR	X	X		X
GUATEMALA	X			X
HONDURAS	X	X		
MÉXICO	X	X		
NICARAGUA	X			
PANAMÁ	X	X		
PARAGUAY	X	X	X	
PERÚ 1993	X		X	
R. DOMINICANA	X		X	
URUGUAY	X			
VENEZUELA	X			
TOTAL: 19	19	9	7	3

CUADRO NO. 2.34		
LA LIBERTAD SINDICAL Y EL FUERO SINDICAL A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA		
PAISES	FUERO SINDICAL	PROTECCIÓN O PROMOCIÓN A SINDICATOS
ARGENTINA	X	
BOLIVIA	X	
BRASIL	X	EXCEPCIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS
COLOMBIA	X	X
COSTA RICA		
CUBA		
CHILE	X	
ECUADOR		
EL SALVADOR	X	
GUATEMALA	X	
HONDURAS		
MÉXICO	X	
NICARAGUA	X	
PANAMÁ		X
PARAGUAY	X	
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY		X
VENEZUELA	X	
TOTAL: 19	11	4

Nota: No existe precepto similar en Europa a nivel constitucional.

CUADRO NO. 2.35
 CONVENIOS COLECTIVOS
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA

PAISES	CONVENIO COLECTIVO: DERECHO	SUJETO LEGITIMADO	EFECTO OBLIGATORIO	ÁMBITO
ALEMANIA				
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE		PATRONO Y OBRERO	CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO	REPRESENTADOS O NO
ESPAÑA	X		FUERZA VINCULANTE	
FINLANDIA				
FRANCIA	TODO TRABAJADOR PARTICIPA (DERECHO)			
GRECIA	COMPLEMENTO DE LEY			
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA	LOS SINDICATOS PUEDEN (DERECHO)	SINDICATOS	X	A LOS QUE PERTENECEN AL CONVENIO COLECTIVO
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN				
LUXEMBURGO				
MALTA				
MONACO				
NORUEGA				
PORTUGAL	X	ASOCIACIÓN SINDICAL	EFICACIA FIJADA POR LEY	
SUECIA				
SUIZA				
TURQUÍA	X	OBREROS		
VATICANO				
TOTAL: 24	6	4	4	2

CUADRO NO. 2.36

**CONVENIOS COLECTIVOS
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	CONVENIO COLECTIVO DERECHO	SUJETO LEGITIMADO	EFFECTO OBLIGATORIO	ÁMBITO
ARGENTINA	X			
BOLIVIA	X			
BRASIL	X			
COLOMBIA	X			
COSTA RICA	X	PATRONOS, SINDICATOS DE PATRONOS Y SINDICATOS DE TRABAJADORES	FUERZA DE LEY	
CUBA				
CHILE				
ECUADOR				
EL SALVADOR	X			A TODOS LOS TRABAJADORES QUE LOS HUBIESE SUSCRITO Y LOS QUE INGRESAN EN SU VIGENCIA
GUATEMALA	X		X	
HONDURAS	X	PATRONES Y TRABAJADORES		
MÉXICO				
NICARAGUA	X	TRABAJADORES GREMIALES Y EMPLEADOR		
PANAMÁ				
PARAGUAY	X	SINDICATOS		
PERÚ 1993	X		FUERZA VINCULANTE	ÁMBITO CONCERTADO
R. DOMINICANA				
URUGUAY				
VENEZUELA	X			A TODOS LOS TRABAJADORES Y A QUIENES INGRESAN CON POSTERIORIDAD
TOTAL: 19	12	4	3	3

CUADRO NO. 2.37
HUELGA A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA

PAISES	DERECHO A HUELGA	SUJETO	OBJETO	EXCEPCIÓN AL DERECHO	LÍMITE
ALEMANIA					
AUSTRIA					
BÉLGICA					
DINAMARCA					
CHIPRE	X				SEGURIDAD PÚBLICA, ORDEN CONSTITUCIONAL, MANTENIMIENTO DE SERVICIOS O SUMINISTROS ESENCIALES
ESPAÑA	X	TRABAJADORES	DEFENSA DE SUS INTERESES	DECLARACIÓN DEL ESTADO DE EXCEPCIÓN DE ASILO	ESTABLECIDO POR LEY, MANTENIMIENTO DE SERVICIOS ESENCIALES
FINLANDIA					
FRANCIA	X				
GRECIA	X	ASOCIACIÓN CONSTITUIDA LEGALMENTE	DEFENSA Y FOMENTO DE INTERESES ECONÓMICOS Y PROFESIONALES		ESTABLECIDO POR LEY, MANTENIMIENTO DE SERVICIOS ESENCIALES
GRAN BRETAÑA					
HOLANDA					
ITALIA	X				
IRLANDA					
ISLANDIA					
LIECHTENSTEIN					
LUXEMBURGO					
MALTA					
MONACO	X				
NORUEGA					
PORTUGAL	X	TRABAJADORES	INTERES DEFINIDOS POR TRABADADORES		
SUECIA	X	ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS Y PATRONOS O ASOCIACIÓN DE PATRONOS.		POR LEY O COVENIO	
SUIZA					
TURQUÍA	X	OBREROS	PROTEGER Y MEJORAR SU CONDICIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	REGULADO POR LEY	
VATICANO					
TOTAL: 24	9	5	4	3	3

CUADRO NO. 2.38
 HUELGA A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA

PAISES	DERECHO A HUELGA	SUJETO	OBJETO	EXCEPCIÓN AL DERECHO	LÍMITE
ARGENTINA	X	GREMIOS			
BOLIVIA	X	TRABAJADORES	DEFENSA DE SUS DERECHOS		
BRASIL	X	TRABAJADORES	INTERESES DEFINIDOS POR TRABAJADORES		SERVICIOS O ACTIVIDADES ESENCIALES
COLOMBIA	X				SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES
COSTA RICA	X	TRABAJADORES Y PATRONOS (PARO)			
CUBA					
CHILE	X				SERVICIOS DE UTILIDAD PÚBLICA O DE ABASTECIMIENTO DE LA POBLACIÓN; REFERENTE A LA SEGURIDAD NACIONAL
ECUADOR	X	TRABAJADORES Y PATRONOS (PARO)			
EL SALVADOR	X	TRABAJADORES Y PATRONOS (PARO)			
GUATEMALA	X	TRABAJADORES Y PATRONOS (PARO)	RAZONES DE ORDEN ECONÓMICO SOCIAL	ESTABLECIDOS POR LEY	
HONDURAS	X	TRABAJADORES Y PATRONOS (PARO)			SERVICIOS PÚBLICOS QUE DETERMINE LA LEY
MÉXICO	X	TRABAJADORES Y PATRONOS (PARO)	EQUILIBRIO ENTRE FACTORES DE PRODUCCIÓN, DERECHOS DE TRABAJO Y CAPITAL		SERVICIOS PÚBLICOS CON PREAVISO (10 DÍAS ANTES DE HUELGA)
NICARAGUA	X				
PANAMÁ	X				SERVICIOS PÚBLICOS QUE DETERMINE LA LEY
PARAGUAY	X	TRABAJADORES Y PATRONOS (PARO)			SERVICIOS PÚBLICOS IMPRE-CINDIBLES PARA LA COMUNIDAD
PERÚ 1993	X			SEÑALADA POR LEY	EN ARMONÍA CON EL INTERÉS SOCIAL
R. DOMINICANA	X	TRABAJADORES Y PATRONOS (PARO)	RESOLVER CONFLICTOS SOCIALES		ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SERVICIOS PÚBLICOS O DE UTILIDAD PÚBLICA
URUGUAY	X	GREMIOS			
VENEZUELA	X	TRABAJADORES			
TOTAL: 19	18	13	5	2	10

CUADRO NO. 2.39			
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA			
PAISES	UTILIDAD	GESTIÓN	PROPIEDAD
ALEMANIA			
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA	E	E	E
FINLANDIA			
FRANCIA		D	
GRECIA			
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA		D	
IRLANDA			
ISLANDIA			
LIECHTENSTEIN			
LUXEMBURGO			
MALTA			
MONACO			
NORUEGA		D	
PORTUGAL		D	
SUECIA			
SUIZA			
TURQUÍA			
VATICANO			
TOTAL: 24	1	5	1

CUADRO N° 2.40
 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA

PAÍSES	UTILIDAD	GESTIÓN	PROPIEDAD
ARGENTINA	D	D	
BOLIVIA	D		
BRASIL	D	EXCEPCIONALMENTE	
COLOMBIA		E	E
COSTA RICA			
CUBA			
CHILE			
ECUADOR	D (PARTICIPACIÓN)		
EL SALVADOR			
GUATEMALA			
HONDURAS	D		
MÉXICO	D		
NICARAGUA		D	
PANAMÁ	D		
PARAGUAY			D
PERÚ 1993	D	E	E
R. DOMINICANA	D		
URUGUAY			
VENEZUELA	D (PARTICIPACIÓN)		
TOTAL: 19	10	5	3

* D: Derecho

* E: Estímulo, promoción

CUADRO NO. 2.41

**PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN
 Y PROPIEDAD DE LA EMPRESA A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	GESTIÓN: DERECHO	GESTIÓN: ESTÍMULO	PROPIEDAD: DERECHO	PROPIEDAD: ESTÍMULO
ALEMANIA				
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE				
ESPAÑA		X		X
FINLANDIA				
FRANCIA	X			
GRECIA				
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA	X			
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN				
LUXEMBURGO				
MALTA				
MONACO				
NORUEGA	X			
PORTUGAL	X			
SUECIA				
SUIZA				
TURQUIA				
VATICANO				
TOTAL: 24	4	1	0	1

CUADRO NO. 2.42

**PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN Y PROPIEDAD
 DE LA EMPRESA A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA**

PAISES	GESTIÓN: DERECHO	GESTIÓN: ESTÍMULO	PROPIEDAD: DERECHO	PROPIEDAD: ESTÍMULO
ARGENTINA	X			
BOLIVIA				
BRASIL		X		X
COLOMBIA		X		X
COSTA RICA				
CUBA				
CHILE				
ECUADOR				
EL SALVADOR				
GUATEMALA				
HONDURAS				
MÉXICO				
NICARAGUA	X			
PANAMÁ				
PARAGUAY			X	
PERÚ 1993		X		X
R. DOMINICANA				
URUGUAY				
VENEZUELA				
TOTAL: 19	2	3	1	3

CUADRO No. 2.43
**ESTABILIDAD LABORAL
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	ESTABILIDAD LABORAL SIN OPCIÓN CONSTITUCIONAL	ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA	ESTABILIDAD ABSOLUTA A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR
ALEMANIA			
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA			
FINLANDIA			
FRANCIA			
GRECIA			
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA			
IRLANDA			
ISALANDIA			
LIECHTENSTEIN			
LUXEMBURGO			
MALTA			
MONACO			
NORUEGA			
PORTUGAL	X		
SUECIA			
SUIZA			
TURQUIA			
VATICANO			
TOTAL: 24	1	0	0

CUADRO No. 2.44
**ESTABILIDAD LABORAL
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA**

PAISES	ESTABILIDAD LABORAL SIN OPCIÓN CONSTITUCIONAL	ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA	ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR
ARGENTINA	X		
BOLIVIA	X		
BRASIL		X	
COLOMBIA	X		
COSTA RICA		X	
CUBA			
CHILE			
ECUADOR			
EL SALVADOR		X	
GUATEMALA		X	
HONDURAS			X
MÉXICO			ESTABLECIDA POR LEY
NICARAGUA	X		
PANAMÁ		X	
PARAGUAY		X	
PERÚ 1993	X		
R. DOMINICANA			
URUGUAY			
VENEZUELA	X		
TOTAL: 19	6	6	2

CUADROS DEL CAPÍTULO 3



**CUADRO NO. 3.1
TRABAJO COMO VALOR SOCIAL
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	REPÚBLICA BASADA EN EL TRABAJO	TRABAJO FUENTE DE RIQUEZA	TRABAJO FUENTE DE REALIZACIÓN DE LA PERSONA	TRABAJO BASE DE ORDEN SOCIAL
ALEMANIA				
AUSTRIA				
BÉLGICA				
DINAMARCA				
CHIPRE				
ESPAÑA				
FINLANDIA				
FRANCIA				
GRECIA				
GRAN BRETAÑA				
HOLANDA				
ITALIA	X			
IRLANDA				
ISLANDIA				
LIECHTENSTEIN				
LUXEMBURGO				
MALTA	X			
MONACO				
NORUEGA				
PORTUGAL				
SUECIA				
SUIZA				
TURQUÍA				
VATICANO				
TOTAL: 24	2	0	0	0

CUADRO NO. 3.2

**TRABAJO COMO VALOR SOCIAL
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	REPÚBLICA BASADA EN EL TRABAJO	TRABAJO FUENTE DE RIQUEZA	TRABAJO FUENTE DE REALIZACIÓN DE LA PERSONA	TRABAJO BASE DE ORDEN SOCIAL
ARGENTINA				
BOLIVIA				X
BRASIL				X
COLOMBIA	X			
COSTA RICA				
CUBA	X			
CHILE				
ECUADOR				
EL SALVADOR				
GUATEMALA				
HONDURAS		X	X	
MÉXICO				
NICARAGUA		X	X	
PANAMÁ				
PARAGUAY				
PERÚ 1993			X	X
R. DOMINICANA				
URUGUAY				
VENEZUELA				
TOTAL: 19	2	2	3	3

**CUADRO NO. 3.3
 PREFERENCIA POR TRABAJADORES NACIONALES
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

	PAISES	PREFERENCIA POR NACIONAL	SI ESTÁN EN IGUALDAD DE CONDICIONES	EN PORCENTAJES	OTROS
	ALEMANIA				
	AUSTRIA				
	BÉLGICA				
	DINAMARCA				
	CHIPRE				
	ESPAÑA				
	FINLANDIA				
	FRANCIA				
	GRECIA				
	GRAN BRETAÑA				
	HOLANDA				
	ITALIA				
	IRLANDA				
	ISLANDIA				
	LIECHTENSTEIN				
	LUXEMBURGO				
	MALTA				
	MONACO	x			ESTABLECIDOS POR LEY O CONVENIOS COLECTIVOS
	NORUEGA				
	PORTUGAL				
	SUECIA				
	SUIZA				
	TURQUIA				
	VATICANO				
	TOTAL: 24	1	0	0	1

CUADRO NO. 3.4
PREFERENCIA POR TRABAJADORES NACIONALES
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA

PAISES	PREFERENCIA POR NACIONAL	SI ESTÁN EN IGUALDAD DE CONDICIONES	EN PORCENTAJES	OTROS
ARGENTINA				
BOLIVIA				
BRASIL	X		RESPECTO A EMBARCACIONES NACIONALES, MÍNIMO 2/3 DE LA TRIPULACIÓN	EL PROPIETARIO, ARMADOR Y COMANDANTE DE EMBARCACIONES NACIONALES
COLOMBIA				
COSTA RICA	X	X		
CUBA				
CHILE				
ECUADOR				
EL SALVADOR				
GUATEMALA	X	X	DETERMINADO POR LEY	NO MENOR SALARIO, CONDICIÓN DE TRABAJO O VENTAJA ECONÓMICA DEL NACIONAL RESPECTO DEL EXTRANJERO
HONDURAS	X	X	NACIONALES MÍNIMO 90%, SALVO EXCEPCIONES POR LEY	85% DEL TOTAL DE REMUNERACIONES PARA NACIONALES
MÉXICO				
NICARAGUA				
PANAMÁ	X			LA LEY PROHIBIRÁ O REGULARÁ LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS
PARAGUAY				
PERÚ 1993				
R. DOMINICANA	X			
URUGUAY	X			
VENEZUELA				
TOTAL: 19	7	3	3	4

**CUADRO NO. 3.5
 IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y OTROS	IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO ENTRE HOMBRE Y MUJER
ALEMANIA		
AUSTRIA		
BÉLGICA		
DINAMARCA		
CHIPRE		
ESPAÑA		X
FINLANDIA		
FRANCIA		
GRECIA	X	
GRAN BRETAÑA		
HOLANDA		
ITALIA		X
IRLANDA		
ISLANDIA		
LIECHTENSTEIN		
LUXEMBURGO		
MALTA		X
MONACO		
NORUEGA		
PORTUGAL	X	
SUECIA		
SUIZA		
TURQUÍA		
VATICANO		
TOTAL: 24	2	3

**CUADRO NO. 3.6
 IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y OTROS	IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO ENTRE HOMBRE Y MUJER
ARGENTINA		
BOLIVIA		
BRASIL	X	
COLOMBIA		
COSTA RICA	X	
CUBA	X	
CHILE		
ECUADOR		
EL SALVADOR	X	
GUATEMALA	X	
HONDURAS	X	
MÉXICO	X	
NICARAGUA	X	
PANAMÁ	X	
PARAGUAY	X	
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY		
VENEZUELA	X	
TOTAL: 19	11	0

CUADRO NO. 3.7
**ASIGNACIONES FAMILIARES
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICANA**

PAISES	COMO DERECHO LABORAL	COMO DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL
ARGENTINA		X
BOLIVIA		X
BRASIL	X	X
COLOMBIA		
COSTA RICA		
CUBA		
CHILE		
ECUADOR		
EL SALVADOR		
GUATEMALA		
HONDURAS		X (SUBSIDIO DE FAMILIA)
MÉXICO		
NICARAGUA		
PANAMÁ		X (SUBSIDIO DE FAMILIA)
PARAGUAY	X	
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY		
VENEZUELA		X
TOTAL: 19	2	6

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.8			
TRABAJO NOCTURNO A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA			
PAISES	SALARIO SUPERIOR	PROHIBICIÓN A MENORES	JORNADA LIMITADA
ARGENTINA			
BOLIVIA			
BRASIL	X	MENORES DE 18 AÑOS	
COLOMBIA			
COSTA RICA			NO MAYOR DE 6 H DIARIAS Y 36 SEMANALES
CUBA			
CHILE			
ECUADOR			
EL SALVADOR	X	MENORES DE 18 AÑOS	INFERIOR A DIURNA Y SERÁ REGLAMENTADA POR LEY
GUATEMALA			NO EXCEDA DE 6 H DIARIAS NI 36 SEMANALES, LA JORNADA MIXTA EFECTIVA NO EXCEDERÁ A 7 H DIARIAS O 42 H SEMANALES
HONDURAS	X	MENORES DE 17 AÑOS	NO MAYOR DE 6 H DIARIAS NI 36 SEMANALES, LA JORNADA MIXTA EFECTIVA NO EXCEDERÁ A 7 H DIARIAS O 42 H SEMANALES
MÉXICO		MENORES DE 16 AÑOS TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL Y CUALQUIERA DESPUÉS DE LA 10 PM	JORNADA MÁXIMA SERÁ DE 7 H
NICARAGUA			
PANAMÁ		MENORES DE 16 AÑOS	JORNADA MÁXIMA NO MAYOR DE 7 H
PARAGUAY	X		JORNADA FAVORABLE
PERÚ 1993			
R. DOMINICANA			
URUGUAY			
VENEZUELA			JORNADA MÁXIMA NO DE 7 H DIARIA Y 35 H SEMANALES
TOTAL: 19	4	5	8

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.9
**SEGURIDAD E HIGIENE
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

	PAISES	SEGURIDAD E HIGIENE	MEDIO
ALEMANIA			
AUSTRIA			
BÉLGICA			
DINAMARCA			
CHIPRE			
ESPAÑA		X	FOMENTO DE POLÍTICAS
FINLANDIA			
FRANCIA			
GRECIA			
GRAN BRETAÑA			
HOLANDA			
ITALIA			
IRLANDA			
ISLANDIA			
LIECHTENSTEIN			
LUXEMBURGO			
MALTA			
MONACO			
NORUEGA			
PORTUGAL		X	
SUECIA			
SUIZA			
TURQUIA			
VATICANO			
TOTAL: 24		2	1

CUADRO NO. 3.10
**SEGURIDAD E HIGIENE
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA**

PAISES	SEGURIDAD E HIGIENE	MEDIO, SUJETO OBLIGADO
ARGENTINA		
BOLIVIA		
BRASIL	X	NORMAS: SISTEMA ÚNICO DE SALUD: VIGILANCIA DE SALUD
COLOMBIA		
COSTA RICA	X	PATRONO
CUBA	X	MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES ESTADO
CHILE		
ECUADOR		
EL SALVADOR		
GUATEMALA		
HONDURAS	X	NORMAS SOBRE MEDIDAS DE SEGURIDAD DE RIESGOS PROFESIONALES E INTEGRIDAD FÍSICA Y MENTAL EL PATRONO
MÉXICO	X	NORMAS Y ADOPTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN PATRÓN FISCALIZACIÓN POR AUTORIDADES FEDERALES
NICARAGUA	X	
PANAMÁ	X	NORMAS DE PREVENCIÓN PARA REGULAR Y VIGILAR LAS CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD ESTADO
PARAGUAY	X	FISCALIZACIÓN POR AUTORIDADES
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY	X	
VENEZUELA	X	MEDIDAS DE CREACIÓN DE INSTITUCIONES QUE LAS CONTROLAN Y PROMOCIONEN. ESTADO Y PATRONO
TOTAL: 19	10	8

CUADRO NO. 3.11

**TRABAJO INSALUBRE, PELIGROSO O EN CONDICIONES PENOSAS
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	SALARIO SUPERIOR	PROHIBICIÓN A MENORES	JORNADA LIMITADA
ARGENTINA			
BOLIVIA			
BRASIL	X	MENORES DE 18 AÑOS	
COLOMBIA			
COSTA RICA			
CUBA			
CHILE			
ECUADOR			
EL SALVADOR		MENORES DE 18 Y MUJERES	INFERIOR A DIURNA Y SERÁ REGLAMENTADA POR LEY
GUATEMALA		TRABAJOS INCOMPATIBLES CON CAPACIDAD FÍSICA O PONGAN EN PELIGRO FORMACIÓN NORMAL	
HONDURAS		OCUPACIÓN O EMPLEO QUE PUEDE PERJUDICAR SU SALUD, EDUCACIÓN O IMPEDIR SU DESARROLLO	
MÉXICO		MENORES DE 16 AÑOS	
NICARAGUA		LABORES QUE PUEDAN AFEC- TAR SU DESARROLLO NORMAL O INSTRUCCIÓN OBLIGATORIA	
PANAMÁ		X	
PARAGUAY			JORNADA MÁS FAVORABLE
PERÚ 1993			
R. DOMINICANA			
URUGUAY			
VENEZUELA			
TOTAL: 19	2	7	2

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.12

**DERECHO A GRATIFICACIONES, BONIFICACIONES Y
DEMÁS BENEFICIOS QUE SEÑALE LA LEY O EL
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAÍSES	DERECHO A GRATIFICACIONES, BONIFICACIONES Y DEMÁS BENEFICIOS QUE SEÑALE LA LEY O EL CONVENIO COLECTIVO
ARGENTINA	
BOLIVIA	
BRASIL	
COLOMBIA	
COSTA RICA	
CUBA	
CHILE	
ECUADOR	
EL SALVADOR	
GUATEMALA	
HONDURAS	
MÉXICO	
NICARAGUA	
PANAMÁ	
PARAGUAY	
PERÚ	
R. DOMINICANA	
URUGUAY	
VENEZUELA	
TOTAL : 19	0

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.13

**DÉCIMOTERCERA PAGA, AGUINALDO ANUAL,
 INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	DÉCIMO TERCERA PAGA	AGUINALDO ANUAL	INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS
ARGENTINA			
BOLIVIA			X
BRASIL	X		X
COLOMBIA			
COSTA RICA			
CUBA			
CHILE			
ECUADOR			
EL SALVADOR	X		X
GUATEMALA		X	
HONDURAS		X	
MÉXICO			
NICARAGUA	X		
PANAMÁ			
PARAGUAY		X	
PERÚ 1993			
R. DOMINICANA			
URUGUAY			
VENEZUELA			RECOMPENSA POR ANTIGÜEDAD
TOTAL: 19	3	3	4

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.14		
PRESCRIPCIÓN ESPECIAL EN MATERIA LABORAL A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA		
OTROS	PLAZO ESPECIAL	ACCIONES O DEBERES CONEXOS
ARGENTINA		
BOLIVIA		SON IMPRESCRIPTIBLES
BRASIL	<u>TRABAJADOR URBANO:</u> CINCO AÑOS DESDE INCUMPLIMIENTO, LÍMITES DE DOS AÑOS DESDE FIN DE CONTRATO. <u>TRABAJADOR RURAL:</u> HASTA DOS AÑOS DE EXTINGUIDO EL CONTRATO	EMPRESARIO RURAL DEBE ACREDITAR CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CADA CINCO AÑOS, LIBERÁNDOSE DE TODA CARGA, SALVO IMPUGNACIÓN DEL EMPLEADO; EN DICHA CONTROVERSIA DECIDE JURISDICCIÓN ESPECIAL LABORAL. EMPRESARIO PUEDE SOLICITAR COMPROBACIONES POR PERIODOS MENORES.
COLOMBIA		
COSTA RICA		
CUBA		
CHILE		
ECUADOR	FIJADO POR LEY: CONTANDO DESDE LA TERMINACIÓN DE LA LEY LABORAL.	
EL SALVADOR		
GUATEMALA		
HONDURAS		
MÉXICO		
NICARAGUA		
PANAMÁ		
PARAGUAY		
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY		
VENEZUELA		
TOTAL: 19	2	1

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.15		
TRABAJADORES A DOMICILIO A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA		
OTROS	RECONOCIMIENTO DE SITUACIÓN ANÁLOGA AL TRABAJADOR COMÚN	OTROS DERECHOS
ARGENTINA		
BOLIVIA		
BRASIL		
COLOMBIA		
COSTA RICA		
CUBA		
CHILE		
ECUADOR		
EL SALVADOR	X	SALARIO MÍNIMO INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO PERDIDO (POR RETARDO DE PATRONO EN ORDENAR O RECIBIR EL TRABAJO, O POR LA SUPERVISIÓN ARBITRARIA O INJUSTIFICADA DEL MISMO)
GUATEMALA		
HONDURAS	X	
MÉXICO		
NICARAGUA		
PANAMÁ		
PARAGUAY		
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY		
VENEZUELA		
TOTAL: 19	2	1

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.16		
BANCO DE LOS TRABAJADORES A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA		
OTROS	BANCO DE LOS TRABAJADORES	MEDIO
ARGENTINA		
BOLIVIA		
BRASIL		
COLOMBIA		
COSTA RICA		
CUBA		
CHILE		
ECUADOR		
EL SALVADOR	X	ESTADO PROPICIARÁ LA CREACIÓN DE UN BANCO DE PROPIEDAD DE LOS TRABAJADORES
GUATEMALA		
HONDURAS		
MÉXICO		
NICARAGUA		
PANAMÁ		
PARAGUAY		
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY		
VENEZUELA		
TOTAL: 19	1	1

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.17
**HORAS EXTRAS
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMERICA**

PAISES	DERECHO	SOBRETASA	LÍMITES
ARGENTINA			
BOLIVIA	X		
BRASIL	X	MÍNIMO 50 %	
COLOMBIA			
COSTA RICA	X	50 % SALVO EXCEPCIÓN POR LEY	
CUBA			
CHILE			
ECUADOR			
EL SALVADOR	X	RECARGO	DISEMINADO POR LEY
GUATEMALA	X		
HONDURAS	X	DETERMINAR POR LEY, SALVO EXCEPCIONES	JORNADA MÁXIMA DE 12 HORAS, SALVO LEY ESTABLEZCA EXCEPCIONES
MÉXICO	X	100 % MÁS	NO MÁS DE 3 H NO MÁS DE 3 DÍAS CONSECUTIVOS PROHIBIDO A MENORES DE 16 AÑOS
NICARAGUA			
PANAMÁ	X	X	
PARAGUAY	X	X	
PERÚ 1993			
R. DOMINICANA			
URUGUAY			
VENEZUELA			
TOTAL: 19	9	7	3

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

CUADRO NO. 3.18

**REAJUSTE DE REMUNERACIÓN MÍNIMA
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN EUROPA**

PAISES	MÓVIL	REAJUSTE PERIÓDICO
ALEMANIA		
AUSTRIA		
BÉLGICA		
DINAMARCA		
CHIPRE		
ESPAÑA		
FINLANDIA		
FRANCIA		
GRECIA		
GRAN BRETAÑA		
HOLANDA		
ITALIA		
IRLANDA		
ISLANDIA		
LIECHTENSTEIN		
LUXEMBURGO		
MALTA		
MONACO		
NORUEGA		
PORTUGAL	ACTUALIZACIÓN	
SUECIA		
SUIZA		
TURQUÍA		
VATICANO		
TOTAL: 24	1	0

CUADRO NO. 3.19

**REAJUSTE DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA
A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	DERECHO	FIJADO POR	REAJUSTE DE FIJACIÓN
ARGENTINA			
BOLIVIA	X	LEY	
BRASIL	X	LEY	PERIÓDICA
COLOMBIA	X	LEY (ESTATUTO DEL TRABAJO)	
COSTA RICA	X	ORGANISMO TÉCNICO	PERIÓDICA
CUBA			
CHILE	X	PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA (PARA SECTOR PRIVADO)	
ECUADOR			
EL SALVADOR	X		PERIÓDICA
GUATEMALA	X	LEY	PERIÓDICA
HONDURAS	X	INTERVENCIÓN DEL ESTADO, PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, PATRONOS Y TRABAJADORES	PERIÓDICA
MÉXICO	X	COMISIÓN NACIONAL (INTEGRADA POR TRABA- JADORES, PATRONES Y ESTADO)	
NICARAGUA			
PANAMÁ	X		PERIÓDICA
PARAGUAY	X	LEY	
PERÚ 1993	X	ESTADO CON PARTICIPACIÓN DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES	
R. DOMINICANA	X	LEY	
URUGUAY			
VENEZUELA	X		
TOTAL: 19	14	11	6

CUADRO NO. 3.20

**RETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES
 A NIVEL CONSTITUCIONAL EN LATINOAMÉRICA**

PAISES	NORMAS RETROACTIVAS	CASOS
ARGENTINA		
BOLIVIA		
BRASIL		
COLOMBIA		
COSTA RICA		
CUBA	X	CONDICIÓN: CUANDO LA LEY LO DETERMINE POR RAZÓN DE INTERÉS SOCIAL O UTILIDAD PÚBLICA
CHILE		
ECUADOR		
EL SALVADOR		
GUATEMALA		
HONDURAS		
MÉXICO		
NICARAGUA		
PANAMÁ	X	CONDICIÓN: CUANDO LA LEY LO DETERMINE POR RAZÓN DE INTERÉS SOCIAL O UTILIDAD PÚBLICA
PARAGUAY		
PERÚ 1993		
R. DOMINICANA		
URUGUAY		
VENEZUELA		
TOTAL: 19	2	2

Nota: No existe precepto constitucional parecido en Europa.

ANEXOS

TEXTO DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORALES EN LATINOAMERICA Y EUROPA



Texto de los derechos laborales en las Constituciones de Latinoamérica y Europa

Texto de los derechos laborales en las Constituciones de Latinoamérica

4.1 TRABAJO COMO DERECHO Y/O DEBER

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14:

Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar (...).

2. **Bolivia** 1967,1994

ARTÍCULO 7:

Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales: (...)

D) a trabajar (...)

ARTÍCULO 8:

Toda persona tiene los siguientes deberes fundamentales:(...)

B) de trabajar, según su capacidad y posibilidades, en actividades socialmente útiles. (...);

ARTÍCULO 156:

El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico.

Bolivia 2009

Artículo 46:

I. Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno...

Artículo 108:

Son deberes de bolivianas y bolivianos: ...

5. Trabajar, según su capacidad física e intelectual, en actividades lícitas y socialmente útiles.

Artículo 9: ...

5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

3. **Brasil**, 1988, 2000. 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005.

ARTÍCULO 25:

El trabajo es un derecho y una obligación social (...)

5. **Costa Rica** 1949

ARTÍCULO 56:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. (...)

6. **Cuba** 1976, 1992,

ARTÍCULO 45:

El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano. (...)

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador**, 1998.

ARTÍCULO 35:

El trabajo es un derecho y un deber social. (...)

Ecuador, 2008

ARTÍCULO 33:

El trabajo es un derecho y un deber social. (...)

9. El Salvador 1983

ARTÍCULO 2:

Toda persona tiene derecho (...) al trabajo (...).

ARTÍCULO 37:

El trabajo es una función social, (...)

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 101:

Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

11. Honduras 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 127:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. (...)

13. Nicaragua, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 57:

Los nicaragüenses tienen el derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana.

ARTÍCULO 80:

El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la Nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

14. Panamá, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 60:

El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 86:

Todos los habitantes de la República tienen el derecho al trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. (...)

16. Perú 1993

ARTÍCULO 22:

El trabajo es un deber y un derecho. (...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 51:

El trabajo es un derecho y un deber (...)

17. República Dominicana 1966

ARTÍCULO 9:

Atendiendo a que las prerrogativas reconocidas y garantizadas en el artículo precedente de esta Constitución suponen la existencia de un orden correlativo de responsabilidad jurídica y moral que obliga la conducta del hombre en sociedad, se declaran como deberes fundamentales los siguientes: (...)

f) Toda persona tiene la obligación de dedicarse a un trabajo de su elección, con el fin de proveer dignamente a su sustento y al de su familia, alcanzar el más amplio perfeccionamiento de su personalidad y contribuir al bienestar y progreso de la sociedad. (...)

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 53:

El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

19. **Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 87:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. (...)

TOTAL: 19 países



4.2 TRABAJO COMO VALOR SOCIAL

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 156:

El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico.

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 170:

El orden económico, basado en la valorización del trabajo humano y en la libre iniciativa, tiene como fin asegurar a todas las personas una existencia digna, conforme a los dictados de la justicia social, con observancia de los siguientes principios:

- I. Soberanía Nacional
- II. Propiedad Privada
- III. Función social de la propiedad
- IV. Libre competencia
- V. Defensa del consumidor
- VI. Defensa del medio ambiente
- VII. Reducción de las desigualdades regionales y sociales
- VIII. Persecución del pleno empleo
- IX. tratamiento favorecido para las empresas de pequeño porte constituidas bajo las leyes brasileñas y que tengan su sede y administración en el País

ARTÍCULO 193:

El orden social tiene como base la primacía del trabajo, y como objetivo, el bienestar y la justicia social.

4. **Colombia** 1991,1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 1:

Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República (...) fundada (...), en el trabajo (...)

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 1:

Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana.

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado (...)

Ecuador 2008

ARTÍCULO 33:

El trabajo es un derecho y un deber social. (...)

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 328:

El Sistema Económico de Honduras se fundamenta en principios de eficiencia en la producción y justicia social en la distribución de la riqueza y el ingreso nacionales, así como en la

coexistencia armónica de los factores de la producción que hagan posible la dignificación del trabajo como fuente principal de la riqueza y como medio de realización de la persona humana.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 80:

(...) El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la Nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 22:

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 51:

El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización de la persona. (...)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 89:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. (...)

TOTAL: 19 países

4.3 PROTECCIÓN AL TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, (...)

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado.

Bolivia 2009

Artículo 46:

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

3. **Brasil**, 1988, 2000. 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 25:

El trabajo (...) goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado (...)

5. **Costa Rica** 1949

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 9:

El Estado:

A) realiza la voluntad del pueblo trabajador y (...)

- protege el trabajo creador del pueblo y la propiedad y la riqueza de la nación socialista;

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998.

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...). Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y (...)

Ecuador 2008

ARTÍCULO 33:

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 37:

El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 103:

Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 135:

(...) El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger al capital y al empleador.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 73:

El Congreso tiene facultad:(...)

VI. Para legislar en todo lo relativo al Distrito Federal, sometiéndose a las bases siguientes:(...)

3era. (...)- Son facultades de la Asamblea de representantes del Distrito Federal las siguientes:

A) Dictar bandos, ordenanzas y reglamentos de política y buen gobierno que, sin contravenir lo dispuesto por las leyes y decretos expedidos por el Congreso de la Unión para el Distrito Federal, tengan por objeto atender las necesidades que se manifiesten entre los habitantes del propio Distrito Federal, en materia de: (...) fomento económico y protección al empleo; (...) trabajo no asalariado y previsión social (...).

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 74:

La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 86:

(...) La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 23:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 51:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado (...)

17. **República Dominicana** 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas: (...)

11. La libertad de trabajo. La ley podrá, según lo requiera el interés general establecer (...), y en general, todas las providencias de protección y asistencia del Estado que se consideren necesarias en favor de los trabajadores, ya sean manuales o intelectuales. (...)

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 7:

Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general.

19. **Venezuela**, 1999

ARTÍCULO 85:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras (...)

TOTAL: 19 países

4.4 TRABAJO DE MUJERES (MADRES), MENORES, Y DISCAPACITADOS

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre (...), trabajo de mujeres y menores, (...)

Bolivia 2009

Artículo 48.

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio...

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Artículo 61. I. Se prohíbe y sanciona toda forma de violencia contra las niñas, niños y adolescentes, tanto en la familia como en la sociedad.

II. Se prohíbe el trabajo forzado y la explotación infantil. Las actividades que realicen las niñas, niños y adolescentes en el marco familiar y social estarán orientadas a su formación integral como ciudadanas y ciudadanos, y tendrán una función formativa. Sus derechos, garantías y mecanismos institucionales de protección serán objeto de regulación especial.

DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 70. Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos:

1. A ser protegido por su familia y por el Estado.

2. A una educación y salud integral gratuita.

3. A la comunicación en lenguaje alternativo.

4. A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.

5. Al desarrollo de sus potencialidades individuales.

Artículo 71.

I. Se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad.

II. El Estado adoptará medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna.

III. El Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.

Artículo 72. El Estado garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que se establezcan en la ley.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XVIII. Permiso para la madre gestante, sin pérdida de empleo ni de salario, con una duración de ciento veinte días;

XIX. Permiso por paternidad, en los términos que fije la ley;

XX. Protección del mercado de trabajo de la mujer mediante incentivos específicos, según lo que disponga la ley;

XXXI. Prohibición de cualquier discriminación en lo referente al salario y criterios de admisión del trabajador minusválido;

XXXIII. Prohibición de trabajo nocturno, peligroso o insalubre a los menores de dieciocho años de edad, y de cualquier trabajo a los menores de catorce años, salvo los que tuvieren condición de aprendiz;

ARTÍCULO 227:

Es deber de la familia, de la sociedad y del Estado asegurar al niño y al adolescente, con absoluta prioridad, el derecho a la vida, a la salud, a la alimentación, a la educación, al ocio, a la profesionalización, a la cultura, a la dignidad, al respeto, a la libertad y a la convivencia familiar y comunitaria, además de ponerles a salvo de toda forma de negligencia, discriminación, explotación, violencia, crueldad y opresión.

1o. El Estado promoverá programas de asistencia integral a la salud de la niñez y del adolescente, admitida la participación de entidades no públicas y atendiendo a los siguientes preceptos:

(...)

II.- Creación de programas de prevención y atención especializada para los minusválidos, sensoriales o mentales, así como de integración social del adolescente minusválido, mediante la preparación para el trabajo y la convivencia, y facilitar el acceso a los bienes y servicios colectivos, con la eliminación de los prejuicios y obstáculos arquitectónicos.

(...)

3o. El derecho a la protección especial abarcará los siguientes aspectos:

I.- Edad mínima de catorce años para admisión al trabajo, con observancia de lo dispuesto en el art. 7o.XXXIII.

II.- Garantía de derechos de previsión y laborales.

III.- Garantía de acceso del trabajador adolescente a la escuela; (...)

(...)

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 44:

Son derechos fundamentales de los niños: (...) Serán protegidos contra toda forma de (...), explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en la leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

ARTÍCULO 43:

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

ARTÍCULO 54:

El Estado debe (...) garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

5. **Costa Rica** 1949

ARTÍCULO 71:

Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 44:

La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar.

El Estado garantiza que se ofrezcan a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país. (...)

Al velar por su salud y por una sana descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, y opciones laborales temporales compatibles con su función materna.

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 36:

El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.

ARTÍCULO 50:

El Estado adoptará las medidas que aseguren a los niños y adolescentes las siguientes garantías:

(...)

2. Protección especial en el trabajo, y contra la explotación económica en condiciones laborales peligrosas, que perjudiquen su educación o sean nocivas para su salud o su desarrollo personal.

ARTÍCULO 53:

El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades.

El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de (...) capacitación, inserción laboral.

Ecuador 2008

Artículo. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

1. Atención a menores de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos.

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil.

El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.

Artículo. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Artículo 330:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad (...)

Artículo 331:

El estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral (...) a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Artículo 332:

(...)

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 37:

El Estado (...) promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

10. Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupado en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres;(...)

ARTÍCULO 42:

La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que pongan en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada. Los descansos pre y post-natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; (...)

11. Honduras 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

6. El patrono está obligado a cumplir y hacer que se cumplan en las instalaciones de sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores.

Bajo el mismo régimen de previsión quedan sujetos los patronos de explotaciones agrícolas. Se establecerá una protección especial para la mujer y los menores.

7. Los menores de diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria.

Para los menores de diecisiete años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas ni de treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo.

(...)

11. La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante el juez competente, en los casos y condiciones que señale la Ley; (...)

ARTÍCULO 124:

Todo niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata.

No deberá trabajar antes de una edad mínima adecuada, ni se le dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud, educación, o impedir desarrollo físico, mental o moral.

(...)

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

II. (...) Quedan prohibidas: las labores, insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

(...)

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestión; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de la lactancia tendrán descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

(...)

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentar las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de diez y seis no serán admitidos en esta clase de trabajos;

(...)

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

(...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 62:

El Estado procurará establecer programas en beneficios de los discapacitados para su rehabilitación física, sicosocial, profesional y para su ubicación laboral.

ARTÍCULO 74:

El Estado otorga especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social. Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante éste o en el período postnatal; todo de conformidad con la ley.

(...)

ARTÍCULO 84:

Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que pueden afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 66:

La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborales hasta de cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de diez y ocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de diez y seis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

(...)

ARTÍCULO 68:

Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que les siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 58:

Se garantizará a las personas excepcionales la atención de su salud, de su recreación y de su formación profesional para una plena integración social.

(...) Se les reconocerá el disfrute de los derechos que esta Constitución otorga a todos los habitantes de la República, en igualdad de oportunidades, a fin de compensar sus desventajas.

(...)

ARTÍCULO 88:

(...) El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

ARTÍCULO 89:

Los trabajadores de uno u otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes; los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo y tampoco mientras duren los descansos por maternidad. La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

ARTÍCULO 90:

Se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 23:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 51:

(...) El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, en especial el de la madre y del menor de edad. (...)

17. República Dominicana 1966

18. Uruguay, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 54:

(...)

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

19. Venezuela, 1999.

ARTÍCULO 79:

Los jóvenes y las jóvenes (...) El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, creará oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular la capacitación y el acceso al primer empleo, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 81:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, (...), les garantizará (...), la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley

ARTÍCULO 89:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado (...) Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: (...)

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

(...)

TOTAL: 19 países

4.5 FOMENTO AL EMPLEO (PLENO EMPLEO)

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

(...)

Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral,

Bolivia 2009

Artículo 9. Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley: ...

5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 170:

El orden económico, basado en la valorización del trabajo humano y en la libre iniciativa, tiene como fin asegurar a todas las personas una existencia digna, conforme a la doctrina de la justicia social, con observancia de los siguientes principios:

(...)

VIII. Persecución del pleno empleo

(...)

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 54:

El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (...)

ARTÍCULO 34:

(...) El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos

(...)

5. **Costa Rica** 1949

ARTÍCULO 56:

El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, (...)

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 9:

El Estado:(...)

b) como Poder del pueblo, en servicio del propio pueblo, garantiza:

— que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades; (...)

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo es un derecho y un deber social.

(...)

2- El Estado propenderá a eliminar la desocupación y subocupación.

(...)

Ecuador 2008

ARTÍCULO 33

El trabajo es un derecho y un deber social.

(...)

ARTÍCULO 326:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

(...)

9. El Salvador 1983

ARTÍCULO 37:

(...)

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual (...)

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 118:

Principios del Régimen Económico y Social. El régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social.

Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional.

(...)

11. Honduras 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 127:

Toda persona tiene derecho al trabajo, (...), a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

ARTÍCULO 331:

El Estado reconoce, garantiza y fomenta las libertades de (...) ocupación (...) y cualesquiera otras que emanen de los principios que informan esta Constitución. Sin embargo, el ejercicio de dichas libertades no podrá ser contrario al interés social ni lesivo a la moral, la salud o la seguridad pública.

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 25:

Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalecerá la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

(...)

ARTÍCULO 123:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleo y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

13. Nicaragua, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 80:

El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la Nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

14. Panamá, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 60:

El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 23:

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

16. Perú 1993

ARTÍCULO 23: (...)

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

(...)

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 87:

(...) El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho (...)

TOTAL: 19 países



4.6 PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 9. Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley:

1. Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales.

2. Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe.

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XXX. Prohibición de diferentes salarios, de ejercicio de funciones y de criterio de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil;

(...)

XXXIV. Igualdad de derechos entre el trabajador con relación de empleo permanente y el trabajador temporal;

(...)

XXXII. Prohibición de distinción entre trabajo manual, técnico, e intelectual o entre los profesionales respectivos;

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; (...)

5. **Costa Rica** 1949

ARTÍCULO 68:

No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 242:

La organización y el funcionamiento de la economía responderán a los principios de eficiencia, solidaridad, sustentabilidad y calidad, a fin de asegurar a los habitantes una existencia digna e iguales derechos y oportunidades para acceder al trabajo.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 242:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

(...)

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos (...) Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo (...) La ley sancionará toda forma de discriminación

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

1. En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;

(...)

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

(...)

6. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad social sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase

(...)

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay** 1992.

ARTÍCULO 88:

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

(...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 2:

Toda persona tiene derecho a:

(...)

2.- A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

(...)

ARTÍCULO 26:

En la relación laboral se respetan los siguientes principios.

1.- Igualdad de oportunidades sin discriminación.

(...)

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

ARTÍCULO 88:

El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

ARTÍCULO 89:

(...)

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

(...)

TOTAL: 19 países



4.7 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 162:

Los derechos y beneficios reconocidos en favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Bolivia 2009

Artículo 48:

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; (...)

5. **Costa Rica** 1949

ARTÍCULO 74:

Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 31:

El trabajo (...) se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

d) Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlas prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral;

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326 El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...)

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 52:

Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.

(...)

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 106:

Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. (...)

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: (...)

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

(...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 67:

Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.

ARTÍCULO 75:

Los derechos y garantías establecidos en este Capítulo serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores.

(...)

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 86:

(...)

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

16. Perú 1993

ARTÍCULO 26:

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

(...)

2.- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

(...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 54:

En la relación de trabajo rigen los siguientes principios:

(...)

3.- Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.

(...)

17. República Dominicana 1966

ARTÍCULO 48:

Las Leyes relativas al orden público, la policía, la seguridad y las buenas costumbres, obligan a todos los habitantes del territorio y no pueden ser derogadas por convenios particulares.

(...)

18. Uruguay, 1986, 95, 2000.

19. Venezuela, 1999.

ARTÍCULO 89:

(...)

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos (...)

TOTAL: 19 países

4.8 PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 48

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; (...)

5. **Costa Rica**

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 53:

El trabajo (...) se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...)

3. En caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 106:

(...)

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 26:

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

(...)

3.- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 54:

En la relación de trabajo rigen los siguientes principios:

(...)

2.- Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho.

(...)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19 **Venezuela** 1999.

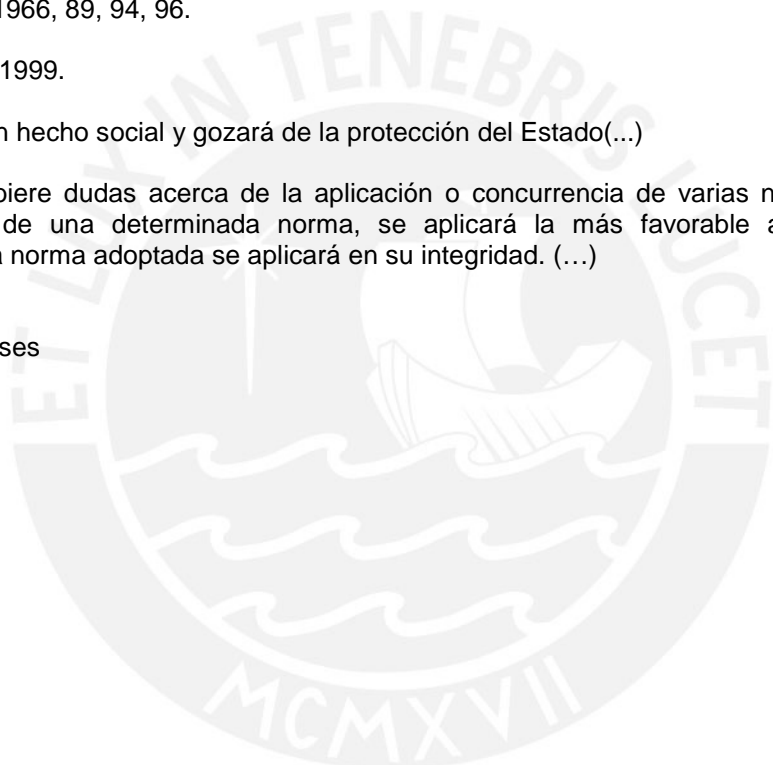
ARTÍCULO 89:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado(...)

(...)

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. (...)

TOTAL: 19 países



4.9 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; (...)

5. **Costa Rica** 1949

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modif 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 54:

En la relación de trabajo rigen los siguientes principios:

(...)

5.- Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y apariencias.

(....)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999.

ARTÍCULO 89:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado (...)Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. (...) En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

TOTAL: 19 países

4.10 IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 48:

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XXX. Prohibición de diferentes salarios, de ejercicio de funciones y de criterio de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil;

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 57:

(...)

El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

(...)

ARTÍCULO 68:

No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.

6. **Cuba** 1976, 1992.

ARTÍCULO 43:

El Estado consagra el derecho conquistado por la Revolución de que los ciudadanos, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, creencias religiosas, origen nacional y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

(...)

- Perciben igual salario por igual trabajo.

(...)

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326:INCISO 4:

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

1. En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;

(...)

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

3. A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

(...)

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

(...)

B. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

1. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.(...)

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 63:

A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

15. **Paraguay** 1992.

ARTÍCULO 92:

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y su familia, una existencia libre y digna. (...) Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

ARTÍCULO 91:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a (...) Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo.

TOTAL: 19 países



4.11 RETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 33:

La ley solo dispone para lo venidero y no tiene efecto retroactivo, excepto en materia social cuando lo determine expresamente, y en materia penal cuando beneficie al delincuente.

(...)

ARTÍCULO 162:

Las disposiciones sociales son de orden público. Serán retroactivas cuando la ley expresamente lo determine.

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949, 6.

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 61:

Las leyes penales tienen efecto retroactivo cuando sean favorables al encausado o sancionado. Las demás leyes no tienen efecto retroactivo a menos que en las mismas se disponga lo contrario por razón de interés social o utilidad Pública.

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 43:

Las Leyes no tienen efecto retroactivo, excepto las de orden público o de interés social cuando en ellas así se exprese. (...)

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17 **República Dominicana** 1966

18 **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19 **Venezuela**, 1999.

4.12 LIBERTAD Y LIBRE ELECCIÓN DE TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho:

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949, 1954, 1956, 1957, 1958, 1959, 1961, 1963, 1965, 1968, 1969, 1971, 1975, 1977, 1981, 1982, 1984, 1987, 1989, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003

ARTÍCULO 56:

(...) El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 19:

La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

16.- La libertad de trabajo y su protección.

(...)

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. (...) La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.

(...)

21.- El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

(...)

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 23:

Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

(...)

17. La libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso.

(...)

Ecuador 2008

ARTÍCULO 33:

El estado garantizará a las personas trabajadoras (...) el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 43:

Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad (...) de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
(...)

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 5:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

(...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 86:

Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión y oficio y a escoger un lugar de trabajo sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 40:

Toda persona es libre de ejercer cualquier profesión u oficio sujeta a los reglamentos que establezca la Ley en lo relativo idoneidad, moralidad, previsión y seguridad sociales, colegiación, salud pública, sindicación y cotizaciones obligatorias.

No se establecerá impuesto o contribución para el ejercicio de las profesiones liberales y de los oficios y las artes.

15. **Paraguay** 1992.

ARTÍCULO 86:

Todos los habitantes de la República tienen el derecho al trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. (...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 23:

(...) Nadie esta obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 1:

Toda persona tiene derecho:

(...)

16.- A elegir libremente su trabajo. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.(...)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 36:

Toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes.

19. **Venezuela**, 1999

ARTÍCULO 87:

(...) La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

(...)

ARTÍCULO 105:

La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas, incluyendo la colegiación.

TOTAL: 19 países



4.13 TRABAJO LIBRE Y REMUNERADO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 5:

No se reconoce ningún género de servidumbre y nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y justa retribución. Los servicios personales sólo podrán ser exigibles cuando así lo establezcan las leyes.

Bolivia 2009

Artículo 15. V. Ninguna persona podrá ser sometida a servidumbre ni esclavitud. Se prohíbe la trata y tráfico de personas.

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 56: (...)

El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 45:

El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano.

El trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad; al proporcionarlo se atienden las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación; lo garantiza el sistema económico socialista, que propicia el desarrollo económico y social, sin crisis, y que con ello ha eliminado el desempleo y borrado para siempre el paro estacional llamado "tiempo muerto".

Se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, en las actividades industriales, agrícolas, técnicas, artísticas y de servicio, como formador de la conciencia comunista de nuestro pueblo. (...)

7. **Chile** 1980, modif 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 19:

La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

16.- (...)

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección de trabajo con una justa retribución.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 23:

Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes: (...)

17. La libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 33:

El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a sus (...) remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 9:

Nadie puede ser obligado a realizar trabajo o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley.(...)

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 43:

Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad (...) de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

(...)

11. Honduras 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 70:

(...) Ningún servicio personal es exigible, ni deberá prestarse gratuitamente, sino en virtud de ley o sentencia fundada en Ley. (...)

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 5:

(...)

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123. (...) El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

(...)

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 5:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

(...)

13. Nicaragua, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 86:

Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión y oficio y a escoger un lugar de trabajo sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

14. Panamá, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 40:

Toda persona es libre de ejercer cualquier profesión u oficio sujeta a los reglamentos que establezca la Ley en lo relativo idoneidad, moralidad, previsión y seguridad sociales, colegiación, salud pública, sindicación y cotizaciones obligatorias.

No se establecerá impuesto o contribución para el ejercicio de las profesiones liberales y de los oficios y las artes.

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 86:

Todos los habitantes de la República tienen el derecho al trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. (...)

16. Perú 1993

ARTÍCULO 2 INCISO 5

Toda persona tiene derecho:

(...)

15.- A trabajar libremente con sujeción a ley.

(...)

ARTÍCULO 23:

(...) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 1:

Toda persona tiene derecho:

(...)

16.- A elegir libremente su trabajo. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.

(...)

17. República Dominicana 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

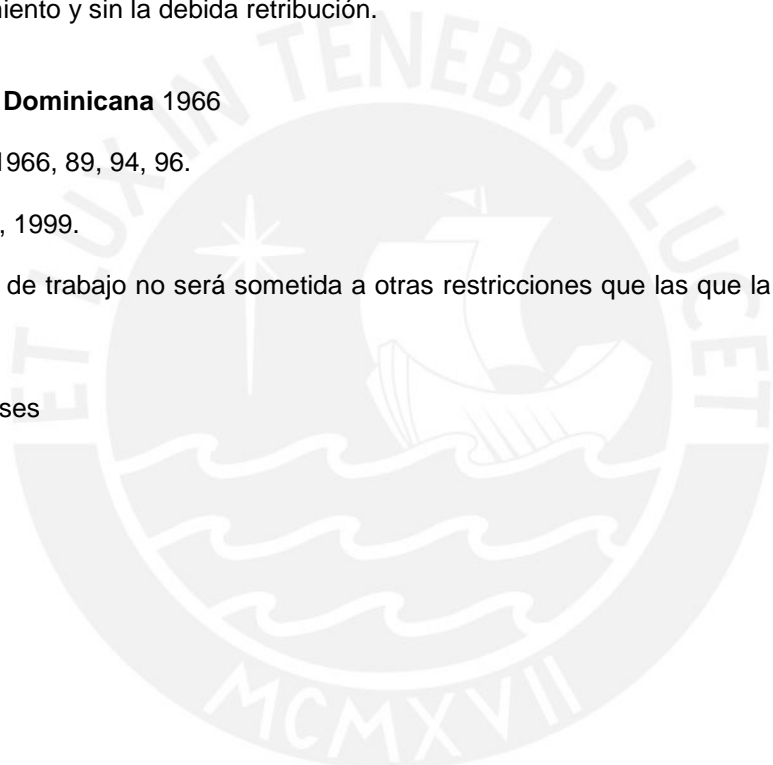
19. Venezuela, 1999.

ARTÍCULO 87:

(...) La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

(...)

TOTAL: 19 países



4.14 TRABAJO DIGNO (EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS)

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14: BIS:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; (...)

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno...

3. **Brasil**, 1988, 2000 ,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 25:

(...) Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 56:

(...) El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. (...)

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...). Goza de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y (...)

Ecuador 2008

ARTÍCULO 33:

(...)El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa (...)

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 10:

La ley no puede autorizar ningún acto o contrato que implique la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad o dignidad de la persona.

ARTÍCULO 37:

(...) El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

(...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 86:

Todos los habitantes de la República tienen el derecho al trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. (...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 23:

(...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.(...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 52:

En la relación de trabajo, es nula toda condición que impida el ejercicio de los derechos fundamentales.

ARTÍCULO 55:

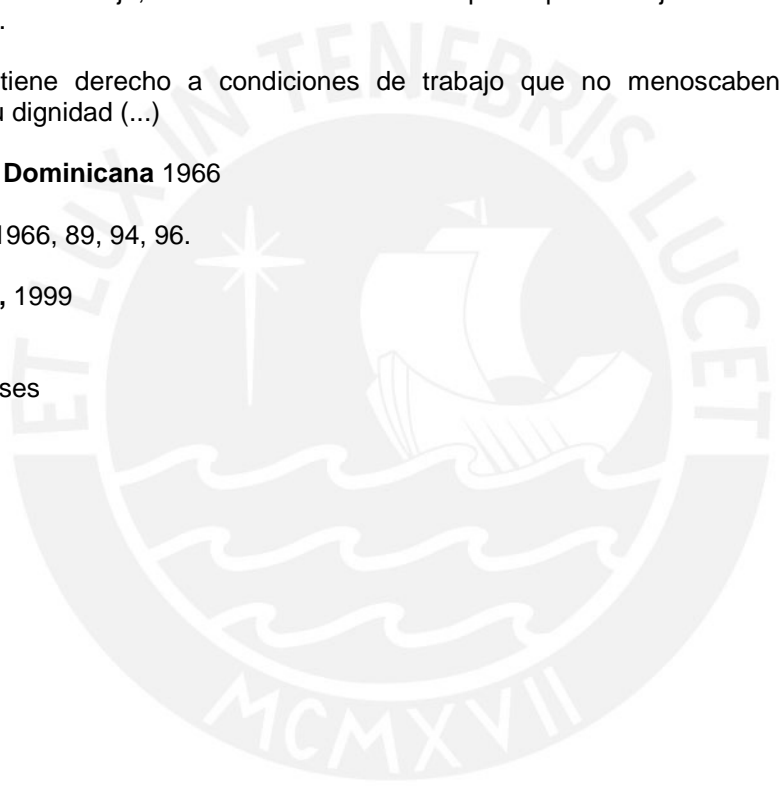
El trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que no menoscaben su salud, su seguridad ni su dignidad (...)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999

TOTAL: 19 países



4.15 TRABAJO FUENTE DE RIQUEZA

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 48:

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad;

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado. 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 328:

El Sistema Económico de Honduras se fundamenta en principios de eficiencia en la producción y justicia social en la distribución de la riqueza y el ingreso nacionales, así como en la coexistencia armónica de los factores de la producción que hagan posible la dignificación del trabajo como fuente principal de la riqueza y como medio de realización de la persona humana.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 80:

(...) El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la Nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999

4.16 REMUNERACIÓN JUSTA

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) retribución justa; (...)

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 7:

(...)

J) a una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para si y su familia una existencia digna del ser humano;

ARTÍCULO 157:

Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de (...) remuneración justa.

Bolivia 2009

Artículo 54. I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

V. Nivel salarial proporcional a la extensión y a la complejidad del trabajo;

4. **Colombia** 1991,**1993**, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 19496. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modif 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...) Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador (...) una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. (...)

Ecuador 2008

ARTÍCULO 33:

(...)El estado garantizará a las personas trabajadoras (...)remuneraciones y retribuciones justas (...)

ARTÍCULO 328:

La remuneración será justa(...)

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 9:

Nadie puede ser obligado a realizar trabajo o prestar servicios personales sin justa retribución (...)

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; (...)

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 24:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 56:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. (...)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 54:

La Ley ha de reconocer a quien se hallará en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, (...) la justa remuneración; (...)

19. **Venezuela**, 1999

ARTÍCULO 91:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas (...)

TOTAL: 19 países

4.17 SALARIO SOCIAL

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 7:

(...)

J) a una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para si y su familia a una existencia digna del ser humano;

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

IV. Salario mínimo, fijado en la ley y nacionalmente unificado, suficiente para atender sus necesidades vitales básicas y las de su familia con vivienda, alimentación, educación, salud, ocio, vestuario, higiene, transporte y previsión social, con reajustes periódicos que mantengan su poder adquisitivo, quedando prohibido su vinculación para cualquier fin;

4. **Colombia** 1991,**1993**, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...). Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador (...) una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. (...)

Ecuador 2008

ARTÍCULO 33:

(...)El estado garantizará a las personas trabajadoras (...)remuneraciones y retribuciones justas (...)

Artículo 328

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra el menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia (...)

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

2. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, (...). Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

ARTÍCULO 37:

(...)

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
(...)

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:
(...)

5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva. (...)

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

(...) El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.

(...)

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 62:

La ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica; podrá determinar asimismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio. (...)

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 92:

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y su familia, una existencia libre y digna. (...) La ley consagrará (...), la bonificación familiar (...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 24:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

(...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 56:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. (...)

17. República Dominicana 196618. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.**19. Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 91:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. (...)

TOTAL: 19 países



4.18 PROTECCIÓN A LA REMUNERACIÓN Y CRÉDITOS LABORALES (INEMBARGABILIDAD)

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

X. Protección del salario en la forma que disponga la ley, constituyendo delito su retención dolosa;

(...)

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...) Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

7. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.

(...)

11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

(...)

. **Ecuador** 2008

ARTÍCULO 328:

La remuneración (...) será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos .

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

3. El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores;

4. El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono.

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

(...)

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

(...)

4. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios, indemnizaciones y demás prestaciones sociales, serán singularmente privilegiados, de conformidad con la Ley.

5. (...)

El salario mínimo está exento de embargo, compensación y deducciones, salvo lo dispuesto por la ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

(...)

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o, sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

(...)

3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.

(...)

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 62:

(...)

El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 24:

(...)

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. (...)

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999.

ARTÍCULO 91:

El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. (...)

ARTÍCULO 94

La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. (...)

TOTAL: 19 países



4.19 REMUNERACIÓN MÍNIMA

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre (...), salario mínimo (...)

Bolivia 2009

Artículo 49:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa;

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

IV. Salario mínimo, fijado en la ley y nacionalmente unificado, suficiente para atender sus necesidades vitales básicas y las de su familia con vivienda, alimentación, educación, salud, ocio, vestuario, higiene, transporte y previsión social, con reajustes periódicos que mantengan su poder adquisitivo, quedando prohibido su vinculación para cualquier fin;

(...)

VII. Garantía del salario, nunca inferior al mínimo, para quienes perciban remuneración variable;

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; (...)

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 57:

Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. (...)

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 62:

(...) Corresponderá, asimismo, al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para:

(...)

4.- (...) fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado,

(...)

8. **Ecuador** 1998

Ecuador, 2008

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

9. El Salvador 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

2. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligación asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo;

(...)

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

11. Honduras 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva.

El salario mínimo está exento de embargo, compensación y deducciones, salvo lo dispuesto por la ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador.

ARTÍCULO 245:

El Presidente de la República tiene la administración general del Estado; son sus atribuciones:

(...)

42. Revisar y fijar el salario mínimo de conformidad con la Ley; (...).

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

(...) El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales se regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo

(...)

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

(...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 61:

A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares, se le garantiza su salario o sueldo mínimo. Los trabajadores de las empresas que la Ley determine participarán en las utilidades de las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

ARTÍCULO 62:

La ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica; podrá determinar asimismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio. (...)

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 92:

(...) La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil, (...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 24:

(...) Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 56:

(...)Las remuneraciones mínimas vitales son reajustadas por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

17. **República Dominicana** 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas:
(...)

11. La libertad de trabajo. La ley podrá, según lo requiera el interés general establecer (...) los sueldos y salarios mínimos y sus formas de pago,

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 91:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

TOTAL: 19 países

4.20 SALARIO EN MONEDA DE CURSO LEGAL

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso en empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 128:

(...)

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

3. (...) El salario deberá pagarse con moneda de curso legal.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo que se pretenda substituir la moneda;

(...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

(...)

2. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.

(...)

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay** 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

ARTÍCULO 91:

(...) El salario (...) se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. (...)

TOTAL: 19 países



4.21 JORNADA DE TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) jornada limitada; (...)

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre (...) jornada máxima, (...)

Bolivia 2009

Artículo 49:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa;

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

XIII. Duración del trabajo normal no superior a ocho horas diarias ni a cuarenta y cuatro semanales, autorizándose la compensación de horarios y la reducción de la jornada mediante acuerdo o convenio colectivo de trabajo;

XIV. Jornada de seis horas para el trabajo realizado en turnos ininterrumpidos de sustitución, salvo lo que se disponga mediante negociación colectiva;

XVI. Remuneración de los servicios extraordinarios superior, como mínimo, al cincuenta por ciento de lo normal;

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 58:

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 46:

Todo el que trabaja tiene derecho al descanso, que se garantiza por la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

(...)

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998.

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

6. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral, de cuarenta y cuatro horas. El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y de la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remuneradas con recargo;

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

10. (...)

La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente al cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturno o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador; (...)

11. Honduras 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

1. La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana.

La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana.

Todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley.

Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que la Ley señale.

2. A ningún trabajador se podrá exigir el desempeño de labores que se extiendan a más de doce horas en cada período de veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por la Ley.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas.

(...)

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentar las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de diez y seis no serán admitidos en esta clase de trabajos;

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 66:

La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laboral es hasta de cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de diez y ocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de diez y seis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

(...)

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 91:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas, o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

ARTÍCULO 92:

(...). La ley consagrará (...), el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgo, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. (...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 25:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. (...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 55:

(...) La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. La ley regula las jornadas acumulativas o atípicas. (...)

17. **República Dominicana** 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas:

(...)

11. La libertad de trabajo. La ley podrá, según lo requiera el interés general establecer la jornada máxima de trabajo,

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 54:

La Ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, (...) la limitación de la jornada; (...)

19. **Venezuela**, 1999

ARTÍCULO 90:

La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine (...)

TOTAL: 19 países



4.22 DESCANSO SEMANAL, VACACIONES Y FERIADOS

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) descanso y vacaciones pagados; (...)

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre (...), descansos semanales y anuales remunerados, feriados, (...)

Bolivia 2009

Artículo 49:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa;

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XV. Descanso semanal remunerado, preferentemente en domingos;

(...)

XVII. Disfrute de fiestas anuales remuneradas con, al menos, un tercio más del salario normal;

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) el descanso necesario;

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 59:

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 46:

Todo el que trabaja tiene derecho al descanso, que se garantiza por la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

El Estado fomenta el desarrollo de instalaciones y planes vacacionales.

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

7. Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley.

Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y un descanso compensatorio;

8. Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria;

9. Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas;

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

(...)

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta; salvo cuando ya adquirido cesará la relación del trabajo;

11. Honduras 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

8. El trabajador tendrá derecho a disfrutar cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado.

Las vacaciones no podrán compensarse por dinero, ni acumularse y el patrono está obligado a otorgarlas al trabajador y éste a disfrutarlas.

La Ley regulará estas obligaciones y señalará los casos de excepción permitidos para acumular y compensar vacaciones.

9. Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días feriados que señale la Ley. Esta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición pero en estos casos los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria.

10. Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del séptimo día;

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos; (...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:
(...)

5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y (...)

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 66:

(...) Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 91:

(...) Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 25:

(...) Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 55:

(...) Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado semanal, anual y en días feriados, conforme a ley.

17. **República Dominicana** 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas:
(...)

11. (...) La ley podrá, según lo requiera el interés general establecer (...) los días de descanso y vacaciones,

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 54:

La Ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, (...) el descanso semanal (...)

19. **Venezuela**, 1999

ARTÍCULO 90:

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

TOTAL: 19 países

4.23 TRABAJO NOCTURNO, INSALUBRE, PELIGROSO O EN CONDICIONES PENOSAS

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

IX. Remuneración del trabajo nocturno superior a la del diurno.

(...)

XXIII. Complemento de sueldo para las actividades penosas, insalubres o peligrosas, según lo que dispusiere la ley;

(...)

XXXIII. Prohibición de trabajo nocturno, peligroso o insalubre a los menores de dieciocho y de cualquier trabajo a menores de dieciséis años, salvo en la condición de aprendiz, a partir de catorce años;

(...)

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 58:

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.

(...)

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

Art.326:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...)

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

6. (...) La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas e insalubres, será inferior a la diurna y será reglamentada por ley.

(...)

10. (...)

Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres;

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

g) (...) La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. (...)

11. Honduras 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 128:

(...) Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

1. La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana.

La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

(...)

7. Los menores de diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria.

Para los menores de diecisiete años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas ni de treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo.

(...)

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. (...) Quedan prohibidas: las labores, insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

(...)

XI. El trabajo industrial (...) Los menores de diez y seis no serán admitidos en esta clase de trabajos;

13. Nicaragua, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 84:

Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que pueden afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

14. Panamá, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 66: (...)

La jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas. (...)

Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de diez y seis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 91:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos

especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas, o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

ARTÍCULO 92:

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará (...), el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. (...)

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999.

ARTÍCULO 90:

(...) En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales.(...)

TOTAL: 19 países



4.24 SUELDO ANUAL, AGUINALDO U OTRA DENOMINACIÓN

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 49:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriado; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa;

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

VIII. Decimotercera paga del salario con base en la remuneración íntegra o en el valor de jubilación;

(...)

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

5. Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios.

(...)

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor de ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

10. Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del séptimo día; los trabajadores permanentes recibirán, además, el pago del decimotercer mes en concepto de aguinaldo. La Ley regulará las modalidades y formas de aplicación de estas disposiciones.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

(...)

5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley.

(...)

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay** 1992.

ARTÍCULO 92:

(...). La ley consagrará (...), el aguinaldo anual, (...)

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países

4.25 INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre (...) indemnización por tiempo de servicios, (...)

Bolivia 2009

Artículo 49:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriado; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

III. Fondo de garantía del tiempo de servicio;

(...)

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

12. La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto. En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirán en el caso de renuncia voluntaria.

10. **Guatemala**, 1985

11. **Honduras**, 1982, modif. 85, 86

12. **México**, 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 92:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía.

TOTAL: 19 países



4.26 FORMACIÓN PROFESIONAL

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre (...) formación profesional (...)

ARTÍCULO 178:

El Estado promoverá la educación vocacional y la enseñanza profesional técnica, orientándola en función del desarrollo económico y la soberanía del país.

Bolivia 2009

Artículo 49:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 205:

La educación, derecho de todos y deber del Estado y de la familia, será promovida y fomentada con la colaboración de la sociedad, procurándose el pleno desarrollo de la persona, su preparación para el ejercicio de la ciudadanía y su cualificación para el trabajo.

ARTÍCULO 214:

La ley establecerá el Plan nacional de educación, de duración plurianual, procurando la articulación y el desarrollo de la enseñanza en sus diferentes niveles y la integración de las acciones del Poder Público que conduzcan a la:

(...)

IV.- Formación para el trabajo;

(...)

ARTÍCULO 218:

El Estado promoverá y fomentará el desarrollo científico, la investigación y la capacitación tecnológicas.

(...)

3.- El Estado apoyará la formación de recursos humanos en los ámbitos de la ciencia, investigación y tecnología, y concederá quienes se ocupen de ellas medios y condiciones especiales de trabajo.

4.- La ley apoyará y estimulará a las empresas que inviertan para investigación, creación de tecnología adecuada para la nación, formación y perfeccionamiento de sus recursos humanos y apliquen sistemas de remuneración que aseguren al empleado, con independencia de sueldo, una participación en las ganancias económicas resultantes de la productividad de su trabajo.

ARTÍCULO 227:

(...)

1o. El Estado promoverá programas de asistencia integral a la salud de la niñez y del adolescente, admitida la participación de entidades no públicas y atendiendo a los siguientes preceptos:

(...)

II.- Creación de programas de prevención y atención especializada para los minusválidos, sensoriales o mentales, así como de integración social del adolescente minusválido, mediante la preparación para el trabajo y la convivencia, y facilitar el acceso a los bienes y servicios colectivos, con la eliminación de los prejuicios y obstáculos arquitectónicos.

(...)

ARTÍCULO 240:

Quedan exceptuadas de lo dispuesto en el art. 195 las actuales contribuciones obligatorias de los empresarios sobre la nómina salarial, destinadas a las entidades privadas de servicio social y de formación profesional vinculados al sistema sindical.

(...)

ARTÍCULO 195:

La Seguridad Social estará financiada por toda la sociedad, de forma directa e indirecta, según la ley, mediante recursos provenientes de los presupuestos de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, y de las siguientes contribuciones sociales;

I. Del empresario, de la empresa y de la entidad a ella equiparada en la forma de la ley, incidentes sobre:(...)

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) la capacitación, el adiestramiento (...)

ARTÍCULO 54:

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

5. **Costa Rica** 1949

ARTÍCULO 67:

El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores.

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 39:

En su política educativa y cultural se atiende a los postulados siguientes:

(...)

f) el Estado propicia que los trabajadores se incorporen a la labor científica y al desarrollo de la ciencia;

(...)

ARTÍCULO 51:

Todos tienen derecho a la educación. (...).

Los hombres y mujeres adultos tienen asegurado este derecho, en las mismas condiciones de gratuidad y con facilidades específicas que la ley regula, mediante la educación de adultos, la enseñanza técnica y profesional, la capacitación laboral de empresas y organismos del Estado y los cursos de educación superior para los trabajadores.

(...)

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 40:

Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

La ley regulará los alcances, extensión y forma en que el sistema debe ser puesto en vigor.

El contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social.

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 140:

El Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

(...)

XXXI. (...) También será competencia de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a (...) las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, (...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 85:

Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural científica y técnica, el Estado la facilitará mediante programas especiales.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 71:

El Estado o la empresa privada impartirán enseñanza profesional gratuita al trabajador. La Ley reglamentará la forma de prestar este servicio.

ARTÍCULO 88:

La educación debe atender el desarrollo armónico e integral del educando dentro de la convivencia social,(...) y debe procurar su capacitación para el trabajo útil en interés propio y en beneficio colectivo.

(...)

ARTÍCULO 93:

Se establece la educación laboral, como una modalidad no regular del sistema de educación, con programas de educación básica y capacitación especial.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 58:

Se garantizará a las personas excepcionales la atención de su salud, de su recreación y de su formación profesional para una plena integración social. (...)

ARTÍCULO 73:

Toda persona tiene derecho a la educación integral y permanente, que como sistema y proceso se realiza en el contexto de la cultura de la comunidad.(...).

La erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo son objetivos permanentes del sistema educativo.

(...)

ARTÍCULO 78:

El Estado fomentará la capacitación para el trabajo por medio de la enseñanza técnica a fin de formar los recursos humanos requeridos para el desarrollo nacional.

(...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 23:

(...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 52:

El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo (...)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 71:

Declárese de utilidad social la gratuidad de la enseñanza oficial primaria, media, superior, industrial y artística y de la educación física; la creación de becas de perfeccionamiento y especialización cultural, científica y obrera, y el establecimiento de bibliotecas populares.(...).

19. **Venezuela**, 1999.



4.27 LIBERTAD SINDICAL

1. **Argentina** 1853, reformada 60,66,98,1957,94

ARTÍCULO 14 BIS:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) organización sindical libre y democrática, reconocido por la simple inscripción en un registro especial.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 159:

Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores. (...)

ARTÍCULO 171:

El Estado reconoce la personalidad jurídica de las comunidades andinas y campesinas y de las asociaciones y sindicatos campesinos, de acuerdo a la Ley.

Bolivia 2009

Artículo 51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 8:

Será libre la afiliación profesional o sindical, con observancia de lo siguiente:

I. La ley no podrá exigir autorización del Estado para la creación de sindicatos, exceptuada la inscripción en el órgano competente, quedando prohibidas al poder público la interferencia y la intervención en la organización sindical;

II. Se prohíbe la creación de más de una organización sindical representativa, en cualquier grado, de categoría profesional o económica, en la misma zona territorial, la cual será definida por los trabajadores o empresarios interesados, no pudiendo ser inferior a la extensión de un Municipio;

III. Al sindicato compete la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, inclusive en cuestiones judiciales o administrativas;

IV. La asamblea general fijará la contribución que, si se tratare de una categoría profesional, será descontada en la nómina, para costear el sistema confederal de la representación sindical respectiva, independientemente de la contribución prevista en ley;

V. Nadie será obligado a afiliarse o a mantenerse afiliado a un sindicato;

VI. Será obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo;

VII. El jubilado afiliado tendrá derecho a votar y ser votado en las organizaciones sindicales;

VIII. Se prohíbe el despido del empleado sindicalizado, a partir del registro de su candidatura para cargos de dirección o representación sindical y, si fuese elegido, aun a título suplente, hasta un año después del final del mandato, salvo si comete falta grave según lo dispuesto en la ley;

PÁRRAFO ÚNICO.- Será extensivo lo dispuesto por este artículo a la organización de sindicatos rurales y de colonias de pescadores, con observancia de las condiciones que establezca la ley.

ARTÍCULO 150:

Sin perjuicio de otras garantías aseguradas al contribuyente, se prohíbe a la Unión, a los Estados, al Distrito Federal y a los Municipios:

(...)

VI.- Establecer impuestos sobre:

(...)

c) Patrimonio, renta o servicios de partidos políticos, incluyendo sus fundaciones; de entidades sindicales de los trabajadores y de instituciones de educación y de asistencia social sin fines lucrativos, siempre que cumplan los requisitos de la ley;

(...)

ARTÍCULO 103:

Podrán entablar recursos de inconstitucionalidad:

(...)

IX. Una confederación sindical o entidad de clase de ámbito nacional.
(...)

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 39:

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos y asociaciones sin intervención del Estado.

(...) La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

ARTÍCULO 103:

(...) El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan.

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 60:

Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 54:

Los derechos de reunión, manifestación y asociación son ejercidos por los trabajadores, manuales e intelectuales, los campesinos, las mujeres, los estudiantes y demás sectores del pueblo trabajador, para lo cual disponen de los medios necesarios a tales fines. Las organizaciones de masas y sociales disponen de todas las facilidades para el desenvolvimiento de dichas actividades en las que sus miembros gozan de la más amplia libertad de palabra y opinión, basadas en el derecho irrestricto a la iniciativa y a la crítica.

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 1:

(...) El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. (...)

ARTÍCULO 9:

Todo acto de persona o grupo destinado a propagar doctrinas que atenten contra la familia, propugnen la violencia o una concepción de la sociedad, del Estado o del orden jurídico, de carácter totalitario o fundada en la lucha de clases, es ilícito y contrario al ordenamiento institucional de la República.

(...) las personas que incurran o hayan incurrido en las contravenciones señaladas precedentemente no podrán optar a funciones o cargos públicos, sean o no de elección popular, por el término de diez años contado desde la fecha de la resolución del Tribunal. (...) ni podrán ser dirigentes de organizaciones políticas o relacionadas con la educación o de carácter vecinal, profesional, empresarial, sindical, estudiantil o gremial en general, durante dicho plazo.

ARTÍCULO 19:

La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

Inciso 19.- El derecho de sindicalizarse en los casos y formas que señale la ley (...)

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes no podrán intervenir en actividades político partidistas;

ARTÍCULO 23:

(...)

La ley establecerá las sanciones que corresponda aplicar a los dirigentes gremiales que intervengan en actividades político-partidistas y a los dirigentes de los partidos políticos que

interfieran en el funcionamiento de las organizaciones gremiales y demás grupos intermedios que la propia ley señale.

ARTÍCULO 54:

No pueden ser candidatos a diputados ni a senadores:

(...)

7) Las personas que desempeñan un cargo directivo de naturaleza gremial o vecinal, Las inhabilidades establecidas en este Artículo serán aplicables a quienes hubieren tenido las calidades o cargos antes mencionados dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la elección; si no fueren elegidos en ella, no podrán volver al mismo cargo ni ser designados para cargos análogos a los que desempeñaron hasta dos años después del acto electoral.

8. Ecuador 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...) Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326:

EL DERECHO AL TRABAJO SE SUSTENTA EN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS

(...)

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente (...)

9. El Salvador 1983

ARTÍCULO 47:

(...)

Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley. Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

10. Guatemala, 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. (...) Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

ARTÍCULO 207: _

Requisitos para ser magistrado o juez. (...) La función de magistrado o juez es incompatible con cualquier otro empleo, con cargos directivos en sindicatos y partidos políticos, y con la calidad de ministro de cualquier religión.(...)

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la Ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económico-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales;

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 87:

En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta fuero sindical.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 64:

Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social.

El Ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.

El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando su aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

ARTÍCULO 72:

Se establecerá la capacitación sindical. Será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 96:

(...) En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

ARTÍCULO 118:

El sufragio es derecho, deber y función pública del elector. Constituye la base del régimen democrático y representativo. Se funda en el voto universal, libre, directo, igual y secreto; en el escrutinio público y fiscalizado y en el sistema de representación proporcional.

ARTÍCULO 119:

Para las elecciones en las organizaciones intermedias políticas, sindicales y sociales, se aplicarán los mismos principios y normas del sufragio.

(...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 28:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1.- Garantiza la libertad sindical

(...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 58:

Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, a afiliarse libremente a ellos y a desarrollar actividad sindical. Los sindicatos y las organizaciones empresariales son autónomas para su organización y actuación. (...)

17. República Dominicana 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas: (...)

11. (...)

a) La organización sindical es libre, siempre que los sindicatos, gremios u otras asociaciones de la misma índole se ajusten en sus estatutos y en su conducta a una organización democrática compatible con los principios consagrados en esta Constitución y para fines estrictamente laborales y pacíficos.

(...)

18. Uruguay, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 57:

La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

19. Venezuela, 1999

ARTÍCULO 95:

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa.

Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

TOTAL: 19 países

4.28 CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

(...)

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje;

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, (...)

Bolivia 2009

Artículo 49:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos;...

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XXVI. Reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo;

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

5. **Costa Rica** 1949

ARTÍCULO 62:

Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado. 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...) Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

Ecuador 2008.

ARTÍCULO 326:

(...)

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 39:

La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo.

Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresan a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad.

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 106:

Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. (...)

11. Honduras 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

(...)

15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. Nicaragua, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 88:

Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares gremiales, celebren con los empleadores:

1. Contratos individuales.
2. Convenios colectivos.

Ambos de conformidad con la ley.

(...)

14. Panamá, 1972 modif. 78, 83.

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 97:

Los sindicatos tienen el derecho de promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo.

El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.

16. Perú 1993

ARTÍCULO 28:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

(...)

2.- Fomenta la Negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La Convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)

(...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 59:

El Estado fomenta la negociación colectiva y otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales. El convenio colectivo tiene fuerza vinculante; produce efectos normativos y obligacionales dentro de su ámbito.

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999

ARTÍCULO 96:

(...) Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad. (...)

TOTAL: 19 países



4.29 HUELGA

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

(...)

Queda garantizado a los gremios: (...) el derecho de huelga.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 159:

Se establece, asimismo el derecho de huelga como ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos previo cumplimiento de las formalidades legales.

(...)

Bolivia 2009

Artículo 53:

Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 9:

Se asegurará el derecho de huelga, correspondiendo a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercerlo y sobre los intereses que deban defender por medio del mismo.

I. La ley definirá los servicios o actividades esenciales y regulará la satisfacción de las necesidades inaplazables de la comunidad.

II. Los abusos cometidos someterán a los responsables a las penas previstas por la ley.

(...)

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 56:

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 61:

Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 19:

La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

16.- La libertad de trabajo y su protección. (...)

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso; (...)

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 31:

El trabajo (...).Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...)

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga (...)

9. El Salvador 1983

ARTÍCULO 48:

Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 104:

Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

11. Honduras 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley, reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine;

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

13. Nicaragua, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 83:

Se reconoce el derecho a la huelga.

14. Panamá, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 65:

Se reconoce el derecho de huelga. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 98:

Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones.

Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales.

La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 28:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

(...)

3.- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 60:

La huelga es un derecho de los trabajadores; se ejerce conforme a ley, (...)

17. **República Dominicana** 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas:

(...)

11.

(...)

d) Se admite el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro en las empresas privadas, siempre que se ejerzan con arreglo a la ley y para resolver conflictos estrictamente laborales. Se prohíbe toda interrupción, entorpecimiento, paralización de actividades o reducción intencional de rendimiento en las labores de las empresas privadas o del Estado. Será ilícita toda huelga, paro, interrupción, entorpecimiento o reducción intencional de rendimiento que afecten la Administración, los servicios públicos o los de utilidad pública. La ley dispondrá las medidas necesarias para garantizar la observancia de estas normas.

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 57:

(...)

Declarase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

19. **Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 97:

Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

TOTAL: 19 países

4.30 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

El trabajo en sus diversas formas gozarán de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; (...)

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre (...) aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, (...)

Bolivia 2009

Artículo 49:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XI. Participación en los beneficios, o resultados, independientemente de la remuneración, y, excepcionalmente, participación en la gestión de la empresa conforme a lo definido en ley;

ARTÍCULO 218:

El Estado promoverá y fomentará el desarrollo científico, la investigación y la capacitación tecnológicas.(...)

3.- El Estado apoyará la formación de recursos humanos en los ámbitos de la ciencia, investigación y tecnología, y concederá quienes se ocupen de ellas medios y condiciones especiales de trabajo.

4.- La ley apoyará y estimulará a las empresas que inviertan para investigación, creación de tecnología adecuada para la nación, formación y perfeccionamiento de sus recursos humanos y apliquen sistemas de remuneración que aseguren al empleado, con independencia de sueldo, una participación en las ganancias económicas resultantes de la productividad de su trabajo.

(...)

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 57:

La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

(...)

ARTÍCULO 60:

El Estado promoverá, de acuerdo con la ley, el acceso a la propiedad.

Cuando el Estado enajene su participación en una empresa, tomará las medidas conducentes a democratizar la titularidad de sus acciones y ofrecerá a sus trabajadores, a las organizaciones solidarias y de trabajadores, condiciones especiales para acceder a dicha propiedad accionaria. La ley reglamentará la materia.

(...)

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 31:

El trabajo (...) se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

8) Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley;

ARTÍCULO 31:

El Estado estimula la propiedad y gestión de los trabajadores en las empresas por medio de la transferencia de acciones o participaciones a favor de éstos. El porcentaje de utilidad de las empresas que corresponda a los trabajadores será pagado en dinero o en acciones o participaciones de conformidad con la ley.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 328:

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar en las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley(...)

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 136:

El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen conveniente, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 81:

Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 104:

Las empresas que se organicen bajo cualesquiera de las formas de propiedad establecidas en esta Constitución, gozan de igualdad ante la ley y las políticas económicas del Estado. La iniciativa económica es libre.

Se garantiza el pleno ejercicio de las actividades económicas, sin más limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 61:

(...) Los trabajadores de las empresas que la Ley determine participarán en las utilidades de las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 111:

Siempre que el Estado resuelva transferir empresas públicas o su participación en las mismas al sector privado, dará opción preferencial de compra a los trabajadores y sectores involucrados directamente con la empresa. La ley regulará la forma en que se establecerá dicha opción.

(...)

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 29:

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 61:

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

17. **República Dominicana** 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas:
(...)

11. (...)

c) El alcance y la forma de la participación de los trabajadores permanentes en los beneficios de toda empresa agrícola, industrial, comercial o minera, podrán ser fijados por la ley de acuerdo con la naturaleza de la empresa y respetando tanto el interés legítimo del empresario como el del obrero.

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.19. **Venezuela**, 1999

ARTÍCULO 91:

(...) Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. (...)

TOTAL: 19 países

4.31 ESTABILIDAD LABORAL

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) protección contra el despido arbitrario; (...)

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 157:

El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre (...), desahucios, (...)

Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de (...), estabilidad en el trabajo (...)

Bolivia 2009

Artículo 49:

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

I. Relación de empleo protegida contra despido arbitrario o sin causa justa, en los términos que se dispongan por ley complementaria, que preverá la indemnización compensatoria, entre otros derechos;

(...)

XXI. Preaviso proporcional al tiempo de servicio, con un mínimo de treinta días, según lo que disponga la ley;

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) estabilidad en el empleo (...)

5. **Costa Rica** 1949

ARTÍCULO 63:

Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que (...) incluirá especialmente los derechos siguientes:

(...)

11. El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme la ley;

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales: (...)

p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorguen mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuo se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

(...)

t) Si el empleador no probará la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; (...)

11. Honduras 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 129:

La Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones, y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección, a una remuneración en concepto de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas; o, a que se le reintegre al trabajo, con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnización con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

13. Nicaragua, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

(...)

6. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

14. Panamá, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 70:

Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la Ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente.

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 94:

El derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado.

16. Perú 1993

ARTÍCULO 27:

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 51:

(...) El despido requiere de causa justificada señalada en la ley. En caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley. (...)

17. República Dominicana 1966**18. Uruguay, 1966, 89, 94, 96****19. Venezuela, 1999**

ARTÍCULO 93:

La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

TOTAL: 19 países



4.32 DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) organización sindical libre y democrática, reconocido por la simple inscripción en un registro especial.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 159:

Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores,

ARTÍCULO 171:

El Estado reconoce la personalidad jurídica de las comunidades andinas y campesinas y de las asociaciones y sindicatos campesinos, de acuerdo a la Ley.

Bolivia 2009

Artículo 51.

I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 8:

Será libre la afiliación profesional o sindical, con observancia de lo siguiente:

I. La ley no podrá exigir autorización del Estado para la creación de sindicatos, exceptuada la inscripción en el órgano competente, quedando prohibidas al poder público la interferencia y la intervención en la organización sindical;

(...)

V. Nadie será obligado a afiliarse o a mantenerse afiliado a un sindicato;

PÁRRAFO ÚNICO.- Será extensivo lo dispuesto por este artículo a la organización de sindicatos rurales y de colonias de pescadores, con observancia de las condiciones que establezca la ley.

4. **Colombia** 1991, **1993**, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 39:

Los trabajadores y empleadores tienen derechos a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. (...)

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 25:

Los habitantes de la República tienen derechos de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna. (...)

ARTÍCULO 60:

Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.
Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos

6. Cuba 1976, 1992

ARTÍCULO 54:

Los derechos de reunión, manifestación y asociación son ejercidos por los trabajadores, manuales e intelectuales, los campesinos, las mujeres, los estudiantes y demás sectores del pueblo trabajador, para lo cual disponen de los medios necesarios a tales fines. Las organizaciones de masas y sociales disponen de todas las facilidades para el desenvolvimiento de dichas actividades en las que sus miembros gozan de la más amplia libertad de palabra y opinión, basadas en el derecho irrestricto a la iniciativa y a la crítica.

7. Chile 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 19:

La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

15- El derecho de asociarse sin permiso previo. Para gozar de personalidad jurídica, las asociaciones deberán constituirse en conformidad a la ley.

Nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación. (...);

16.- (...) Ninguna ley o disposición de autoridad podrá exigir la afiliación a organización o entidad como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.

19.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

(...)

8. Ecuador 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...) Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326:

EL DERECHO AL TRABAJO SE SUSTENTA EN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa (...)

9. El Salvador 1983

ARTÍCULO 7:

Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente (...). Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación. (...)

ARTÍCULO 47:

Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

(...)

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 78:

Se garantizan las libertades de asociación y de reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres. (...)

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la Ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económico-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales;

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 9:

No se podrá coactar el derecho de asociarse (...) con cualquier objeto lícito (...). No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensas de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 49:

En Nicaragua tienen derecho de constituir organizaciones los trabajadores de la ciudad y del campo, las mujeres, los jóvenes, los productores agropecuarios, los artesanos, los profesionales, los técnicos, los intelectuales, los artistas, los religiosos, las Comunidades de la Costa Atlántida y los pobladores en general, sin discriminación alguna con el fin de lograr la realización de sus aspiraciones según sus propios intereses y participar en la construcción de una nueva sociedad. Estas organizaciones se formarán de acuerdo a la voluntad participativa y electiva de los ciudadanos, tendrán una función social y podrán o no tener carácter partidario, según su naturaleza y fines.

(...)

ARTÍCULO 87:

En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta fuero sindical.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 39:

Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal, las cuales pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas. (...)

La capacidad, el reconocimiento y el régimen de las sociedades y demás personas jurídicas se determinarán por la Ley panameña.

ARTÍCULO 64:

Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social.

El Ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.

El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 42:

Toda persona es libre de asociarse o agremiarse, con fines lícitos así como nadie está obligado a pertenecer a determinada asociación. La forma de colegiación profesional será reglamentada por ley.(...)

ARTÍCULO 96:

Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de la policial. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo correspondiente.

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

16. Perú 1993

ARTÍCULO 28:

El Estado reconoce los derechos de sindicación (...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 58:

Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, a afiliarse libremente a ellos y a desarrollar actividad sindical. (...)

17. República Dominicana 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas: (...)

11. (...)

a) La organización sindical es libre, siempre que los sindicatos, gremios u otras asociaciones de la misma índole se ajusten en sus estatutos y en su conducta a una organización democrática compatible con los principios consagrados en esta Constitución y para fines estrictamente laborales y pacíficos.

18. Uruguay, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 39:

Todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley.

ARTÍCULO 57:

La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

19. Venezuela, 1999.

ARTÍCULO 95:

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen

convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho.

TOTAL: 19 países



4.33 FUERO SINDICAL

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

(...)

Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 159:

(...) Se reconoce y garantiza (...) el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.

Bolivia 2009

Artículo 51:

VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 8:

Será libre la afiliación profesional o sindical, con observancia de lo siguiente:

(...)

VIII. Se prohíbe el despido del empleado sindicalizado, a partir del registro de su candidatura para cargos de dirección o representación sindical y, si fuese elegido, aun a título suplente, hasta un año después del final del mandato, salvo si comete falta grave según lo dispuesto en la ley;

PÁRRAFO ÚNICO.- Será extensivo lo dispuesto por este artículo a la organización de sindicatos rurales y de colonias de pescadores, con observancia de las condiciones que establezca la ley.

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 39:

(...)

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 39: (...)

19.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

(...)

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 47:

(...)

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

11. Honduras 1982, modif. 85,86

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnización con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

(...)

13. Nicaragua, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 87:

En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta fuero sindical.

14. Panamá, 1972 modif. 78, 83.

15. Paraguay, 1992.

ARTÍCULO 96:

(...)

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

16. Perú 1993

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 58:

(...) La ley establece las garantías y facilidades de que gozan los dirigentes sindicales de todos los niveles. (...)

17. República Dominicana 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999

ARTÍCULO 95:

(...) Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones (...)

TOTAL: 19 países



4.34 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 49:

I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 8:

Será libre la afiliación profesional o sindical, con observancia de lo siguiente:

(...)

II. Se prohíbe la creación de más de una organización sindical representativa, en cualquier grado, de categoría profesional o económica, en la misma zona territorial, la cual será definida por los trabajadores o empresarios interesados, no pudiendo ser inferior a la extensión de un Municipio;

III. Al sindicato compete la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, inclusive en cuestiones judiciales o administrativas;

VI. Será obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo;

ARTÍCULO 11:

Se asegura en las empresas de más de doscientos empleados la elección de un representante de éstos con la finalidad exclusiva de promover el entendimiento directo con los empleadores.

(...)

ARTÍCULO 114:

Es competencia de la Justicia del Trabajo conciliar y juzgar los conflictos individuales y colectivos entre trabajadores y empleadores, incluyendo los entes de derecho público externo y de la administración pública directa e indirecta de los Municipios, del Distrito Federal, de los Estados y de la Unión, y en la forma de la ley, otras controversias deducidas del contrato de trabajo, así como los litigios que tengan origen en el cumplimiento de sus propias sentencias, incluidas las colectivas.

1o. Frustrada la negociación, las partes podrán elegir árbitros.

2o. Si fuese recusada por cualquiera de las partes la negociación o el arbitraje se permite a los respectivos sindicatos declarar conflicto colectivo, pudiendo la Justicia del Trabajo establecer normas y condiciones, respetando las disposiciones convencionales y legales mínimas de protección del trabajo.

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 55:

Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 19:

La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

16.- La libertad de trabajo y su protección (...)La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no

permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y Atribuciones se establecerán en ella.

(...)

ARTÍCULO 57:

(...) Cesarán en su cargo el diputado o senador que ejercite influencia ante las autoridades administrativas o judiciales en favor o representación del empleador o de los trabajadores en negociaciones o conflictos laborales, sean del sector público o privado, o que intervenga en ellos ante cualquiera de las partes.(...).

Quien perdiere el cargo de diputados o senador por cualquiera de las causales señaladas precedentemente no podrá optar a ninguna función o empleo público, sea o no de elección popular, por el término de dos años(...).

ARTÍCULO 62:

(...).Corresponderá, asimismo, al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para:

(...);

5.- Establecer las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva y determinar los casos en que no se podrá negociar, y (...)

8. Ecuador 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...) se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

13. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326:

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias ,serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

9. El Salvador 1983

10. Guatemala 1985

ARTÍCULO 106:

Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

(...)

11. Honduras 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 139:

El Estado tiene la obligación de promover, organizar y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

12. México 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o en aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses del salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

(...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

ARTÍCULO 28:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.

(...)

2.- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

(...)

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 59:

El Estado fomenta la negociación colectiva y otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales. (...)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999.

ARTÍCULO 96:

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales.

(...)

TOTAL: 19 países

4.35 FACULTAD DE TRANSIGIR

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.
2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009
3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005
4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005
ARTÍCULO 53:
El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:
(...) facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
5. **Costa Rica** 1949,
6. **Cuba** 1976, 1992
7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.
8. **Ecuador** 1998
ARTÍCULO 35:
El trabajo (...)Se regirá por las siguientes normas fundamentales:
(...)
5. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
(...)

Ecuador 2008
ARTÍCULO 326:
13.Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente
9. **El Salvador** 1983
10. **Guatemala** 1985
11. **Honduras** 1982, modif. 85,86
12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.
13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.
14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.
15. **Paraguay**, 1992.
16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002
17. **República Dominicana** 1966
18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.
19. **Venezuela**, 1999.

4.36 ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

(...)

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje;

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 114: Compete a la Justicia del Trabajo procesar y juzgar: las acciones oriundas de la relación de trabajo, incluyendo los entes de derecho público externo y de la administración pública directa e indirecta de los Municipios, del Distrito Federal, de los Estados y de la Unión, y en la forma de la ley, otras controversias derivadas del contrato de trabajo, así como los litigios que tengan origen en el cumplimiento de sus propias sentencias, incluidas las colectivas.

1o. Frustrada la negociación, las partes podrán elegir árbitros.

2o. Si fuese recusada por cualquiera de las partes, la negociación o el arbitraje se permite a los respectivos sindicatos declarar conflicto colectivo, pudiendo la Justicia de Trabajo establecer normas y condiciones, respetando las disposiciones convencionales y legales mínimas de protección del trabajo.

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo(...)Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

13. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.(...)

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 49:

(...)

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico de intereses.

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982 modif. 85,86

ARTÍCULO 139:

El Estado tiene la obligación de promover, organizar y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo (...).

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

(...)

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

7. **Nicaragua** 1986, 95, 2000

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay** 1992.

ARTÍCULO 97:

Los sindicatos tienen el derecho de promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo.

El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 57:

La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países

4.37 TRIPARTISMO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN ÓRGANOS DE CONCERTACIÓN U ÓRGANOS ESTATALES

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 10:

Se asegurará la participación de los trabajadores y empresarios en los órganos colegiados de los entes públicos donde sus intereses profesionales de previsión fueren objeto de discusión y deliberación.

ARTÍCULO 194:

(...)

PÁRRAFO UNICO.- Corresponde al Poder Público, según disponga la ley, organizar la Seguridad Social, basándose en los siguientes objetivos:

(...)

VII. Carácter democrático y descentralizado de la administración, mediante gestión cuatripartita, con la participación de la comunidad, en especial de los trabajadores, empleadores y pensionistas.

.

ARTÍCULO 111:

Serán órganos de la jurisdicción laboral:

- I. El Tribunal Superior del Trabajo;
- II. Los Tribunales Regionales del Trabajo;
- III. Las Jueces del Trabajo;

ARTÍCULO 112:

Habrá por lo menos, un Tribunal Regional del Trabajo en cada Estado y en el Distrito Federal, y la ley establecerá las juntas de conciliación y enjuiciamiento, pudiendo, en las comarcas donde fueran establecidos, atribuir su jurisdicción a los jueces de derecho.

ARTÍCULO 113:

La ley dispondrá sobre la constitución, investidura, jurisdicción, cualificación, garantías y condiciones de ejercicio de los órganos de la Justicia del Trabajo.

ARTÍCULO 114:

Compete a la Justicia del Trabajo procesar y juzgar

- 1o. las acciones oriundas de relación de trabajo, comprendidos los entes de derecho público externo y de administración pública directa e indirecta de la Unión, dos Estados, del Distrito Federal y dos Municipios
- 2o. las acciones que envuelvan ejercicio del derecho de huelga.

ARTÍCULO 115:

Los Tribunales Regionales de trabajo estarán compuestos por jueces nombrados por el Presidente de la República, dos tercios de ellos entre jueces togados vitalicios y un tercio de jueces de clase temporales, con observancia, entre los jueces togados de la proporcionalidad establecida en el art. 111, & 1o. I.

PARRAFO UNICO.- Los magistrados de los Tribunales Regionales de trabajo serán:

- I. Magistrados de Trabajo, elegidos por ascenso alternamente, por antigüedad y mérito;
- II. Abogados y miembros del Ministerio Fiscal Laboral, según lo dispuesto en el art. 94;
- III. Vocales de clase propuestas en terna por las direcciones de las federaciones y de los sindicatos con base territorial en la región.

ARTÍCULO 116:

En las juntas del Trabajo, la jurisdicción será ejercida por un juez singular.

PARRAFO UNICO.- Los vocales de clase de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán nombrados por el Presidente del Tribunal Regional de trabajo, según disponga la ley, siendo posible una reelección.

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 56:

(...)

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 16:

El Estado organiza, rige y controla la actividad económica nacional conforme a un plan que garantice el desarrollo programado del país, a fin de fortalecer el sistema socialista, satisfacer cada vez mejor las necesidades materiales y culturales de la sociedad y los ciudadanos, promover el desenvolvimiento de la persona humana y de su dignidad, el avance y la seguridad del país.

En la elaboración y ejecución de los programas de producción y desarrollo participan activa y conscientemente los trabajadores de todas las ramas de la economía y de las demás esferas de la vida social.

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 329:

El Estado promueve el desarrollo económico y social, que estará sujeto a una planificación adecuada. La Ley regulará el sistema y proceso de planificación con la participación de los Poderes del Estado y las Organizaciones Políticas, económicas y sociales, debidamente representadas.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

(...) El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo (...)

VI. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 230:

Habrá una Oficina de Planeamiento y Presupuesto que dependerá directamente de la Presidencia de la República. Estará dirigida por una Comisión integrada con representantes de los Ministros vinculados al desarrollo y por un Director designado por el Presidente de la República que la presidirá. (...).

La oficina de Planeamiento y Presupuesto se comunicará directamente con los Ministerios y Organismos Públicos para el cumplimiento de sus funciones.

Formará Comisiones Sectoriales en las que deberán estar representados los trabajadores y las empresas públicas y privadas.

(...).

19. **Venezuela**, 1999

TOTAL: 19 países



4.38 JURISDICCIÓN ESPECIALIZADA

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 161:

El Estado, mediante tribunales u organismos especiales, resolverá los conflictos entre patronos, trabajadores o empleados, así como los emergentes de la seguridad social.

Bolivia 2009

Artículo 50:

El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 92:

Son órganos del Poder Judicial:

(...)

IV.- Los Tribunales y Jueces del Trabajo.

(...)

ARTÍCULO 109:

Corresponde a los jueces federales procesar y juzgar:

(...)

VI. Los delitos contra la organización del trabajo

(...)

ARTÍCULO 112:

Habrà por lo menos, un Tribunal Regional del Trabajo en cada Estado y en el Distrito Federal, y la ley establecerà las juntas de conciliación y enjuiciamiento, pudiendo, en las comarcas donde fueran establecidos, atribuir su jurisdicción a los jueces de derecho.

ARTÍCULO 113:

La ley dispondrà sobre la constitución, investidura, jurisdicción, cualificación, garantías y condiciones de ejercicio de los órganos de la Justicia del Trabajo.

ARTÍCULO 114:

Compete a la Justicia del Trabajo procesar y juzgar

1o. las acciones oriundas da relación de trabajo, comprendidos os entes de derecho público externo y da administración pública directa e indirecta da Unión, dos Estados, del Distrito Federal y dos Municipios

2o. las acciones que envuelvan ejercicio del derecho de huelga.

ARTÍCULO 115:

Los Tribunales Regionales de trabajo estarán compuestos por jueces nombrados por el Presidente de la República, dos tercios de ellos entre jueces togados vitalicios y un tercio de jueces de clase temporales, con observancia, entre los jueces togados de la proporcionalidad establecida en el art. 111, & 1o. I.

PARRAFO UNICO.- Los magistrados de los Tribunales Regionales de trabajo serán:

I. Magistrados de Trabajo, elegidos por ascenso alternamente, por antigüedad y mérito;

II. Abogados y miembros del Ministerio Fiscal Laboral, según lo dispuesto en el art. 94;

III. Vocales de clase propuestas en terna por las direcciones de las federaciones y de los sindicatos con base territorial en la región.

Art. 116. La Junta de Conciliación y Enjuiciamiento estará compuesta por un juez de trabajo, que la presidirá, y dos jueces temporales de clase, representantes de los empleados y de los empleadores.

Párrafo único. Los jueces representantes de clase de las Juntas de Conciliación y Enjuiciamiento serán nombrados por le Presidente del Tribunal Regional del Trabajo, en la forma de la ley permitiéndose una renovación en el cargo.

Art. 117. El mandato de los representantes de clase, en todas las instancias es de tres años.

ARTÍCULO 128:

El Ministerio Fiscal incluye:

I.- El Ministerio Fiscal de la Unión, que comprende;

(...)

b) la Fiscalía Laboral.

(...)

II.- Los Ministerios Fiscales de los Estados.

(...)

50. Leyes complementarias de la Unión y de los Estados, cuya iniciativa es facultada a los respectivos Procuradores-Generales, establecerán la organización, las atribuciones y el estatuto de cada Ministerio Público, observadas, relativamente a sus miembros:

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 70:

Se establecerá una jurisdicción de trabajo, dependiente del Poder Judicial.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificada 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 49:

Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos.

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 103:

(...)

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 134:

Quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, todas las controversias jurídicas que se originen en las relaciones entre las normas correspondientes a dicha jurisdicción y a los organismos, que hayan de ponerlas en práctica.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 107:

Todas las controversias de que hable el Artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo con las bases siguientes:

(...)

V. Al amparo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá ante el tribunal colegiado de circuito que corresponda, conforme a la distribución de competencia que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en los casos siguientes:

(...)

d) En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al Servicio del Estado.(...).

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 73:

Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la Ley.

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 256:

(...) El proceso laboral será oral y estará basado en los principios de inmediatez, economía y concentración.

(...)

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

19. **Venezuela**, 1999.

TOTAL: 19 países



4.39 PREFERENCIA POR TRABAJADORES NACIONALES

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 68:

No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.

En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense.

6. **Cuba** 1976

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10 **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales

(...)

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones'

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 34:

Los extranjeros solamente podrán, dentro de los límites que establezca la Ley, desempeñar empleos en la enseñanza de las ciencias y de las artes y prestar el Estado servicios técnicos o de asesoramiento, cuando no haya hondureños que puedan desempeñar dichos empleos o prestar tales servicios.

(...)

ARTÍCULO 137:

En igualdad de condiciones, los trabajadores hondureños tendrán preferencia sobre los trabajadores extranjeros.

Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores hondureños y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que se devenguen en sus respectivas empresas. Ambas proporciones pueden modificarse en los casos excepcionales que la Ley determine.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 20:

Los panameños y los extranjeros son iguales ante la Ley, pero ésta podrá, por razones de trabajo, de salubridad, moralidad, seguridad pública y economía nacional, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinadas actividades a los extranjeros en general.

(...)

ARTÍCULO 69:

Se prohíbe la contratación de trabajadores extranjeros que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional. La Ley regulará la contratación de Gerentes, Directores Administrativos y Ejecutivos, técnicos y profesionales extranjeros para servicios públicos y privados, asegurando siempre los derechos de los panameños y de acuerdo con el interés nacional.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas: (...)

11. La libertad de trabajo. La ley podrá, según lo requiera el interés general establecer (...), la participación de los nacionales en todo trabajo,(...)

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

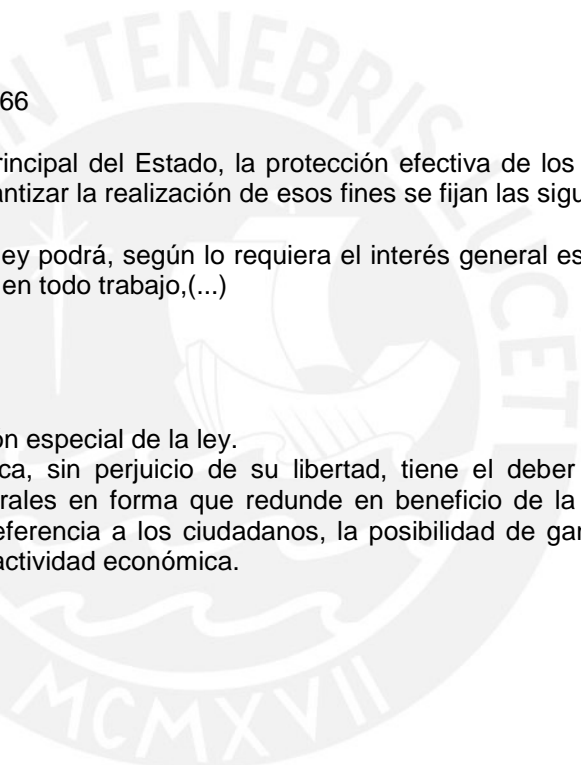
ARTÍCULO 53:

El trabajo está bajo la protección especial de la ley.

Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

19. **Venezuela** 1999.

TOTAL: 19 países



4.40 ASIGNACIONES FAMILIARES

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 14 BIS:

(...)

El Estado otorgará los beneficios de la Seguridad Social (...) en especial (...) la compensación económica familiar (...)

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 158:

Los regímenes de seguridad social se inspiran en los principios de (...) cubriendo las contingencias de (...), asignaciones familiares (...)

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XII. salario-familia pagado en razón del dependiente del trabajador de baja renta en los términos de la ley

(...)

ARTÍCULO 201:

La sanidad social será organizada bajo la forma de régimen general, de carácter contributivo y de filiación obligatoria, observados criterios que preserven el equilibrio financiero y actuarial, y atenderá, en los términos de la ley, a:

II.- protección a la maternidad, especialmente a la gestante;

(...)

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 142:

Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido.

Los servicios de Seguridad Social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir.

(...)

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 109:

Todo individuo tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguridad social serán prestados o administrados por entidades autónomas y cubrirán los casos de enfermedad, maternidad, invalidez, subsidios de familia, vejez, viudez, orfandad, paro forzoso, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las demás contingentes que puedan ser objeto de previsión y seguridad sociales.

(...)

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 92:

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y su familia, una existencia libre y digna. (...) La ley consagrará (...), la bonificación familiar (...)

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 86:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de (...), cargas derivadas de la vida familiar (...)

TOTAL: 19 países

4.41 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XXII. Reducción de los riesgos inherentes al trabajo mediante normas de salud, higiene y seguridad;(…)

ARTÍCULO 200:

Al Sistema Único de Sanidad compete, además de otras atribuciones, según ley:

(...)

II. Ejecutar las acciones de vigilancia sanitaria y epidemiológica, así como las de salud del trabajador.

(...)

VIII.- Colaborar en la protección del medio ambiente, incluido el del trabajo.(…)

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 66:

Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.

6. **Cuba** 1976, 1992

ARTÍCULO 49:

El Estado garantiza el derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El que sufre un accidente en el trabajo o contrae una enfermedad profesional tiene derecho a la atención médica y subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente para el trabajo.

(...)

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5.Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad ,higiene y bienestar.

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

6. El patrono está obligado a cumplir y hacer que se cumplan en las instalaciones de sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores.

Bajo el mismo régimen de previsión quedan sujetos los patronos de explotaciones agrícolas. Se establecerá una protección especial para la mujer y los menores.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

(...)

XXXI. (...) También será de competencia exclusiva de las autoridades federales, la publicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a (...) las obligaciones de los patronos en materia de (...) seguridad e higiene en los centros de trabajo

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 82:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

(...)

4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.

(...)

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 106:

En materia de salud, corresponde primordialmente al Estado el desarrollo de las siguientes actividades, integrando las funciones de prevención, curación y rehabilitación:

(...).

6. Regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y la seguridad que deban reunir los lugares de trabajo, estableciendo una política nacional de medicina e higiene industrial y laboral.

(...)

15. **Paraguay**, 1992.

ARTÍCULO 99:

El cumplimiento de las normas laborales y el de los de la seguridad e higiene en el trabajo quedará sujeto a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerán las sanciones en caso de su violación.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 55:

(...) El Estado dicta medidas sobre seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos ocupacionales que aseguren la salud e integridad de los trabajadores (...)

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 54:

La Ley ha de reconocer a quien se hallará en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, (...) la higiene física y moral.

19. **Venezuela** 1999.

ARTÍCULO 87:

(...) Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones

TOTAL: 19 países



4.42 SEGURO DE DESEMPLEO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 158:

Los regímenes de seguridad social se inspiran en los principios de (...) cubriendo las contingencias de (...), paro forzoso, (...)

Bolivia 2009

Artículo 45:

I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social .

III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras provisiones sociales.

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

II. Seguro de desempleo, en caso de desempleo involuntario;

(...)

ARTÍCULO 201:

Los planes de previsión social, mediante contribución, atenderán, según la ley, a la:

(...)

IV. – protección al trabajador en situación de desempleo involuntario

(...)

ARTÍCULO 239:

La recaudación derivada de las contribuciones para el Programa de Integración Social, creado por la Ley Complementaria No. 7, de 7 de setiembre de 1970, y para el Programa de Formación del Patrimonio del Funcionario Público, creado por la Ley Complementaria No. 8, de 3 de diciembre de 1970, pasará a partir de la promulgación de esta Constitución, a financiar, en los términos que disponga la ley, el Programa del seguro de desempleo y el abono de que trata el 3o. de este artículo.

(...)

4o. La financiación del seguro de desempleo recibirá una contribución adicional de la empresa cuyo índice de rotación de la fuerza laboral supere el índice medio de la rotación del sector en la forma establecida por una ley.

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 63:

Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación

ARTÍCULO 72:

El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 127:

Toda persona tiene derecho al trabajo, (...), a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

ARTÍCULO 142:

Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido.

Los servicios de Seguridad Social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir.

El Estado creará Instituciones de Asistencia y Previsión Social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;(…)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 109:

Todo individuo tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguridad social serán prestados o administrados por entidades autónomas y cubrirán los casos de enfermedad, maternidad, invalidez, subsidios de familia, vejez, viudez, orfandad, paro forzoso, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las demás contingentes que puedan ser objeto de previsión y seguridad sociales. La ley proveerá la implantación de tales servicios a medida que las necesidades lo exijan.

(...)

15. **Paraguay**, 1992. 16. República Dominicana 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas:

(...)

17. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social, de manera que toda persona llegue a gozar de adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez.

(...)

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

ARTÍCULO 8:

Se reconoce como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona humana (...) Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas:

(...)

17. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social, de manera que toda persona llegue a gozar de adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez.

(...)

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 67:

Las jubilaciones generales y seguros sociales se organizarán en forma de garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros, retiros adecuados y subsidios para los casos de accidentes, enfermedad, invalidez, desocupación forzosa, etc; y a sus familias, en caso de muerte, la pensión correspondiente. La pensión a la vejez constituye un derecho para el que llegue al límite de la edad productiva, después de larga permanencia en el país y carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales.

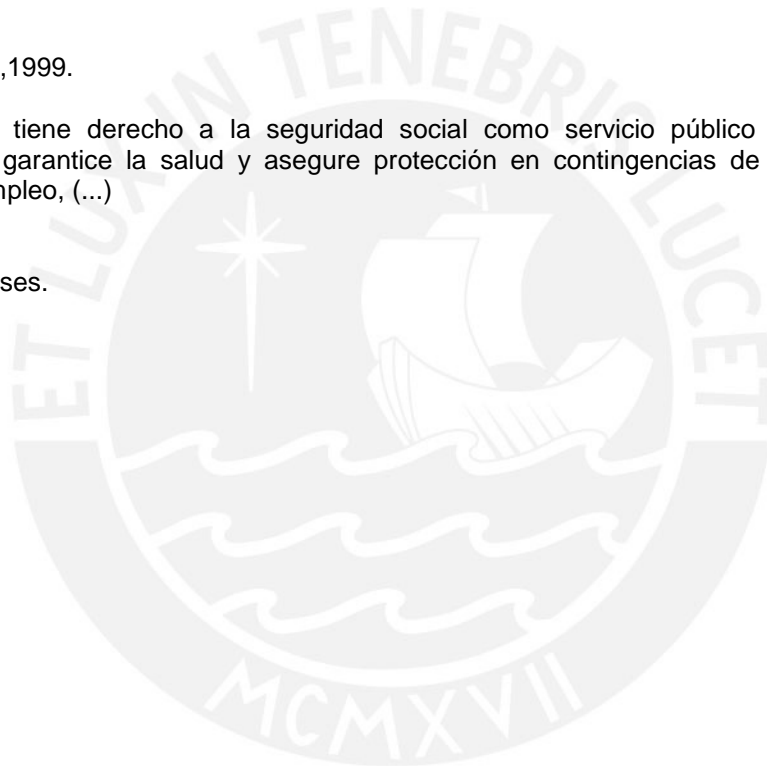
(...)

19. **Venezuela**, 1999.

ARTÍCULO 86:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de (...) pérdida de empleo, desempleo, (...)

TOTAL: 19 países.



4.43 ACCIDENTES DE TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil** 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XXVIII. Seguro contra accidentes de trabajo, a cargo del empresario, sin perjuicio de la indemnización a que el mismo está obligado cuando incurra en dolo o culpa;

(...)

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949

6. **Cuba** 1976

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

ARTÍCULO 326:

Al derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo (...),tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 43:

Los patronos están obligados a pagar indemnización, y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra accidente de trabajo o cualquier enfermedad profesional.

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 35:

Libertad de emisión del pensamiento (...). Los propietarios de los medios de comunicación social, deberán proporcionar cobertura socioeconómica a sus reporteros, a través de la contratación de seguros de vida.

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 128:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

12. Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con la Ley;

(...)

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermedio.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83

15. **Paraguay** 1992

16. **Perú** 1993

Perú Proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países

4.44 OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE SUMINISTRAR ALIMENTACIÓN, VIVIENDA, EDUCACIÓN ETC.

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 187:

La política agrícola se planificará y ejecutará según disponga la ley, con la participación efectiva del sector de la producción, abarcando a productores y trabajadores rurales, así como de los sectores de comercialización, almacenamiento y transportes, con especial consideración a:

(...)

VIII.- La vivienda para el trabajador rural. (...).

(...)

4. **Colombia** 1991, **1993**, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 51:

La ley determinará las empresas y establecimientos que, por sus condiciones especiales, quedan obligados a proporcionar, al trabajador y a su familia, habitaciones adecuadas, escuelas, asistencia médica y demás servicios y atenciones necesarios para su bienestar.

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 77:

Obligaciones de los propietarios de empresa. Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situada fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;

Además en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

ARTÍCULO 105:

Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 141:

La Ley determinará los patronos que por el monto de su capital o el número de sus trabajadores, estarán obligados a proporcionar a éstos y a sus familias, servicios de educación, salud, vivienda o de otra naturaleza.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 123:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; (...)

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

(...)

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay** 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 56:

Toda empresa cuyas características determinen la permanencia del personal en el respectivo establecimiento, estará obligada a proporcionarle alimentación y alojamiento adecuados, en las condiciones que la ley establecerá.

19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países

4.45 TRABAJADORES A DOMICILIO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.
2. **Bolivia** 1967
Bolivia 2009
3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005
4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005
5. **Costa Rica** 1949,
6. **Cuba** 1976, 1992
7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.
8. **Ecuador** 1998
Ecuador 2008
9. **El Salvador** 1983
ARTÍCULO 41:
El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, y al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor.
10. **Guatemala** 1985
11. **Honduras** 1982, modif. 85,86
ARTÍCULO 130:
Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración de las particularidades de su labor.
12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.
13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.
14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.
15. **Paraguay** 1992.
16. **Perú** 1993
Perú proyecto 2002
17. **República Dominicana** 1966
18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.
19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países

4.46 TRABAJADORES INDEPENDIENTES

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.
2. **Bolivia** 1967
Bolivia 2009
3. **Brasil** 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005
4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005
5. **Costa Rica** 1949,
6. **Cuba** 1976, 1992
7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.
8. **Ecuador** 1998
Ecuador 2008
9. **El Salvador** 1983
10. **Guatemala** 1985
11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86
ARTÍCULO 133:
Los trabajadores intelectuales independientes y el resultado de su actividad deberán ser objeto de una legislación protectora
12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.
13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.
14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.
15. **Paraguay** 1992.
16. **Perú** 1993
Perú proyecto 2002
17. **República Dominicana** 1966
18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.
19. **Venezuela** 1999.
ARTÍCULO 87:
(...) La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. (...)

TOTAL: 19 países

4.47 TRABAJADORES DOMÉSTICOS

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

PARRAFO UNICO.- Se aseguran a la categoría de los trabajadores domésticos los derechos previstos en los apartados IV (salario mínimo), VI (irreductibilidad del salario), VIII (sueldo anual), XV (descanso semanal), XVII (feriados), XVIII (licencia por maternidad), XIX (permiso por paternidad), XXI (preaviso) y XXIV (guarderías), así como su integración en la previsión social .

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 36:

(...) El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

Ecuador 2008

ARTÍCULO 36:

El Estado (...) impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico (...)

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 45:

Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de domésticos en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 131:

Los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación social. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 66:

Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de diez y seis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos (...)

15. **Paraguay** 1992.

16. **Perú** 1993

Perú Proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

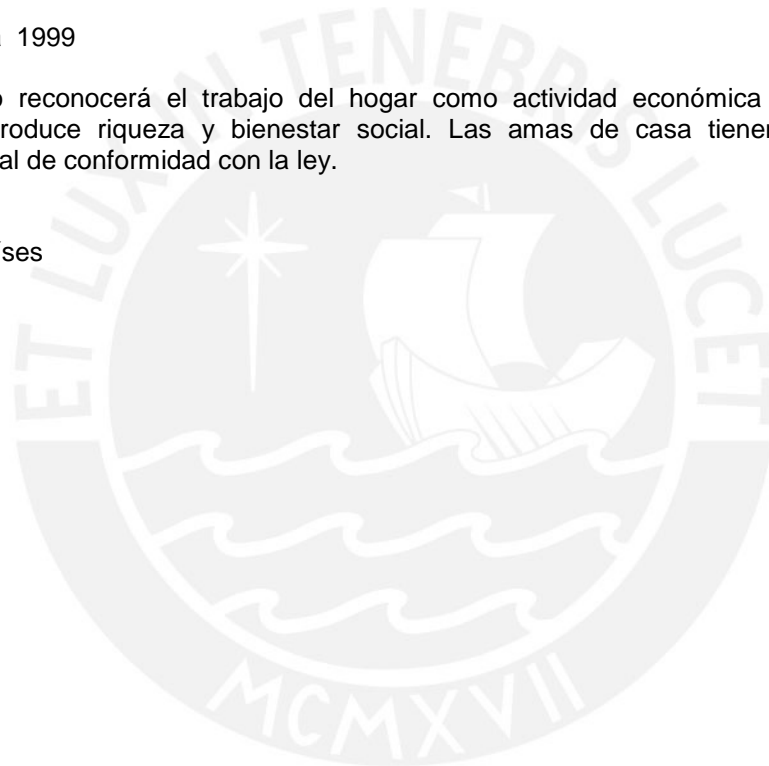
18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

ARTÍCULO 88:

(...) El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

TOTAL: 19 países



4.48 TRABAJO AGRÍCOLA (COMUNIDADES CAMPESINAS)

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

ARTÍCULO 171:

El Estado reconoce la personalidad jurídica de las comunidades andinas y campesinas y de las asociaciones y sindicatos campesinos, de acuerdo a la Ley.

Bolivia 2009

Artículo 3:

La nación boliviana está conformada por la totalidad de las bolivianas y los bolivianos, las naciones y pueblos indígena originario campesinos, y las comunidades interculturales y afrobolivianas que en conjunto constituyen el pueblo boliviano.

Artículo 30:

I. Es nación y pueblo indígena originario campesino toda la colectividad humana que comparta identidad cultural, idioma, tradición histórica, instituciones, territorialidad y cosmovisión, cuya existencia es anterior a la invasión colonial española.

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XXIX. acción, cuando a los créditos resultantes de las relaciones de trabajo, con plazo de prescripción de cinco años para los trabajadores urbanos y rurales, hasta el límite de dos años después de la extinción del contrato de trabajo:

a) Cinco años para el trabajador urbano, con el límite de dos años después de la extinción del contrato,

b) hasta dos años después de la extinción del contrato, para el trabajador rural;

(...)

ARTÍCULO 8:

Será libre la afiliación profesional o sindical, con observancia de lo siguiente:

I. La ley no podrá exigir autorización del Estado para la creación de sindicatos, exceptuada la inscripción en el órgano competente, quedando prohibidas al poder público la interferencia y la intervención en la organización sindical;

II. Se prohíbe la creación de más de una organización sindical representativa, en cualquier grado, de categoría profesional o económica, en la misma zona territorial, la cual será definida por los trabajadores o empresarios interesados, no pudiendo ser inferior a la extensión de un Municipio;

III. Al sindicato compete la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, inclusive en cuestiones judiciales o administrativas;

IV. La asamblea general fijará la contribución que, si se tratare de una categoría profesional, será descontada en la nómina, para costear el sistema confederal de la representación sindical respectiva, independientemente de la contribución prevista en ley;

V. Nadie será obligado a afiliarse o a mantenerse afiliado a un sindicato;

VI. Será obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo;

VII. El jubilado afiliado tendrá derecho a votar y ser votado en las organizaciones sindicales;

VIII. Se prohíbe el despido del empleado sindicalizado, a partir del registro de su candidatura para cargos de dirección o representación sindical y, si fuese elegido, aun a título suplente, hasta un año después del final del mandato, salvo si comete falta grave según lo dispuesto en la ley;

PARRAFO UNICO.- Será extensivo lo dispuesto por este artículo a la organización de sindicatos rurales y de colonias de pescadores, con observancia de las condiciones que establezca la ley.

ARTICULO 186:

La función social es cumplida cuando la propiedad rural tenga, simultáneamente, según criterios y grados de exigencia establecidos en la ley, a los siguientes requisitos:

(...)

- III. Observancia de las disposiciones que regulan las relaciones laborales.
 IV. Explotación que favorezca el bienestar de los propietarios y de los trabajadores.
 (...)

ARTÍCULO 187:

La política agrícola se planificará y ejecutará según disponga la ley, con la participación efectiva del sector de la producción, abarcando a productores y trabajadores rurales, así como de los sectores de comercialización, almacenamiento y transportes, con especial consideración a:

(...)

VIII.- La vivienda para el trabajador rural. (...).

4. **Colombia** 1991, **1993**, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 119:

(...) El Estado (...) Fomentará que todo propietario de fincas rústicas proporcione a los trabajadores residentes habitación higiénica y cómoda, e instalaciones adecuadas a los trabajadores temporales; y al efecto facilitará al pequeño propietario los medios necesarios.

(...)

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 103:

Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 167:

Los propietarios de fincas, fábricas y demás centros de producción en áreas rurales, están obligados a establecer y sostener escuelas de educación básica, en beneficio de los hijos de sus trabajadores permanentes, siempre que el número de niños de edad escolar exceda de treinta y en las zonas fronterizas exceda de veinte.

ARTÍCULO 345:

La Reforma Agraria constituye parte esencial de la estrategia global del desarrollo de la nación, por lo que las demás políticas económicas y sociales que el gobierno apruebe deberán formularse y ejecutarse en forma armónica con aquélla, especialmente las que tienen que ver entre otras, con la educación, la vivienda, el empleo, la infraestructura, la comercialización y la asistencia técnica y crediticia.

La Reforma Agraria se ejecutará de manera que se asegure la eficaz participación de los campesinos, en condiciones de igualdad con los demás sectores de la producción, en el proceso de desarrollo económico, social y político de la nación.

(...)

ARTÍCULO 348:

Los planes de reforma agraria del Instituto Nacional Agrario y las demás decisiones del Estado en materia agraria, se formularán y ejecutarán con la efectiva participación de las organizaciones de campesinos, agricultores y ganaderos legalmente reconocidas.

(...)

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. Panamá 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 119:

El Estado (...) regulará las relaciones de trabajo en el agro, fomentando una máxima productividad y justa distribución de los beneficios de ésta.

15. **Paraguay** 1992.

16. **Perú 1993**

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países



4.49 COOPERATIVAS Y VIVIENDA DE TRABAJADORES

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 55:

El sistema cooperativo se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados. El Estado fomentará y regulará la organización de cooperativas mediante la ley.

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991,**1993**, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

ARTÍCULO 64:

El Estado fomentará la creación de cooperativas, como medio de facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores.

ARTÍCULO 65:

El Estado promoverá la construcción de viviendas populares y creará el patrimonio familiar del trabajador.

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10.**Guatemala** 1985

11.**Honduras** 1982, modif. 85,86

12.**México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

ARTÍCULO 25:

(...)

La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los tejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritariamente o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios (...)

ARTÍCULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay** 1992.

16. **Perú** 1993

Perú Proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

ARTÍCULO 118:

. Se reconoce el derecho de los trabajadores y de la comunidad para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas,(...) Estas asociaciones podrán desarrollar cualquier tipo de actividad económica, de conformidad con la ley. La ley reconocerá las especificidades de estas organizaciones, en especial, las relativas al acto cooperativo, al trabajo asociado y su carácter generador de beneficios colectivos.

El Estado promoverá y protegerá estas asociaciones destinadas a mejorar la economía popular y alternativa.

TOTAL: 19 países



4.50 BANCO DE LOS TRABAJADORES

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.
2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009
3. **Brasil** 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005
4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005
5. **Costa Rica** 1949,
6. **Cuba** 1976, 1992
7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.
8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008
9. **El Salvador** 1983
ARTÍCULO 46:
El Estado propiciará la creación de un banco de propiedad de los trabajadores.
10. **Guatemala** 1985
11. **Honduras** 1982, modif. 85,86
12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.
13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.
14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.
15. **Paraguay** 1992.
16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002
17. **República Dominicana** 1966
18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.
19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países

4.51 ARMONÍA CAPITAL Y TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.
2. **Bolivia** 1967
3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005
4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005
5. **Costa Rica** 1949,
6. **Cuba** 1976, 1992
7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.
8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008
 Artículo 33:
 El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.
9. **El Salvador** 1983
10. **Guatemala** 1985
 ARTÍCULO 102:
 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:
 (...)
 - o) (...) Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
 (...)
11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86
 ARTÍCULO 135:
 Las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción.
 ARTÍCULO 245:
 El Presidente de la República tiene la administración general del Estado; son sus atribuciones:
 (...);
 41. Velar por armonía entre el capital y el trabajo;
12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.
13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.
14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.
15. **Paraguay** 1992.
16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002
17. **República Dominicana** 1966
18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.
19. **Venezuela** 1999. TOTAL: 19 países

4.52 DERECHOS ADQUIRIDOS

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 48:

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 336:

(...) El Gobierno enajenará o liquidará las empresas monopolísticas del Estado y otorgará a terceros el desarrollo de su actividad cuando no cumplan los requisitos de eficiencia, en los términos que determine la ley.

En cualquier caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores.

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...) Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 111:

Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay** 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países



4.53 PRESCRIPCIÓN

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 48:

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 7:

Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros derechos destinados a la mejora de su condición social:

(...)

XXIX. acción, cuando a los créditos resultantes de las relaciones de trabajo, con plazo prescripcional de cinco años para los trabajadores urbanos y rurales, hasta el límite de dos años después de la extinción del contrato de trabajo:

a) Cinco años para el trabajador urbano, con el límite de dos años después de la extinción del contrato,

b) hasta dos años después de la extinción del contrato, para el trabajador rural;

(...)

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

ARTÍCULO 35:

El trabajo (...) Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

(...)

4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.

(...)

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay** 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

ARTÍCULO 57:

El pago de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales de los trabajadores es preferente a cualquier otra obligación del empleador, conforme a ley. La prescripción de la acción de cobro se inicia al extinguirse la relación laboral; su plazo es de un año.

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países



4.54 ESTADO DE EXCEPCIÓN

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 215:

(...)

Cuando sobrevengan hechos (...) que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá el Presidente, con la firma de todos los ministros, declarar el Estado de Emergencia por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario.

5. **Costa Rica** 1949

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 41:

1.- Por a declaración de estado de asamblea el Presidente de la República queda facultado para suspender o restringir (...). La libertad de trabajo. Podrá también, restringir el ejercicio del derecho de asociación y de sindicación .

(...)

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

ARTÍCULO 185:

El Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar para la totalidad o parte del territorio nacional y por tiempo determinado y prorrogable, la suspensión de derechos y garantías cuando así lo demande la seguridad de la nación, las condiciones económicas o en caso de catástrofe nacional. La Ley de Emergencia regulará sus modalidades.

ARTÍCULO 186:

El Presidente de la República no podrá suspender los derechos y garantías establecidos en los artículos (...)27 (no discriminación), (...) 46 (protección de derechos humanos), (...) 57 (derecho al trabajo), 61 (seguridad social), 62 (beneficios a discapacitados), (...) 74 (protección a la mujer), (...) 80 (derecho y obligación de trabajar), 81 (derecho de participación en la gestión de los trabajadores), 82 (derechos laborales), 84 (protección al menor), 85 (derecho a educación de los trabajadores), 87 (libertad sindical), (...).

(...)

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.
16. **Perú** 1993
 Perú proyecto 2002
17. **República Dominicana** 1966
18. **Uruguay** 1999.
19. **Venezuela**, 1961, modif. 73, 83.

TOTAL: 19 países



4.55 TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES EN TRABAJO

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

Artículo 13:

IV Los tratados y convenios internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa Plurinacional, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los Estados de Excepción prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Constitución se interpretarán de conformidad con los Tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Bolivia.

3. **Brasil**, 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

4. **Colombia** 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

ARTÍCULO 93:

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

5. **Costa Rica** 1949,

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

10. **Guatemala** 1985

ARTÍCULO 46:

Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materias de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

(...)

ARTÍCULO 102:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales:

(...)

u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. (...)

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999.

TOTAL: 19 países



4.56 SERVICIOS DE INSPECCIÓN

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil** 1988, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 21:

Compete a la Unión:

(...)

XXIV.- Organizar, mantener y llevar a cabo la inspección del trabajo;

(...)

4. **Colombia** 1991, **1993**, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

5. **Costa Rica** 1949

6. **Cuba**

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 44:

La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. Es Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes.

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85, 86

ARTÍCULO 138: .:

Con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá** 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 26:

(...). Los servidores públicos de trabajo, de seguridad social y de sanidad pueden practicar, previa identificación, visitas domiciliarias o de inspección, a los sitios de trabajo con el fin de velar por el cumplimiento de las Leyes sociales y de salud pública.

(...)

15. **Paraguay** 1992.

ARTÍCULO 99:

El cumplimiento de las normas laborales y el de los de la seguridad e higiene en el trabajo quedará sujeto a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerán las sanciones en caso de su violación.

(...)

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

19. **Venezuela** 1999

TOTAL: 19 países



4.57 RESERVA DE LEY

1. **Argentina** 1853, reformado 60, 66, 98, 1957, 94.

ARTÍCULO 75:

Atribuciones del Congreso:

(...)

12.- Dictar los códigos (...) del trabajo y seguridad social, sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones; (...).

2. **Bolivia** 1967

Bolivia 2009

3. **Brasil**, 1988, 2000,2001, 2002, 2003, 2004, 2005

ARTÍCULO 22:

Compete particularmente a la Unión legislar sobre:

I. Derecho civil, mercantil, penal, procesal, electoral, agrario, marítimo, aeronáutico, espacial y laboral;

(...)

XVI. Organización del sistema nacional de empleo y condiciones para el ejercicio de profesiones:(...)

(...)

4. **Colombia** 1991,1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

ARTÍCULO 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. (...)

5. **Costa Rica** 1949

6. **Cuba** 1976, 1992

7. **Chile** 1980, modificado 89, 91, 94, 99, 2000, 2001.

ARTÍCULO 60:

Sólo son materias de ley:

(...)

4.- Las materias básicas relativas al régimen jurídico laboral, sindical, previsional y de seguridad social;(...).

ARTÍCULO 62:

(...).Corresponderá, asimismo, al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para:(...);

4.- (...) fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos; todo ello sin perjuicio de los dispuesto en los números siguientes;

5.- Establecer las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva y determinar los casos en que no se podrá negociar, y (...)

8. **Ecuador** 1998

Ecuador 2008

9. **El Salvador** 1983

ARTÍCULO 38:

El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. (...)

10. **Guatemala** 1985

11. **Honduras** 1982, modif. 85,86

ARTÍCULO 132:

La Ley regulará el contrato de los trabajadores de la agricultura, ganadería y selvicultura; del transporte terrestre, aéreo, del mar y vías navegables y de ferrocarriles; de las actividades petroleras y mineras; de los empleados de comercio y el de aquellos otros que se realicen dentro de modalidades particulares.

12. **México** 1917, ref. 21, 27, 28, 33, 46, 51, 63, 72, 77, 82, 83, 86, 87, 90.

13. **Nicaragua**, 1986, 95, 2000.

14. **Panamá**, 1972 modif. 78, 83.

ARTÍCULO 67:

(...) La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.

ARTÍCULO 74:

La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

ARTÍCULO 153:

La función legislativa es ejercida por medio de la Asamblea Legislativa y consiste en expedir las Leyes necesarias para el cumplimiento de los fines y el ejercicio de las funciones del Estado declarados en esta Constitución y en especial para lo siguiente:

(...).

2. Expedir la Ley general de sueldos propuesta por el Órgano Ejecutivo.(...)

(...)

15. **Paraguay**, 1992.

16. **Perú** 1993

Perú proyecto 2002

17. **República Dominicana** 1966

18. **Uruguay**, 1966, 89, 94, 96.

ARTÍCULO 229:

El Poder Legislativo, las Juntas Departamentales, los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados no podrán aprobar presupuestos, crear cargos, determinar aumentos de sueldos y pasividades, ni aprobar aumentos en la Partidas de Jornales y Contrataciones en los doce meses anteriores a la fecha de las elecciones ordinarias, con excepción de las asignaturas a que se refieren los artículos 117, 154 y 295.

19. **Venezuela**, 1999

TOTAL: 19 países

Texto de los derechos laborales en las Constituciones de Europa

4.58 TRABAJO COMO DERECHO Y/O DEBER

1. Alemania

ARTÍCULO 74: (...)

La legislación concurrente abarca las siguientes materias:

12. El derecho del trabajo. (...)

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 35:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

1. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

(...)

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1958: El pueblo francés proclama su adhesión a los Derechos del hombre y a los principios de la soberanía nacional tal como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y completada por el Preámbulo de la Constitución de 1946.

(PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DEL 27 DE OCTUBRE DE 1946)

(...)

Cualquier persona tiene el deber de trabajar y el derecho de tener un empleo. Nadie puede ser perjudicado en su trabajo o en su empleo en razón de sus orígenes, de sus opiniones o de sus creencias.

9. Grecia

ARTÍCULO 22:

1. El trabajo constituye un derecho y queda bajo la protección del Estado, el cual velará por la creación de condiciones de pleno empleo para todos los ciudadanos, así como por el progreso moral y material de la población activa, rural y urbana.

(...)

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia 1948

ARTÍCULO 4:

La República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y promueve las condiciones que hagan efectivo este derecho.

Todo ciudadano tiene el deber de elegir, según sus posibilidades y según su propia elección una actividad o función que conlleve al progreso material o espiritual de la sociedad.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

ARTÍCULO 19:

El Estado protegerá el derecho al trabajo y a los trabajadores, especialmente a las mujeres y a los niños empleados en las empresas artesanales e industriales.

16. Luxemburgo

ARTÍCULO 11:

(...)

4. El Estado garantiza el derecho al trabajo y asegura a todo ciudadano el ejercicio del mismo.

17. Malta

ARTÍCULO 7: DEL DERECHO AL TRABAJO

El Estado reconoce el derecho de todos los ciudadanos al trabajo y promoverá las condiciones que hagan efectivo ese derecho.

18. Mónaco**19. Noruega****20. Portugal**, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 58: DEL DERECHO AL TRABAJO

1. Todos tendrán derecho al trabajo.

2. El deber de trabajar será inseparable del derecho al trabajo, excepto para quienes sufran una merma de su capacidad por razón de edad, enfermedad o invalidez.

(...)

21. Suecia**22. Suiza****23. Turquía**

ARTÍCULO 42:

Todos tendrán el derecho y el deber de trabajar.

El Estado protegerá a los trabajadores y promoverá el empleo adoptando medidas sociales, económicas y financieras de tal naturaleza que los trabajadores tengan una existencia humana decorosa y de tal suerte que se consiga un nivel estable de empleo. El Estado adoptará asimismo medidas para prevenir el desempleo. Queda prohibido el trabajo forzado.

Se regularán por la ley, conforme a procedimientos democráticos la forma y las condiciones de trabajo físico e intelectual a título de servicio cívico en los casos que lo exijan las necesidades del país.

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.59 TRABAJO COMO VALOR SOCIAL

1. Alemania
2. Austria
3. Bélgica
4. Dinamarca
5. Chipre
6. España, 1978, 92
7. Finlandia
8. Francia
9. Grecia
10. Gran Bretaña
11. Holanda
12. Italia, 1948
ARTÍCULO 1:
Italia es una República democrática fundada en el trabajo (...)
13. Irlanda
14. Islandia
15. Liechtenstein
16. Luxemburgo
17. Malta
ARTÍCULO 1: DE LA REPUBLICA Y SU TERRITORIO
1. Malta es una República democrática basada en el trabajo y en el respeto a los derechos y libertades fundamentales del individuo.
(...)
18. Mónaco
19. Noruega
20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001
21. Suecia
22. Suiza
23. Turquía
24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.60 PROTECCIÓN AL TRABAJO

1. Alemania (Legislación concurrente de la Federación, catálogo)

ARTÍCULO 74:

La legislación concurrente <federal y estatal> abarca las materias siguientes:

(...)

12) el derecho del trabajo con inclusión del régimen orgánico de las empresas, la protección del trabajo y las oficinas de colocación, así como el seguro social, con inclusión del seguro de desempleo

2. Austria

ARTÍCULO 12:

Será competencia de la Federación legislar y competencia de los Estados dictar leyes ejecutivas y ejecutar en las materias siguientes: (...)

6. Derecho del trabajo, así como la protección de trabajadores y empleados agrícolas y forestales.

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

ARTÍCULO 9:

Toda persona tendrá derecho a una vida decorosa y a la seguridad social.

Se establecerá por medio de ley la protección de los trabajadores, la asistencia a los pobres y un sistema de seguridad social.

6. España

7. Finlandia

8. Francia

9. Grecia

ARTÍCULO 22:

1. El trabajo constituye un derecho y queda bajo la protección del Estado, el cual velará por la creación de condiciones de pleno empleo para todos los ciudadanos, así como por el progreso moral y material de la población activa, rural y urbana.

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia 1948

ARTÍCULO 35:

La República protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones.

Cuida la formación y la promoción profesional de los trabajadores. Promueve y favorece los acuerdos y las organizaciones internacionales con miras a afirmar y regular los derechos del trabajo.

Reconoce la libertad de emigración, salvando las obligaciones establecidas por la ley en pro del interés general y protege a los trabajadores italianos en el extranjero.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

ARTÍCULO 19:

El Estado protegerá el derecho al trabajo y a los trabajadores, especialmente a las mujeres y a los niños empleados en las empresas artesanales e industriales.

16. Luxemburgo**17. Malta**

ARTÍCULO 13: PROTECCION DEL TRABAJO

1. El Estado protegerá el trabajo.

(...)

18. Mónaco**19. Noruega**

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

21. Suecia**22. Suiza**

ARTÍCULO 34:

1. La Confederación tiene el derecho de legislar:

a) sobre la protección de los empleados u obreros;

(...)

23. Turquía

ARTÍCULO 42:

Todos tendrán el derecho y el deber de trabajar.

El Estado protegerá a los trabajadores y promoverá el empleo adoptando medidas sociales, económicas y financieras de tal naturaleza que los trabajadores tengan una existencia humana decorosa y de tal suerte que se consiga un nivel estable de empleo. El Estado adoptará asimismo medidas para prevenir el desempleo. Queda prohibido el trabajo forzado.

Se regularán por la ley, conforme a procedimientos democráticos la forma y las condiciones de trabajo físico e intelectual a título de servicio cívico en los casos que lo exijan las necesidades del país.

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.61 PROTECCION DE LA MUJER, MENOR DE EDAD Y DISCAPACITADO TRABAJADOR

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 49:

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título (derechos sociales) otorga a todos los ciudadanos

7. Finlandia

8. Francia

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia 1948

ARTÍCULO 37:

La mujer trabajadora tiene los mismos derechos a igualdad de trabajo y a las mismas retribuciones que correspondan al trabajador. Las condiciones de trabajo deben permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada.

La ley establece el límite mínimo de edad para el trabajo asalariado.

La República protege el trabajo de los menores con normas especiales y les garantiza, para trabajos iguales, el derecho a la igualdad de retribución.

ARTÍCULO 38: (...)

Los trabajadores tienen derecho a que sean previstos los medios proporcionales a sus necesidades vitales, en caso de (...), invalidez (...).

Los inhábiles para el trabajo y los disminuidos tienen derecho a la educación y formación profesional.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

ARTÍCULO 19:

El Estado protegerá el derecho al trabajo y a los trabajadores, especialmente a las mujeres y a los niños empleados en las empresas artesanales e industriales.

16. Luxemburgo

17. Malta

ARTÍCULO 16: DE LA EDAD MINIMA PARA EL TRABAJO REMUNERADO

Se determinará por la ley la edad mínima para el trabajo retribuido (the minimum age for paid labour).

ARTÍCULO 17: PROTECCION DEL TRABAJO DE MENORES

El Estado proveerá a la tutela del trabajo de los menores y garantizará a estos el derecho a la misma paga por trabajo igual (the right to equal pay for equal work).

18. Mónaco

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 59: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

(...)

2. Compete al Estado asegurar las condiciones de trabajo, retribución, y reposo a que tienen derecho los trabajadores, especialmente:

(...)

c) La protección especial del trabajo de las mujeres durante el embarazo y después del parto, así como del trabajo de los menores, de los que tengan mermadas sus facultades y de los que desempeñen actividades especialmente violentas o en condiciones insalubres, tóxicas o peligrosas.

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

ARTÍCULO 43:

No se podrá emplear a persona alguna en un trabajo que no sea adecuado a su edad, capacidad o sexo.

Se otorgará especial protección a los niños, a los jóvenes y a las mujeres en materia de condiciones de trabajo.

24. Vaticano

LEY V. LEY SOBRE LA ORGANIZACION ECONOMICA, COMERCIAL Y PROFESIONAL.

ARTÍCULO 8:

Cuantas veces se haya otorgado para el establecimiento de una oficina de negocios o de una empresa comercial o industrial, la autorización prevista en el artículo anterior, pero mientras no se haya dictado otras reglas por la Ciudad del Vaticano, el patrono estará sometido automáticamente a las disposiciones de la legislación del Reino de Italia en vigor a la aplicación de la presente ley, en la medida, sin embargo, en que dichas disposiciones sean aplicables y con las reservas especificadas en el artículo 3 de la Ley número II, de la misma fecha sobre las fuentes del derecho.

El patrono deberá, pues, observar esta legislación <leyes italianas> en todo lo tocante a contratos de trabajo, al trabajo de mujeres y niños, a la jornada de ocho horas, al descanso en días feriados, a los seguros sociales de accidentes, maternidad, invalidez y vejez, paro y tuberculosis.

El patrono proveerá asimismo, siempre que no se disponga otra cosa por las leyes o por las cláusulas del acta de concesión y mientras no se hayan dictado reglas especiales por la Ciudad del Vaticano, a los seguros referentes a las cuestiones anteriores mediante contratos con los establecimientos u organizaciones a los que la legislación del Reino de Italia obligue a dirigirse (...)

TOTAL: 24 PAISES

4.62 FOMENTO AL EMPLEO (PLENO EMPLEO)

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 40:

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

7. Finlandia

8. Francia

9. Grecia

ARTÍCULO 22:

1. El trabajo constituye un derecho y queda bajo la protección del Estado, el cual velará por la creación de condiciones de pleno empleo para todos los ciudadanos, así como por el progreso moral y material de la población activa, rural y urbana.

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

ARTÍCULO 7: Del derecho al trabajo

El Estado reconoce el derecho de todos los ciudadanos al trabajo y promoverá las condiciones que hagan efectivo ese derecho.

18. Mónaco

19. Noruega, 1814, 1995

ARTÍCULO 110:

Incumbirá como responsabilidad a las Autoridades del Estado crear las condiciones necesarias para que toda persona hábil para el trabajo pueda ganarse el sustento.

(...)

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 58: DEL DERECHO AL TRABAJO

1. Todos tienen derecho al trabajo

2. Para asegurar el derecho al trabajo, le corresponde al Estado promover:
a) La ejecución de políticas de pleno empleo;
(...)

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

ARTÍCULO 42:

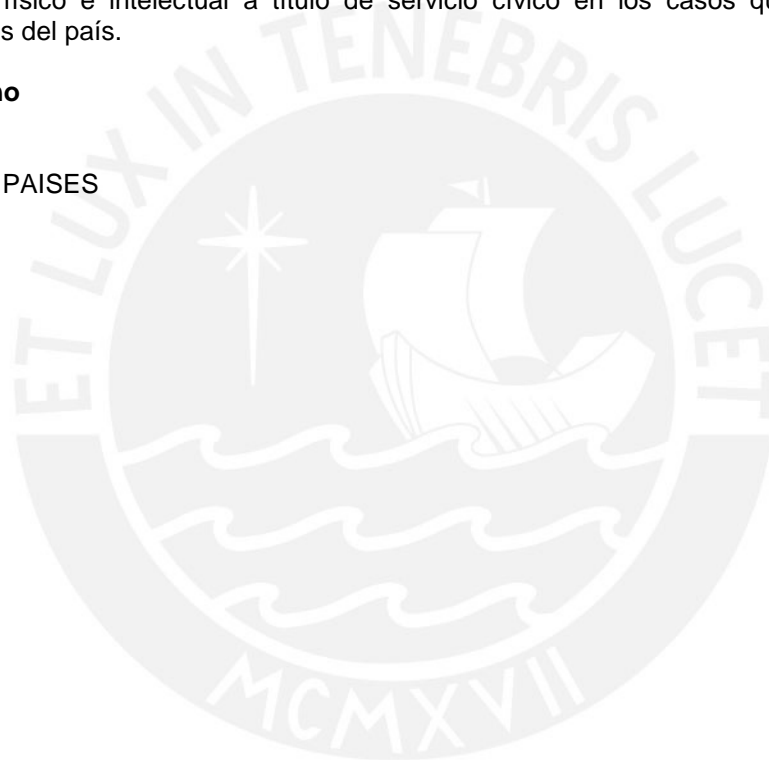
Todos tendrán el derecho y el deber de trabajar.

El Estado protegerá a los trabajadores y promoverá el empleo adoptando medidas sociales, económicas y financieras de tal naturaleza que los trabajadores tengan una existencia humana decorosa y de tal suerte que se consiga un nivel estable de empleo. El Estado adoptará asimismo medidas para prevenir el desempleo. Queda prohibido el trabajo forzado.

Se regularán por la ley, conforme a procedimientos democráticos la forma y las condiciones de trabajo físico e intelectual a título de servicio cívico en los casos que lo exijan las necesidades del país.

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES



4.63 PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

ARTÍCULO 74:

Serán abolidas por la ley cualesquiera restricciones a la libertad de trabajo y a la igualdad de las oportunidades de acceso al mismo que no estén basadas en razones de utilidad pública.

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 35:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1958: El pueblo francés proclama su adhesión a los Derechos del hombre y a los principios de la soberanía nacional tal como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y completada por el Preámbulo de la Constitución de 1946.

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1946:

(...)

Cualquier persona tiene el deber de trabajar y el derecho de tener un empleo. Nadie puede ser perjudicado en su trabajo o en su empleo en razón de sus orígenes, de sus opiniones o de sus creencias.

9. Grecia

ARTÍCULO 22:

1. (...)

Todos los que trabajan tendrán derecho, sin tenerse en cuenta su sexo ni otras distinciones, a la misma remuneración por el trabajo de igual valor realizado.

11. Holanda

12. Italia

ARTÍCULO 3:

Todos los ciudadanos tendrán la misma dignidad social y serán iguales ante la ley, sin distinción de sexo, raza, lengua, religión, opiniones políticas ni circunstancias personales y sociales.

Constituye obligación de la República suprimir los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad y la igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la participación efectiva de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del país.

ARTÍCULO 37:

La mujer trabajadora tiene los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma retribuciones que corresponden al trabajador. Las condiciones de trabajo deben permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada.

La ley establece el límite mínimo de edad para el trabajo asalariado. La República protege el trabajo de los menores con normas especiales y les garantiza, para trabajos iguales, el derecho a la igualdad de retribución.

13. Irlanda

ARTÍCULO 41: PRINCIPIOS DIRECTORES DE LA POLÍTICA SOCIAL

(...)

2. El Estado orientará, especialmente, su política a la consecución de lo siguiente:

(...)

i) Que los ciudadanos (todos los cuales, hombres y mujeres por igual, tendrán derecho a unos medios adecuados para ganarse el sustento) puedan tener, gracias a sus ocupaciones, los medios de proveer razonablemente a sus necesidades domésticas.

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

ARTÍCULO 15: DERECHO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

El Estado procurará garantizar a las mujeres trabajadoras los mismos derechos y los mismos salarios por el mismo trabajo que a los varones.

18. Mónaco

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 52:

2. Para asegurar el derecho al trabajo, le corresponde al Estado promover:

b) La igualdad de oportunidades en la elección de profesión o género de trabajo y las condiciones para que no se vea o limite, en función del sexo, el acceso a cargos, trabajos o categorías profesionales.

ARTÍCULO 59: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideología, tendrán derecho:

a) a la retribución de su trabajo según la cantidad, naturaleza y calidad del mismo, con la observancia del principio a trabajo igual, salario igual, de tal manera que garantice una existencia decorosa (una existencia condigna).

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAÍSES

4.64 LIBERTAD Y LIBRE ELECCIÓN DE TRABAJO

1. Alemania

ARTÍCULO 12: (Derecho a elegir LIBREMENTE la profesión)

1. Todo alemán tiene el derecho de elegir libremente su profesión, su lugar de trabajo y el de aprendizaje. El ejercicio de la profesión podrá ser regulado por ley o en virtud de una ley.
2. Nadie podrá ser obligado a un trabajo determinado, salvo en el cumplimiento de un servicio público normal, de orden general e igual para todos.
3. El trabajo forzado es admisible únicamente en el caso de privación de libertad dispuesta judicialmente.

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

Artículo 74:

Serán abolidas POR LA LEY CUAlesquiera restricciones a la libertad de trabajo y a la igualdad de las oportunidades de acceso al mismo que no estén basadas en razones de utilidad pública.

5. Chipre

ARTÍCULO 10:

1. Nadie podrá ser objeto de esclavitud o de servidumbre.
2. Nadie podrá ser compelido a trabajos forzosos u obligatorios.
3. A los efectos del presente artículo no se entenderá por "trabajos forzosos u obligatorios":
 - a) cualquier trabajo que se deba realizar en el régimen ordinario de prisión impuesto con arreglo al artículo 11 en un periodo de libertad condicional durante la prisión;
 - b) servicio alguno de carácter militar impuesto de modo obligatorio o, en el caso de objetores de conciencia, dentro de la medida en que la ley lo reconozca, el servicio exigido en sustitución del servicio militar obligatorio;
 - c) cualquier servicio exigido en supuestos de excepción o de calamidades que amenacen la vida o el bienestar de los habitantes.

ARTÍCULO 25:

1. Toda persona tendrá derecho a ejercer cualquiera profesión o a desarrollar toda clase de ocupación, comercio o negocio.
2. El ejercicio de este derecho podrá quedar sujeto a las formalidades, condiciones o limitaciones que se establezcan por la ley y se refieran exclusivamente a los requisitos normalmente exigidos para el ejercicio profesional o que sean necesarios exclusivamente en intereses de la seguridad de la República, del orden constitucional, del orden, seguridad, salubridad o moral pública o para la protección de los derechos y libertades garantizados por la presente Constitución a cualesquiera personas o para el interés público en general.
(...)

ARTÍCULO 26:

1. Todos tendrán derecho a concertar libremente cualesquiera contratos, con sujeción a las condiciones, limitaciones o restricciones que se establezcan en los principios generales del derecho de contratos. Se proveerá por medio de ley a prevenir toda explotación por personas que disfruten de poder económico.
2. Por medio de ley se podrán prever contratos colectivos de trabajo de cumplimiento obligatorio por patronos y obreros con protección adecuada para los derechos de cualesquiera personas, estén estas representados o no en el concierto de dichos contratos.

6. España, 1978,92

ARTÍCULO 35:

1. Todos los ESPAÑOLES TIENEN el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

(...)

7. Finlandia

8. Francia

9. Grecia

ARTÍCULO 22:

(...)

3. Se prohíbe cualquier clase de trabajo obligatorio.

Se regularán por leyes especiales las modalidades de requisas de servicios personales en caso de guerra o de movilización o para hacer frente a las necesidades de la defensa del país, o en caso de una necesidad social urgente provocada por una calamidad o susceptible de poner en peligro la salubridad pública. Dichas leyes regularán también las modalidades de la aportación de trabajo personal a las colectividades locales para la satisfacción de las necesidades locales.

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

18. Mónaco

ARTÍCULO 25:

Se garantiza la libertad de trabajo, cuyo ejercicio será reglamentado por la ley.

Se garantiza la prioridad para el acceso a los empleos públicos y privados, en las condiciones que establezcan la ley o los convenios internacionales.

19. Noruega

20. Portugal

ARTÍCULO 58: DEL DERECHO AL TRABAJO

(...)

2. La igualdad de oportunidades en la elección de profesión o de género de trabajo, y condiciones para que no sea vedado o limitado, por razón de sexo, el acceso a cualesquiera cargos, trabajos o categorías profesionales.

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

ARTÍCULO 42:

Todos tendrán el derecho y el deber de trabajar.

El Estado protegerá a los trabajadores y promoverá el empleo adoptando medidas sociales, económicas y financieras de tal naturaleza que los trabajadores tengan una existencia humana decorosa y de tal suerte que se consiga un nivel estable de empleo. El Estado adoptará asimismo medidas para prevenir el desempleo. Queda prohibido el trabajo forzado.

Se regularán por la ley, conforme a procedimientos democráticos la forma y las condiciones de trabajo físico e intelectual a título de servicio cívico en los casos que lo exijan las necesidades del país.

24. Vaticano

TOTAL : 24 PAISES



4.65 TRABAJO DIGNO

1. Alemania
2. Austria
3. Bélgica
4. Dinamarca
5. Chipre
6. España
7. Finlandia
8. Francia
9. Grecia
10. Gran Bretaña
11. Holanda
12. Italia
13. Irlanda
14. Islandia
15. Liechtenstein
16. Luxemburgo
17. Malta
18. Mónaco
19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 59: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, tendrán derecho:

(...)

b) una organización del trabajo en condiciones socialmente dignificadoras que faciliten la realización de la persona humana.

(...)

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.66 SALARIO SOCIAL

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 35:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

(...)

7. Finlandia

8. Francia

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia

ARTÍCULO 36:

El trabajador tiene derecho a una retribución proporcional a la cantidad y calidad de su trabajo y en todo caso suficiente, para asegurar a su familia y a él una existencia libre y decorosa.

13. Irlanda

ARTÍCULO 41: PRINCIPIOS DIRECTORES DE LA POLÍTICA SOCIAL

(...)

2. El Estado orientará, especialmente, su política a la consecución de lo siguiente:

(...)

i) Que los ciudadanos (todos los cuales, hombres y mujeres por igual, tendrán derecho a unos medios adecuados para ganarse el sustento) puedan tener, gracias a sus ocupaciones, los medios de proveer razonablemente a sus necesidades domésticas.

(...)

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

18. Mónaco

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001**ARTÍCULO 59: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

1. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, tendrán derecho:

a) a la retribución de su trabajo según la cantidad, naturaleza y calidad del mismo, con la observancia del principio a trabajo igual, salario igual, de tal manera que garantice una existencia decorosa (una existencia condigna).

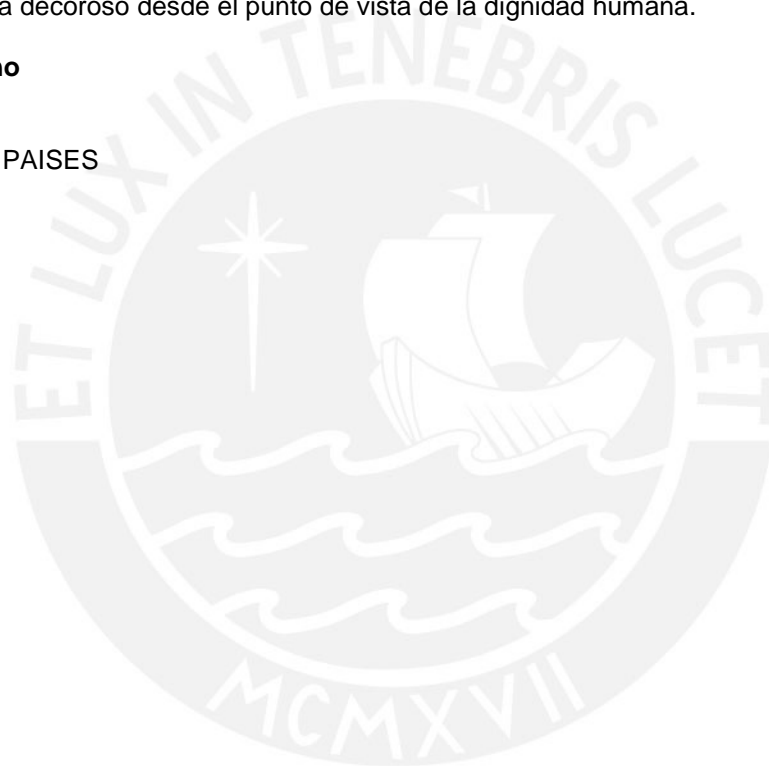
(...)

21. Suecia**22. Suiza****23. Turquía****ARTÍCULO 45:**

El Estado adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores puedan ganar remuneraciones dignas adecuadas al trabajo que realicen y suficientes para permitirles un nivel de vida decoroso desde el punto de vista de la dignidad humana.

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES



4.67 Remuneración mínima

1. Alemania
2. Austria
3. Bélgica
4. Dinamarca
5. Chipre
6. España
7. Finlandia
8. Francia
9. Grecia
10. Gran Bretaña
11. Holanda
12. Italia
13. Irlanda
14. Islandia
15. Liechtenstein
16. Luxemburgo
17. Malta
18. Mónaco
19. Noruega
20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001
ARTÍCULO 59: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
(...)
2. Compete al Estado asegurar las condiciones de trabajo, retribución, y reposo a que tienen derecho los trabajadores, especialmente:
a) El establecimiento y la actualización del salario mínimo nacional, teniendo en consideración, entre otros factores, las necesidades de los trabajadores, el aumento del coste de la vida, el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, las exigencias de la estabilidad económica y financiera y la acumulación para el desarrollo.
(...)
21. Suecia
22. Suiza
23. Turquía
24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.68 JORNADA DE TRABAJO

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España

ARTÍCULO 40: (...)

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, (...)

7. Finlandia

8. Francia

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

ARTÍCULO 36:

(...)

La duración máxima de la jornada de trabajo es establecida por ley.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

ARTÍCULO 36: 14: JORNADA DE TRABAJO

1. Se fijará por la ley el número máximo de horas diarias de trabajo.

2. El trabajador tendrá derecho a un día semanal de descanso y a vacaciones anuales retribuidas, sin que pueda renunciar a este derecho.

(...)

18. Mónaco

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 59: Derechos de los trabajadores

1. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, tienen derecho: (...)

d) Al descanso y al ocio, a un límite máximo de la jornada laboral, al descanso semanal y a vacaciones periódicas retribuidas:

2. Compete al Estado asegurar las condiciones de trabajo, retribución, y descanso a las que tienen derecho los trabajadores, especialmente: (...)

b) La fijación, al nivel nacional, de los límites de la duración del trabajo;
(...)

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

24. Vaticano

LEY V: LEY SOBRE LA ORGANIZACION ECONOMICA, COMERCIAL Y PROFESIONAL.

ARTÍCULO 8:

Cuantas veces se haya otorgado para el establecimiento de una oficina de negocios o de una empresa comercial o industrial, la autorización prevista en el artículo anterior, pero mientras no se haya dictado otras reglas por la Ciudad del Vaticano, el patrono estará sometido automáticamente a las disposiciones de la legislación del Reino de Italia en vigor a la aplicación de la presente ley, en la medida, sin embargo, en que dichas disposiciones sean aplicables y con las reservas especificadas en el artículo 3 de la Ley numero II, de la misma fecha sobre las fuentes del derecho.

El patrono deberá, pues, observar esta legislación <leyes italianas> en todo lo tocante a contratos de trabajo, al trabajo de mujeres y niños, a la jornada de ocho horas, al descanso en días feriados, a los seguros sociales de El patrono proveerá asimismo, siempre que no se disponga otra cosa por las leyes o por las cláusulas del acta de concesión y mientras no se hayan dictado reglas especiales por la Ciudad del Vaticano, a los seguros referentes a las cuestiones anteriores mediante contratos con los establecimientos u organizaciones a los que la legislación del Reino de Italia obligue a dirigirse (...)

TOTAL: 24 PAISES

4.69 Descanso semanal, vacaciones y feriados

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 40:

2. Asimismo, los poderes públicos (...) garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas y la promoción de centros adecuados.

7. Finlandia

8. Francia

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

ARTÍCULO 36:

(...)

El trabajador tiene derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas y no puede renunciar a estos derechos.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

ARTÍCULO 19:

(...)

Serán días de descanso los domingos y los días feriados reconocidos por el Estado, a reserva de la regulación legal del descanso dominical y de los días feriados.

16. Luxemburgo

ARTÍCULO 11:

(...)

5. La ley organiza la seguridad social, la protección de la salud y el descanso de los trabajadores y garantiza las libertades sindicales.

(...)

17. Malta

ARTÍCULO 14: JORNADA DE TRABAJO

1. Se fijará por la ley el número máximo de horas diarias de trabajo.

2. El trabajador tendrá derecho a un día semanal de descanso y a vacaciones anuales retribuidas, sin que pueda renunciar a este derecho.

(...)

18. Mónaco

19. Noruega**20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001****ARTÍCULO 59: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

1. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, tienen derecho: (...)

d) Al descanso y al ocio, a un límite máximo de la jornada laboral, al descanso a las que tienen derecho los trabajadores, especialmente: (...)

2. Compete al Estado asegurar las condiciones de trabajo, retribución, y reposo a que tienen derecho los trabajadores, especialmente:

b) La fijación, al nivel nacional, de los límites de la duración del trabajo; (...)

21. Suecia**22. Suiza****23. Turquía****ARTÍCULO 44:**

Todo trabajador tendrá derecho al descanso.

Se regulará por la ley el derecho a fines de semana y fiestas religiosas y nacionales pagadas, así como a vacaciones anuales remuneradas.

24. Vaticano**LEY V: LEY SOBRE LA ORGANIZACION ECONOMICA, COMERCIAL Y PROFESIONAL****ARTÍCULO 8:**

Cuantas veces se haya otorgado para el establecimiento de una oficina de negocios o de una empresa comercial o industrial, la autorización prevista en el artículo anterior, pero mientras no se haya dictado otras reglas por la Ciudad del Vaticano, el patrono estará sometido automáticamente a las disposiciones de la legislación del Reino de Italia en vigor a la aplicación de la presente ley, en la medida, sin embargo, en que dichas disposiciones sean aplicables y con las reservas especificadas en el artículo 3 de la Ley número II, de la misma fecha sobre las fuentes del derecho.

El patrono deberá, pues, observar esta legislación <leyes italianas en todo lo tocante a

contratos de trabajo, al trabajo de mujeres y niños, a la jornada de ocho horas, al descanso

en días feriados, a los seguros sociales de accidentes, maternidad, invalidez y vejez, paro y

tuberculosis.

El patrono proveerá asimismo, siempre que no se disponga otra cosa por las leyes o por las cláusulas del acta de concesión y mientras no se hayan dictado reglas especiales por la Ciudad del Vaticano, a los seguros referentes a las cuestiones anteriores mediante contratos con los establecimientos u organizaciones a los que la legislación del Reino de Italia obligue a dirigirse (...)

TOTAL: 24 PAISES

4.70 TRABAJO NOCTURNO, INSALUBRE, PELIGROSO O EN CONDICIONES PENOSAS

1. Alemania
2. Austria
3. Bélgica
4. Dinamarca
5. Chipre
6. España, 1978, 92
7. Finlandia
8. Francia
9. Grecia
10. Gran Bretaña
11. Holanda
12. Italia, 1948
13. Irlanda
14. Islandia
15. Liechtenstein
16. Luxemburgo
17. Malta
18. Mónaco
19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 59: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

(...)

2) Compete al Estado asegurar las condiciones de trabajo, retribución, y reposo a que tienen derecho los trabajadores, especialmente:

(...)

c) La protección especial del trabajo de las mujeres durante el embarazo y después del parto, así como del trabajo de los menores, de los que tengan mermadas sus facultades y de los que desempeñen actividades especialmente violentas o en condiciones insalubres, tóxicas o peligrosas.

21. Suecia
22. Suiza
23. Turquía
24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.71 FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 40:

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; (...)

7. Finlandia

8. Francia

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

ARTÍCULO 35:

La República protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones.

Cuida la formación y la promoción profesional de los trabajadores.

Promueve y favorece los acuerdos y las organizaciones internacionales con miras a afirmar y regular los derechos del trabajo.

Reconoce la libertad de emigración, salvando las obligaciones establecidas por la ley en pro del interés general y protege a los trabajadores italianos en el extranjero.

ARTÍCULO 38:

Todo ciudadano incapaz de trabajar y desprovisto de los medios necesarios para vivir tiene derecho al mantenimiento y a la asistencia social.

Los trabajadores tienen derecho a que sean previstos los medios proporcionales a sus necesidades vitales en caso de infortunio, enfermedad, invalidez y ancianidad y desempleo involuntario.

Los inhábiles para el trabajo y los disminuidos tienen derecho a la educación y a la formación profesional.

Las tareas previstas en el presente artículo serán asumidas por órganos e instituciones constituidas o complementadas por el Estado.

Será libre la asistencia privada.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

ARTÍCULO 13: PROTECCION DEL TRABAJO

(...)

2. El Estado proveerá a la formación profesional o vocacional y a la promoción del trabajador.

ARTÍCULO 18: ASISTENCIA Y SEGURIDAD SOCIAL

(...)

2. Los trabajadores tendrán derecho a un seguro razonable (reasonable insurance) sobre una base de cotizaciones para sus necesidades en caso de accidente, enfermedad, incapacidad, vejez y paro involuntario.

3. Las personas impedidas y las personas incapaces de trabajar tendrán derecho a recibir educación y formación para algun oficio (vocational training).

18. Mónaco

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 58: DEL DERECHO AL TRABAJO

(...)

2. Para asegurar el derecho al trabajo, le corresponde al Estado promover:

(...)

c) La formación cultural y técnica y la valorización profesional de los trabajadores.

21. Suecia

22. Suiza

ARTÍCULO 34: ter

1. La Confederación tiene derecho de legislar:

(...)

g) sobre la capacitación profesional en la industria, las artes y oficios, el comercio, la agricultura y el servicio doméstico.

23. Turquía

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.72 LIBERTAD SINDICAL

1. Alemania

ARTÍCULO 9: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

3. Queda garantizado a toda persona y a todas las profesiones el derecho a formar asociaciones destinadas a defender y mejorar las condiciones económicas y de trabajo. Los convenios tendentes a restringir o impedir este derecho serán nulos e ilegales las medidas que se adopten con este fin. Las medidas previstas en los artículos 12, a <servicio militar>, 35 incisos 2 y 3 <apoyo de Policía Federal, de Gobiernos Regionales y de Fuerza Armada a la policía estatal en caso de catástrofe>, 87 a inciso 4 <auxilio de la Fuerza Armada contra elementos subversivos militarmente armados> y 91 <idem a los precedentes> no podrán dirigirse contra los conflictos laborales que se desarrollen con fines de salvaguardia y promoción de las condiciones de trabajo y de la económicas de las asociaciones contempladas en la frase primera.

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

ARTÍCULO 21:

1. Todos tendrán derecho a reunirse pacíficamente.

2. Cada uno tendrá derecho a asociarse con los demás, incluyendo el de constituir sindicatos para la protección de sus intereses y el de afiliarse a los mismos. No obstante cualesquiera limitaciones impuestas en virtud del párrafo 3 del presente artículo, nadie podrá ser obligado a adherirse a una asociación o a seguir formando parte de la misma.

(...)

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 7:

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

ARTÍCULO 28:

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.

La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

(...)

ARTÍCULO 53:

1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo II del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Solo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades que se tutelan de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a) <<El Tribunal Constitucional tiene jurisdicción en todo el territorio español y es competente para conocer: Del recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley. La declaración de inconstitucionalidad de una norma jurídica con rango de ley, interpretada por la jurisprudencia, afectara a esta, si bien la sentencia o sentencias recaídas no perderán el valor de cosa juzgada>>.

2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través

del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.
(...)

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1958: El pueblo francés proclama su adhesión a los Derechos del hombre y a los principios de la soberanía nacional tal como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y completada por el Preámbulo de la Constitución de 1946.

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1946:

(...)

Todo hombre puede defender sus derechos y sus intereses por la acción sindical y adherirse al sindicato de su elección.

9. Grecia

ARTÍCULO 22: DECLARACION INTERPRETATIVA

Entre las condiciones generales de trabajo se comprende la determinación de las personas que estarán encargadas de la recaudación y devolución de las cuotas previstas por los respectivos estatutos de las organizaciones sindicales para sus miembros, así como del procedimiento relativo a esta materia.

ARTÍCULO 23:

1. El Estado tomará las medidas apropiadas para asegurar la libertad sindical y el libre ejercicio de los derechos relacionados con ella contra todo atentado a la misma, dentro de los límites señalados en la ley.

(...)

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

ARTÍCULO 39:

La organización sindical es libre.

No se puede imponer a los sindicatos otra obligación que la de registrarse ante departamentos locales o centrales, según lo que la ley disponga.

Será condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un ordenamiento interno fundado en los principios democráticos.

Los sindicatos registrados tienen personalidad jurídica y pueden, representados unitariamente en proporción a los respectivos afiliados inscritos, concertar convenios colectivos de trabajo (contratti collettivi di lavoro) con efectos obligatorios para todos los pertenecientes a las categorías a que se refiera el convenio.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

ARTÍCULO 11:

(...)

5. La ley organiza la seguridad social, la protección de la salud y el descanso de los trabajadores y garantiza las libertades sindicales.

17. Malta

18. Mónaco

ARTÍCULO 28:

Toda persona podrá defender los derechos e intereses de su profesión o de su función por medio de la acción sindical.

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 55: (De la libertad sindical)

1. Se reconoce a los trabajadores la libertad sindical, condición y garantía de la construcción de su unidad para la defensa de sus derechos e intereses.
2. En el ejercicio de la libertad sindical, se garantiza a los trabajadores, sin ningún tipo de discriminación, en especial:

1. La libertad de constitución de asociaciones sindicales en todos los niveles;
2. La libertad de inscripción, no pudiendo ser obligado ningún trabajador a pagar cuotas para un sindicato en el que no esté inscrito.
3. La libertad de organización y reglamentación interna de las asociaciones sindicales.
4. El derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa.
5. El derecho de tendencia, en las formas que determinen los respectivos estatutos.

3. Las asociaciones sindicales deben regirse por los principios de organización y gestión democráticas, basados en la elección periódica y por escrutinio secreto de los órganos dirigentes, sin sujeción a ninguna autorización u homologación, y fundados en la participación activa de los trabajadores en todos los aspectos de la actividad sindical.

4. Las asociaciones sindicales son independientes del patronazgo, del Estado, de las confesiones religiosas, de los partidos y otras asociaciones políticas, debiendo la ley establecer las garantías adecuadas de esta independencia, fundamento de la unidad de las clases trabajadoras.

5. Las asociaciones sindicales tienen derecho a establecer relaciones con organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a ellas.

6. Los representantes elegidos de los trabajadores gozan del derecho a la información y consulta, así como a la protección legal adecuada contra cualesquiera formas de condicionamiento, coacción o limitación del ejercicio legítimo de sus funciones.

ARTÍCULO 56: (Derecho de las asociaciones sindicales y contratación colectiva)

1. Es competencia de las asociaciones sindicales defender y promover la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores a los que representan.
2. Son derechos de las asociaciones sindicales:

1. Participar en la elaboración de la legislación laboral;
2. Participar en la gestión de las instituciones de seguridad social y otras organizaciones cuya finalidad sea satisfacer a los intereses de los trabajadores;
3. Pronunciarse sobre los planes económico-sociales y acompañar su ejecución;
4. Hacerse representar en los organismos de concertación social, en los términos que establezca la ley;

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

ARTÍCULO 46:

Los trabajadores y los patronos tendrán derecho a constituir sindicatos y uniones sindicales, adherirse libremente a los mismos como miembros y separarse de ellos. La ley fijará las reglas y modalidades del ejercicio de este derecho, pudiendo establecer restricciones al mismo para la salvaguardia de la integridad del Estado con su territorio y su pueblo, de la seguridad nacional, del orden y de la moral públicas.

No podrán ser contrarios a los principios democráticos los estatutos, el modo de dirección ni el funcionamiento de los sindicatos y uniones sindicales.

24. Vaticano TOTAL: 24 PAISES

4.73 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

ARTÍCULO 26:

(...)

2. Por medio de ley se podrán prever contratos colectivos de trabajo (collective labour contracts) de cumplimiento obligatorio (of obligatory fulfilment) por patronos y obreros con protección adecuada para los derechos de cualesquiera personas, estén estas representados o no en el concierto de dichos contratos.

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 37:

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1958: El pueblo francés proclama su adhesión a los Derechos del hombre y a los principios de la soberanía nacional tal como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y completada por el Preámbulo de la Constitución de 1946.

(PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DEL 27 DE OCTUBRE DE 1946)

(...)

Todo trabajador participa, por medio de sus delegados, en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, así como en la gestión de las empresas.

9. Grecia

ARTÍCULO 22:

(...)

2. Las condiciones generales de trabajo serán determinadas por la ley, y serán completadas por convenios colectivos de trabajo, concertados mediante negociaciones libres, y en caso de fracaso de estos por disposiciones fijadas por medio del arbitraje.

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

ARTÍCULO 39:

(...)

Los sindicatos registrados tienen personalidad jurídica y pueden representados unitariamente en proporción a los respectivos afiliados inscritos, concertar convenios colectivos de trabajo (contratti collettivi di lavoro) con efectos obligatorios para todos los pertenecientes a las categorías a que se refiera el convenio.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo**17. Malta****18. Mónaco****19. Noruega****20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001**

ARTÍCULO 56: Derecho de las asociaciones sindicales y convenios colectivos

(...)

3. Compete asimismo a las asociaciones sindicales ejercer el derecho de contratación colectiva (o direito de contratacao colectiva) en los términos de ley.

4. La ley fijará las reglas referentes a la competencia para celebrar convenios colectivos (convencoes colectivas) de trabajo, así como a la eficacia de las normas respectivas.

21. Suecia**22. Suiza**

ARTÍCULO 34: ter

1. La Confederación tiene el derecho de legislar:

(...)

c) sobre la vigencia general de los contratos colectivos de trabajo o de otros acuerdos entre las asociaciones de patronos y de empleados u obreros con miras a favorecer la paz del trabajo;

2. La vigencia general prevista en el apartado c) no podrá ser establecida más que en las esferas que se refieren a las relaciones de trabajo entre patronos y empleados u obreros y a condición, sin embargo, de que las disposiciones consideradas tengan suficientemente en cuenta las diversidades regionales, los intereses legítimos de las minorías y respeten la igualdad ante la ley, así como la libertad de asociación.

(...)

23. Turquía

ARTÍCULO 47:

Los obreros tienen el derecho de contratación colectiva y el de huelga en sus relaciones con los patronos, con el fin de proteger y mejorar su condición económica y social.

La ley regula el ejercicio del derecho de huelga, sus excepciones y los derechos del patrono.

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.74 Huelga

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

ARTÍCULO 27:

1. Se reconoce el derecho de huelga, si bien su ejercicio podrá ser regulado por ley exclusivamente para salvaguardar la seguridad de la República, el orden constitucional, el orden o la seguridad pública o el mantenimiento de suministros y servicios esenciales para la subsistencia de los habitantes o la salvaguardia de los derechos y libertades garantizados a todos por la presente Constitución.

2. No tendrán derecho de huelga los individuos de las Fuerzas Armadas, de la policía y de la gendarmería. Se podrá ampliar la prohibición por medio de ley a los funcionarios públicos (members of the public service).

(...)

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 28:

(...)

2. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

ARTÍCULO 55:

1. Los derechos reconocidos en los artículos 17, 18, apartados 2 y 3, artículos 19, 20 apartados 1, a) y d), y 5, artículos 21, 28, apartado 2 <derecho de huelga>, y artículo 37, apartado 2 <autorización al uso de medidas de conflicto colectivo>, podrán ser suspendidos cuando se acuerde la declaración del estado de excepción o de sitio en los términos previstos en la Constitución.

(...)

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1958: El pueblo francés proclama su adhesión a los Derechos del hombre y a los principios de la soberanía nacional tal como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y completada por el Preámbulo de la Constitución de 1946.

(PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DEL 27 DE OCTUBRE DE 1946)

(...)

El derecho a la huelga se ejerce en el cuadro de las leyes que lo reglamentan.

9. Grecia

ARTÍCULO 23:

(...)

2. La huelga constituye un derecho, que será ejercido por las asociaciones sindicales legalmente constituídas, con vistas a la defensa y al fomento de los intereses económicos y profesionales, en general, de los trabajadores. Queda prohibida la huelga en cualquiera de sus modalidades a los magistrados y a los agentes de los cuerpos de seguridad. El derecho de recurrir a la huelga podrá ser objeto de restricciones concretas impuestas por la ley que lo regule, tratándose de los funcionarios públicos, de los empleados de colectividades locales y de personas morales de derecho público, así como del personal de las empresas públicas o de utilidad pública cuyo funcionamiento tenga importancia vital para la satisfacción de las necesidades esenciales de la sociedad en su conjunto, si bien dichas

restricciones no podrán abocar a la supresión del derecho de huelga o al impedimento de su ejercicio legal.

(...)

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

ARTÍCULO 40:

El derecho de huelga se ejercita en el ámbito de las leyes que lo regulan.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

18. Mónaco

ARTÍCULO 28:

(...)

Se reconoce el derecho de huelga en el marco de las leyes que lo reglamenten.

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 57: Derecho de huelga y prohibición del cierre patronal

1. Se garantiza el derecho de huelga.

2. Es competencia de los trabajadores definir el ámbito de los intereses que se propongan defender mediante la huelga, no pudiendo la ley limitar ese ámbito.

3. La ley define las condiciones de prestación, durante la huelga, de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de equipamientos e instalaciones, así como de los servicios mínimos indispensables para satisfacer necesidades sociales inaplazables.

4. Se prohíbe el cierre patronal.

(...)

21. Suecia

ARTÍCULO 5:

Toda asociación sindical de empleados (forening av arbetstagare), así como todo patrono o asociación de patronos (arbetsgivare och forening av arbetsgivare) tendrán derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (fackliga stridsatgarder), a menos que otra cosa resulte de ley o de un convenio (avtal).

22. Suiza

23. Turquía

ARTÍCULO 47:

Los obreros tienen el derecho de contratación colectiva y el de huelga en sus relaciones con los patronos, con el fin de proteger y mejorar su condición económica y social.

La ley regula el ejercicio del derecho de huelga, sus excepciones y los derechos del patrono.

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.75 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 129:

(...)

2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

(...)

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1958: El pueblo francés proclama su adhesión a los Derechos del hombre y a los principios de la soberanía nacional tal como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y completada por el Preámbulo de la Constitución de 1946.

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION DE 1946:

(...)

Todo trabajador participa, por medio de sus delegados, en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, así como en la gestión de las empresas.

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

ARTÍCULO 46:

La República reconoce, con la finalidad de elevar el nivel económico y social del trabajo y en armonía con las exigencias de la producción, el derecho de los trabajadores a colaborar, con las modalidades y dentro de los límites establecidos por las leyes, en la gestión de las empresas.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

18. Mónaco

19. Noruega

ARTÍCULO 110:

(...)

Disposiciones particulares en lo concerniente al derecho de los empleados a una gestión conjunta en sus puestos de trabajo serán fijadas por ley.

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 54: De las comisiones de trabajadores

1. Los trabajadores tienen derecho a crear comisiones de trabajadores para la defensa de sus intereses y de su intervención democrática en la vida de la empresa.
2. Los trabajadores deciden la constitución, aprueban los estatutos y eligen, mediante voto directo y secreto, a los miembros de las comisiones de trabajadores.
3. Se puede crear comisiones coordinadoras para una mejor intervención en la reestructuración económica y de manera que queden garantizados los intereses de los trabajadores.
4. Los miembros de las comisiones gozan de la protección legal reconocida a los delegados sindicales.
5. Son derechos de las comisiones de trabajadores:
 1. Recibir todas las informaciones necesarias para el ejercicio de su actividad;
 2. Ejercer el control de la gestión en las empresas;
 3. Participar en los procesos de reestructuración de las empresas, especialmente en lo concerniente a acciones de formación o cuando tenga lugar alguna alteración de las condiciones de trabajo;
 4. Participar en la elaboración de la legislación laboral y en la de los planes económico-sociales que se refieran al sector respectivo;
 5. Gestionar las obras sociales de la empresa o participar en la gestión de las mismas;
 6. Promover la elección de representantes de los trabajadores para los órganos sociales de empresas pertenecientes al Estado o a otros entes públicos, en los términos que establezca ley.

TOTAL: 24 PAISES

4.76 ESTABILIDAD LABORAL

1. Alemania
2. Austria
3. Bélgica
4. Dinamarca
5. Chipre
6. España, 1978, 92
7. Finlandia
8. Francia, 1958, 99
9. Grecia
10. Gran Bretaña
11. Holanda
12. Italia, 1948
13. Irlanda
14. Islandia
15. Liechtenstein
16. Luxemburgo
17. Malta
18. Mónaco
19. Noruega
20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001
ARTÍCULO 53: Seguridad en el empleo
Se garantiza a los trabajadores la seguridad en el empleo, estando prohibido los despidos sin justa causa o por motivos políticos o ideológicos.
21. Suecia
22. Suiza
23. Turquía
24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.77 NEGOCIACION COLECTIVA

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 37:

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

(...)

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

18. Mónaco

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

21. Suecia

22. Suiza

ARTÍCULO 34:

1. La Confederación tiene el derecho de legislar:

(...)

c) sobre la vigencia general de los contratos colectivos de trabajo o de otros acuerdos entre las asociaciones de patronos y de empleados u obreros con miras a favorecer la paz del trabajo;

(...)

2. La vigencia general prevista en el apartado c) no podrá ser establecida más que en las esferas que se refieren a las relaciones de trabajo entre patronos y empleados u obreros y

a condición, sin embargo, de que las disposiciones consideradas tengan suficientemente en cuenta las diversidades regionales, los intereses legítimos de las minorías y respeten la igualdad ante la ley, así como la libertad de asociación.

23. Turquía

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES



4.78 PREFERENCIA POR TRABAJADORES NACIONALES

1. Alemania
2. Austria
3. Bélgica
4. Dinamarca
5. Chipre
6. España, 1978, 92
7. Finlandia
8. Francia, 1958, 99
9. Grecia
10. Gran Bretaña
11. Holanda
12. Italia, 1948
13. Irlanda
14. Islandia
15. Liechtenstein
16. Luxemburgo
17. Malta
18. Mónaco
ARTÍCULO 25:
Se garantiza la libertad de trabajo, cuyo ejercicio será reglamentado por la ley.
Se garantiza la prioridad para el acceso a los empleos públicos y privados, en las condiciones que establezcan la ley o los convenios internacionales.
19. Noruega
20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001
21. Suecia
22. Suiza
23. Turquía
24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES

4.79 SEGURO DE DESEMPLEO

1. Alemania

ARTÍCULO 74:

La legislación concurrente <federal y estatal> abarca las materias siguientes:

(...)

12) el derecho laboral con inclusión del régimen orgánico de las empresas, la protección del trabajo y las oficinas de colocación, así como el seguro social, con inclusión del seguro de desempleo.

(...)

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 41:

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y las prestaciones serán libres.

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

18. Mónaco

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 59: Derechos de los trabajadores

1. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, tendrán derecho:

(...)

e) A asistencia material, cuando involuntariamente se encuentren en situación de desempleo.

21. Suecia**22. Suiza**

ARTÍCULO 34:

1. La Confederación regulará por vía legislativa el seguro de desempleo. Podrá legislar en materia de ayuda a los parados.

2. El seguro de desempleo es obligatorio para los trabajadores. La ley regula las excepciones. La Confederación cuidará que las personas que ejercen una actividad independiente tengan la facultad de asegurarse en determinadas condiciones.

3. El seguro de desempleo garantiza una compensación adecuada de los ingresos y alienta, mediante el abono de prestaciones financieras, medidas destinadas a prevenir y combatir el paro.

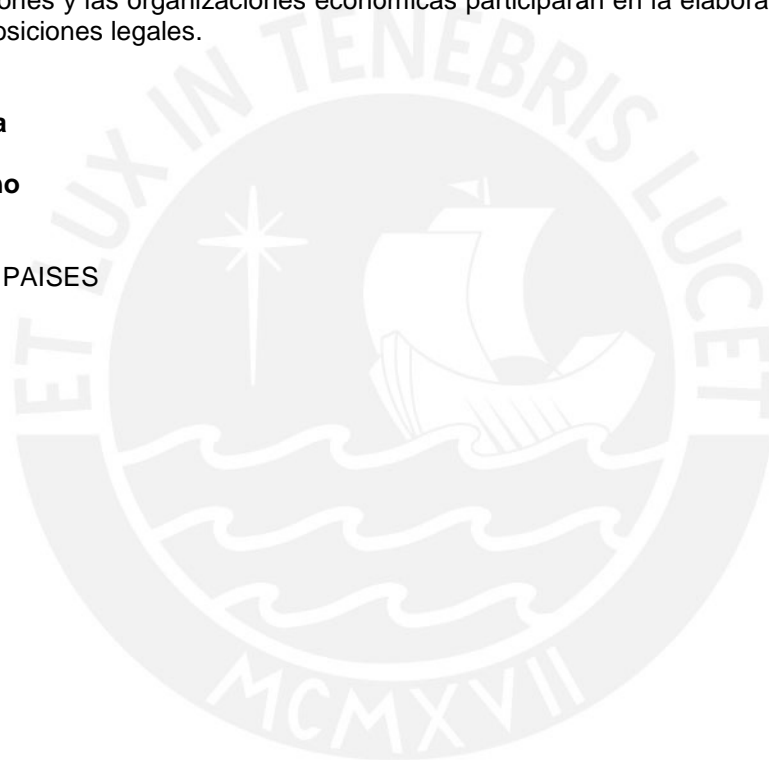
4. El seguro de desempleo estará financiado por las cotizaciones de los asegurados; si estos son asalariados, sus patronos toman a su cargo la mitad del importe de su cotización. La ley fijará la cantidad máxima de los ingresos sometidos a cotización, así como la tasa de cotización máxima. La Confederación y los cantones concederán prestaciones financieras en circunstancias excepcionales.

5. Los cantones y las organizaciones económicas participarán en la elaboración y ejecución de las disposiciones legales.

(...)

23. Turquía**24. Vaticano**

TOTAL: 24 PAISES



X

4.80 TRABAJADORES NACIONALES QUE EMIGREN AL EXTRANJERO

1. Alemania

2. Austria

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 42:

El Estado velará especialmente por la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero, y orientará su política hacia su retorno.

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

ARTÍCULO 35:

La República protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones.

Cuida la formación y la promoción profesional de los trabajadores.

Promueve y favorece los acuerdos y las organizaciones internacionales con miras a afirmar y regular los derechos del trabajo.

Reconoce la libertad de emigración, salvando las obligaciones establecidas por la ley en pro del interés general y protege a los trabajadores italianos en el extranjero.

13. Irlanda

14. Islandia

15. Liechtenstein

16. Luxemburgo

17. Malta

18. Mónaco

19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 59: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

(...)

2.c) A la protección de las condiciones de trabajo y a la garantía de los beneficios sociales de los trabajadores emigrantes.

(...)

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES



4.81 COMPETENCIA PARA DICTAR NORMAS LABORALES

1. Alemania

ARTÍCULO 74:

La legislación concurrente <federal y estatal> abarca las materias siguientes:

(...)

12) el derecho laboral con inclusión del régimen orgánico de las empresas, la protección del trabajo y las oficinas de colocación, así como el seguro social, con inclusión del seguro de desempleo.

2. Austria

ARTÍCULO 10:

1. Será de competencia federal la legislación y la función ejecutiva (die Gesetzgebung und die Vollziehung) en las materias siguientes:

(...)

11) Derecho del Trabajo (Arbeitsrecht) en lo comprendido en el artículo 12, la seguridad social y contractual (Social-und Vertragsversicherungswesen), y los sindicatos de trabajadores y de empleados, salvo los del sector agrícola y forestal.

ARTÍCULO 12:

1. Será materia de la Federación legislar y competencia de los Estados dictar leyes ejecutivas y ejecutar en las materias siguientes:

(...)

6) Derecho del Trabajo, así como la protección de trabajadores y empleados, cuando se trate de trabajadores y empleados agrícolas y forestales.

(...)

3. Bélgica

4. Dinamarca

5. Chipre

6. España, 1978, 92

ARTÍCULO 35:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

(...)

7. Finlandia

8. Francia, 1958, 99

ARTÍCULO 34:

La ley es votada por el Parlamento. La ley fija las reglas referentes a:

(...)

La ley determina los principios fundamentales:

- del derecho laboral, del derecho sindical y de la seguridad social.

(...)

9. Grecia

10. Gran Bretaña

11. Holanda

12. Italia, 1948

13. Irlanda**14. Islandia****15. Liechtenstein****16. Luxemburgo****17. Malta****18. Mónaco****19. Noruega****20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001****ARTÍCULO 54: COMISIONES DE TRABAJADORES**

(...)

5. Constituyen derechos de las comisiones de trabajadores:

(...)

d) participar en la elaboración de la legislación del trabajo y de los planes económico sociales que se refieran al sector respectivo.

ARTÍCULO 56: DERECHO DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES Y CONVENIOS COLECTIVOS

(...)

2. Son derechos de las asociaciones sindicales:

(...)

a) participar en la elaboración de la legislación de trabajo.

(...)

21. Suecia**22. Suiza****ARTÍCULO 34: ter**

1. La Confederación tiene derecho de legislar:

(...)

b) sobre las relaciones entre patronos y empleados u obreros, especialmente sobre la reglamentación en común de los asuntos que interesen a la empresa y a la profesión,

(...)

d) sobre la compensación apropiada de la pérdida de salario o de ganancias como consecuencia del servicio militar;

(...)

a) sobre el servicio de colocaciones;

g) sobre la capacitación profesional en la industria, las artes y oficios, el comercio, la agricultura y el servicio doméstico.

4. Las disposiciones del artículo 32 son aplicables por analogía.

<De conformidad con este inciso las normas laborales emanadas de la Confederación sólo pueden ser leyes o decretos sometidos a votación popular salvo casos de emergencia por perturbaciones económicas. Además de ello debe consultarse a los cantones en la elaboración de las leyes de ejecución y de ejecutar las disposiciones federales, consulta que debe extenderse a los grupos económicos interesados (trabajadores y empleadores) en la elaboración de las leyes de ejecución y podrán ser llamados a cooperar en la aplicación de dichas normas>

23. Turquía**24. Vaticano**

TOTAL: 24 PAISES

4.82 COMUNIDAD LABORAL

1. Alemania
2. Austria
3. Bélgica
4. Dinamarca
5. Chipre
6. España, 1978, 92
7. Finlandia
8. Francia, 1958, 99
9. Grecia
10. Gran Bretaña
11. Holanda
12. Italia, 1948
13. Irlanda
14. Islandia
15. Liechtenstein
16. Luxemburgo
17. Malta
18. Mónaco
19. Noruega

20. Portugal, 1976, 82, 89, 92, 97, 2001

ARTÍCULO 54: De las comisiones de trabajadores

1. Los trabajadores tienen derecho a crear comisiones de trabajadores para la defensa de sus intereses y la intervención democrática en la vida de la empresa.
2. Los trabajadores deciden la constitución, aprueban los estatutos y eligen, mediante voto directo y secreto, a los miembros de las comisiones de trabajadores.
3. Se pueden crear comisiones coordinadoras para una mejor intervención en la reestructuración económica de manera que queden garantizados los intereses de los trabajadores.
4. Los miembros de las comisiones gozan de la protección legal reconocida a los delegados sindicales.
5. Son derechos de las comisiones de trabajadores:
 1. Recibir todas las informaciones necesarias para el ejercicio de su actividad;
 2. Ejercer el control de la gestión en las empresas;
 3. Participar en los procesos de reestructuración de las empresas, especialmente en lo concerniente a acciones de formación o cuando tenga lugar alguna alteración de las condiciones de trabajo;

4. Participar en la elaboración de la legislación laboral y en la de los planes económico-sociales que se refieran al sector respectivo;
5. Gestionar las obras sociales de la empresa o participar en la gestión de las mismas;
6. Promover la elección de los representantes de los trabajadores para los órganos sociales de empresas pertenecientes al Estado o a otros entes públicos, en los términos que establezca ley.

21. Suecia

22. Suiza

23. Turquía

24. Vaticano

TOTAL: 24 PAISES



Trascipción literal de los artículos pertinentes de los instrumentos jurídicos supranacionales

4.83 Declaración Universal de Derechos Humanos (O.N.U.)

Aprobada y proclamada por la Asamblea General en su resolución del 10 de diciembre de 1948. Aprobada en el Perú mediante Resolución Legislativa 13282 del 16 de Diciembre de 1959.

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 sindicarse 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.

4.84 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (O.N.U.)

Aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigencia: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27. Aprobado en Perú mediante Decreto Ley 22129 del 28 de Marzo de 1978.

PARTE III

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.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

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;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones 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;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

4.85 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (O.N.U.)

Aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigencia: 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49. Aprobado en Perú mediante Decreto Ley 22128 del 28 de Marzo de 1978.

Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.
3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

4.86 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. O.N.U.

Aprobada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General del 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigencia: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 27. Aprobada en Perú mediante Resolución Legislativa 23432 del 4 de Junio de 1982.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- 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;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- 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.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

4.87 Convención sobre los Derechos del Niño. (O.N.U.)

Aprobada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución del 20 de noviembre de 1989. Entrada en vigencia: 2 de septiembre de 1990, de conformidad con el artículo 49. Aprobada en Perú mediante Resolución Legislativa 25278 del 22 de Noviembre de 1990.

Artículo 32

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo.

Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

4.88 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador" (O.E.A.)

Aprobado el 17 de Noviembre de 1988 en la ciudad de San Salvador. Aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa No. 26448 del 27 de Diciembre de 1994.

Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa

separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 8

Derechos Sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

4.89 Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (U.E.)

El 7 de diciembre de 2000, los Presidentes del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión proclamaron solemnemente por primera vez en Niza, con ocasión del Consejo Europeo, la Carta de los Derechos Fundamentales. La proclamación de esta Carta en 2000 era tan solo un compromiso político sin ningún efecto jurídico obligatorio. En los trabajos de la Convención Europea y la Conferencia Intergubernamental de 2003-2004, la Carta fue adaptada –en particular, por lo que se refiere a sus disposiciones generales– con el fin de que fuera jurídicamente vinculante. Este enfoque se confirmó en el Consejo Europeo de junio de 2007 durante la negociación del mandato para la Conferencia Intergubernamental y durante la propia Conferencia.

Artículo 12

Libertad de reunión y de asociación

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que implica el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

Artículo 15

Libertad profesional y derecho a trabajar

1. Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada.

2. Todo ciudadano de la Unión tiene la libertad de buscar un empleo, de trabajar, de establecerse o de prestar servicios en cualquier Estado miembro.

3. Los nacionales de terceros países que estén autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas que disfrutaban los ciudadanos de la Unión.

Artículo 21

No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 23

Igualdad entre hombres y mujeres

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

CAPÍTULO IV

SOLIDARIDAD

Artículo 27

Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa

Se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales.

Artículo 28

Derecho de negociación y de acción colectiva

Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.

Artículo 29

Derecho de acceso a los servicios de colocación

Toda persona tiene derecho a acceder a un servicio gratuito de colocación.

Artículo 30

Protección en caso de despido injustificado

Todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales.

Artículo 31

Condiciones de trabajo justas y equitativas

1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.
2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 32

Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo

Se prohíbe el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye la escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas.

Los jóvenes admitidos a trabajar deben disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación.

4.90 Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aprobada por los jefes de Estado o de gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea. (U.E.)

Aprobada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

Título1

DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Libre circulación

1. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a la libre circulación en todo el territorio de la Comunidad, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, de seguridad pública y de salud pública.

2. El derecho a la libre circulación permite a cualquier trabajador ejercer cualquier profesión u oficio en la Comunidad, en condiciones de igualdad de trato para el acceso al trabajo, las condiciones de trabajo y la protección social del país de acogida.

3. El derecho a la libre circulación implica asimismo:

- la armonización de las condiciones de residencia en todos los Estados miembros, en particular para la reunificación familiar;
- la supresión de los obstáculos que resulten del no reconocimiento de títulos o de calificaciones profesionales equivalentes;
- la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores fronterizos.

Empleo y remuneración

4. Toda persona tiene derecho a la libertad de elección y de ejercicio de una profesión, con arreglo a las disposiciones que rigen cada profesión. 5. Todo empleo debe ser justamente remunerado. A tal fin conviene que, con arreglo a las prácticas nacionales:

- se garantice a los trabajadores una remuneración equitativa, es decir, que sea suficiente para proporcionarles un nivel de vida digno;
- se garantice a los trabajadores sujetos a un régimen de trabajo distinto del contrato de trabajo a tiempo completo y por tiempo indefinido un salario de referencia equitativo;
- los salarios sólo pueden ser retenidos, embargados o cedidos con arreglo a las disposiciones nacionales; estas disposiciones deberían prever medidas que garanticen al trabajador la conservación de los medios necesarios para su sustento y el de su familia.

6. Toda persona debe poder beneficiarse gratuitamente de los servicios públicos de colocación. Mejora de las condiciones de vida y de trabajo

7. La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada. Esta mejora deberá permitir igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras.

8. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración, en uno y otro caso, deberá aproximarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales.

9. Todo asalariado de la Comunidad Europea tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo por ley, por un convenio colectivo o por un contrato de trabajo según las modalidades propias de cada país.

Protección social con arreglo a las modalidades propias de cada país.

10. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a una protección social adecuada y, sea cual fuere su estatuto o la dimensión de la empresa en que trabaja, debe beneficiarse de niveles de prestaciones de seguridad social de nivel suficiente.

Las personas que estén excluidas del mercado de trabajo, ya sea por no haber podido acceder a él, ya sea por no haber podido reinsertarse en el mismo, y que no dispongan de medios de subsistencia, deben poder beneficiarse de prestaciones y de recursos suficientes adaptados a su situación personal.

Libertad de asociación y negociación colectiva

11. Los empresarios y trabajadores de la Comunidad Europea tienen derecho a asociarse libremente a fin de constituir organizaciones profesionales o sindicales de su elección para defender sus intereses económicos y sociales. Todo empresario y todo trabajador tiene derecho a adherirse o no libremente a tales organizaciones, sin que de ello pueda derivarse ningún perjuicio personal o profesional para el interesado.

12. Los empresarios o las organizaciones de empresarios, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho, en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales, a negociar y celebrar convenios colectivos.

El diálogo entre interlocutores sociales a escala europea, que debe desarrollarse, puede conducir, si éstos lo consideran deseable, a que se establezcan relaciones convencionales, en particular Inter. profesional y sectorialmente.

13. El derecho a recurrir, en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas, incluye el derecho a la huelga, sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos. Para facilitar la resolución de los conflictos laborales, es conveniente favorecer, de conformidad con las prácticas nacionales, la creación y utilización, en los niveles apropiados, de procedimientos. 14. El ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros determinará en qué condiciones y en qué medida los derechos contemplados en los artículos 11 a 13 son aplicables a las fuerzas armadas, a la policía y a la función pública.

Formación profesional

15. Todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. En las condiciones de acceso a dicha formación no podrá darse ninguna discriminación basada en la nacionalidad.

Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continuada y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionamiento y adquisición de nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres

16. Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A tal fin, conviene intensificar, dondequiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional.

Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

Información, consulta y participación de los trabajadores

17. La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros. Ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea. 18. Esa información, esa consulta y esa participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular en los casos siguientes:

- cuando se introduzcan en las empresas cambios tecnológicos que afecten de forma importante a los trabajadores en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y a la organización del trabajo;

- cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores;
- con motivo de procedimientos de despido colectivo; - cuando haya trabajadores, en particular trabajadores transfronterizos, afectados por políticas de empleo llevadas a cabo por las empresas en las que trabajan,

Protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo

19. Todo trabajador debe disfrutar en su lugar de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el proceso de las condiciones existentes en este campo.

Estas medidas deberán tener en cuenta, en particular, la necesidad de formación, información consulta y participación equilibrada de los trabajadores en lo que se refiere a los riesgos a los que estén expuestos y a las medidas que se adopten para eliminar o reducir esos riesgos.

Las disposiciones relativas a la realización del mercado interior deben contribuir a dicha protección.

Protección de los niños y de los adolescentes

20. Sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes, en especial las que, mediante la formación, garanticen su inserción profesional, y salvo excepciones circunscritas a algunos trabajos ligeros, la edad mínima de admisión al trabajo no debe ser inferior a la edad en la que concluye la escolaridad obligatoria ni en ningún caso inferior a 15 años.

21. Todo joven que ejerza un empleo debe percibir una retribución equitativa de conformidad con las prácticas nacionales.

22. Deben adoptarse las medidas necesarias para adecuar las normas del Derecho laboral aplicables a los jóvenes trabajadores para que satisfagan las exigencias de su desarrollo y las necesidades de su formación profesional y de su acceso al empleo.

Debe limitarse, en particular, la duración del trabajo de los trabajadores menores de dieciocho años -sin que pueda eludirse esta limitación recurriendo a horas extraordinarias-, prohibiéndose el trabajo nocturno, con excepción de algunos empleos establecidos por las legislaciones o las normativas nacionales.

23. Los jóvenes deben poder beneficiarse, al final de la escolaridad obligatoria, de una formación profesional inicial de duración suficiente para que puedan adaptarse a las exigencias de su futura vida profesional; esta formación debería tener lugar, para los jóvenes trabajadores, durante la jornada de trabajo.

Personas de edad avanzada

De acuerdo con las modalidades de cada país:

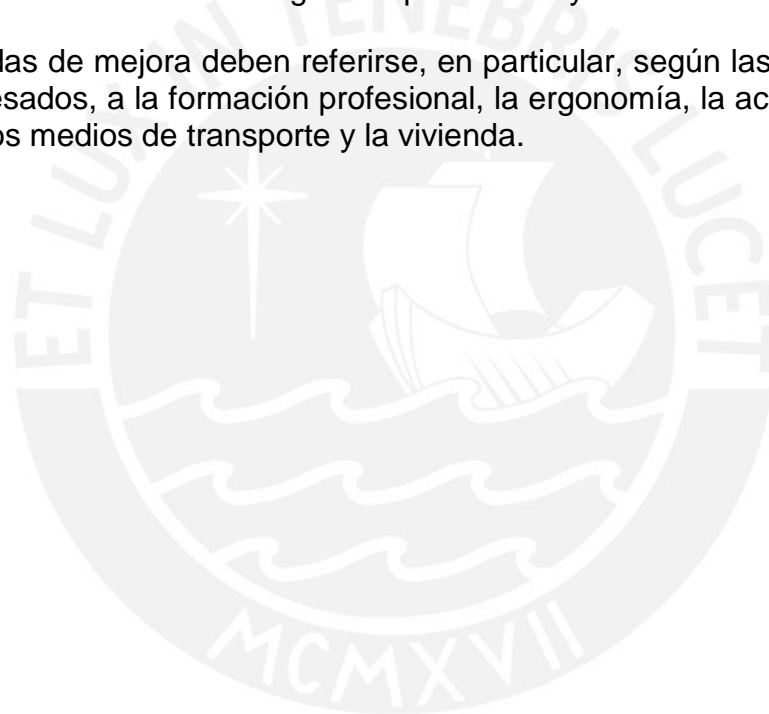
24. Al llegar a la Jubilación todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder disfrutar de recursos que le garanticen un nivel de vida digno.

25. Toda persona que haya alcanzado la edad de jubilación, pero que no tenga derecho a pensión y que no tenga otros medios de subsistencia, debe poder disfrutar de recursos suficientes y de una asistencia social y médica adaptadas a sus necesidades específicas.

Minusvalidos

26. Todo minusválido, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social.

Estas medidas de mejora deben referirse, en particular, según las capacidades de los interesados, a la formación profesional, la ergonomía, la accesibilidad, la movilidad, los medios de transporte y la vivienda.



4.91 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (CIT/1998/PR20A)

Declaración aprobada en Junio de 1998 por los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, reunidos en la Conferencia Internacional del Trabajo.

“Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;

Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:

a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;

b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y

c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con

arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

ANEXO

Anexo

Seguimiento de la Declaración

I. Objetivo general

1. El objetivo del seguimiento descrito a continuación es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.

2. De conformidad con este objetivo estrictamente promocional, el presente seguimiento deberá contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales. No podrá sustituir los mecanismos de control establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.

3. Los dos aspectos del presente seguimiento, descritos a continuación, recurrirán a los procedimientos ya existentes; el seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, y el informe global permitirá optimizar los resultados de los procedimientos llevados a cabo en cumplimiento de la Constitución.

II. Seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá el procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales.

2. El seguimiento abarcará cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

B. Modalidades

1. El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

2. Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.

3. Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración.

4. Deberá ajustarse el procedimiento en vigor del Consejo de Administración para que los Miembros que no estén representados en el mismo puedan proporcionar, del modo más adecuado, las aclaraciones que en el curso de sus discusiones pudieren resultar necesarias o útiles para completar la información contenida en sus memorias.

III. Informe global

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto de este informe es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el período cuatrienal anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el período siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

2. El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

B. Modalidades

1. El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales, dichas informaciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios correspondientes, estas informaciones

reposarán, en particular, en las memorias tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.

2. Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del Director General para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al previsto para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente.

IV. Queda entendido que:

1. El Consejo de Administración y la Conferencia deberán examinar las enmiendas que resulten necesarias a sus reglamentos respectivos para poner en ejecución las disposiciones anteriores.
2. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.”

4.92 RELACIÓN DE CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) RATIFICADOS POR EL PERÚ. 74 CONVENIOS RATIFICADOS DE LOS CUALES 66 ESTÁN VIGENTES.

Convenio	País	Fecha de ratificación	Situación
C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919	Perú	08:11:1945	ratificado
C4 Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919	Perú	08:11:1945	denunciado el 05:02:1997
C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (nafragio), 1920	Perú	04:04:1962	ratificado
C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920	Perú	04:04:1962	ratificado
C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921	Perú	01:02:1960	denunciado el 13:11:2002
C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	Perú	08:11:1945	ratificado
C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	Perú	04:04:1962	ratificado
C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	Perú	08:11:1945	ratificado
C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	Perú	08:11:1945	ratificado
C20 Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925	Perú	04:04:1962	denunciado el 18:06:1996
C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	Perú	04:04:1962	ratificado
C23 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926	Perú	04:04:1962	ratificado
C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927	Perú	08:11:1945	ratificado
C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927	Perú	01:02:1960	ratificado
C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	Perú	04:04:1962	ratificado
C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	Perú	04:04:1962	ratificado
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 *	Perú	01:02:1960	ratificado
C32 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932	Perú	04:04:1962	denunciado el 19:04:1988
C35 Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933	Perú	08:11:1945	ratificado
C36 Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933	Perú	01:02:1960	ratificado

C37 Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933	Perú	08:11:1945	ratificado
C38 Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933	Perú	01:02:1960	ratificado
C39 Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933	Perú	08:11:1945	ratificado
C40 Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933	Perú	01:02:1960	ratificado
C41 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934	Perú	08:11:1945	denunciado 13:01:1997
C44 Convenio sobre el desempleo, 1934	Perú	04:04:1962	ratificado
C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	Perú	08:11:1945	denunciado el 09:06:1997
C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936	Perú	01:02:1960	ratificado
C53 Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936	Perú	04:04:1962	ratificado
C55 Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936	Perú	04:04:1962	ratificado
C56 Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936	Perú	04:04:1962	ratificado
C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	Perú	04:04:1962	ratificado
C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937	Perú	04:04:1962	ratificado
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	Perú	04:04:1962	ratificado
C67 Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939	Perú	04:04:1962	ratificado
C68 Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946	Perú	04:04:1962	ratificado
C69 Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946	Perú	04:04:1962	ratificado
C70 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946	Perú	04:04:1962	ratificado
C71 Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946	Perú	04:04:1962	ratificado
C73 Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946	Perú	04:04:1962	ratificado
C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	Perú	04:04:1962	ratificado
C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	Perú	04:04:1962	ratificado
C79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	Perú	04:04:1962	ratificado

C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	Perú	04:04:1962	ratificado
C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	Perú	01:02:1960	ratificado
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 *	Perú	02:03:1960	ratificado
C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	Perú	06:04:1962	ratificado
C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	Perú	04:04:1962	ratificado
C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 *	Perú	13:03:1964	ratificado
C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	Perú	01:02:1960	ratificado
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 *	Perú	01:02:1960	ratificado
C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952	Perú	01:02:1960	ratificado
C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952	Perú	23:08:1961	ratificado
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 *	Perú	06:12:1960	ratificado
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	Perú	11:07:1988	ratificado
C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	Perú	06:12:1960	denunciado el 02:02:1994
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 *	Perú	10:08:1970	ratificado
C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	Perú	04:04:1962	ratificado
C113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959	Perú	04:04:1962	ratificado
C114 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959	Perú	04:04:1962	ratificado
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	Perú	27:07:1967	ratificado
C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967	Perú	19:06:2008	ratificado
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973 *	Perú	13:11:2002	ratificado
C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974	Perú	16:11:1976	ratificado
C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	Perú	08:11:2004	ratificado
C147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976	Perú	06:07:2004	ratificado
C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo	Perú	27:10:1980	ratificado

en la administración pública, 1978			
C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979	Perú	19:04:1988	ratificado
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	Perú	16:06:1986	ratificado
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	Perú	16:06:1986	ratificado
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	Perú	02:02:1994	ratificado
C176 Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995	Perú	19:06:2008	ratificado
C178 Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996	Perú	04:10:2006	ratificado
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 *	Perú	10:01:2002	ratificado

Nota: Existen ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo que esta organización considera comprenden los derechos fundamentales en materia laboral y éstos están marcados con un asterisco. Todos los convenios referidos están incorporados en los derechos del trabajo que recoge la Constitución Peruana de 1993.

Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático del 17 de Marzo de 1993 en la que se aprueba por unanimidad de los congresistas de los diversos partidos políticos en ella representados, el proyecto de articulado laboral para la Constitución

