

# Principios constitucionales del trabajo y la seguridad social en América Latina

Mónica Hidalgo Oviedo<sup>1</sup>  
Isabel Goyes Moreno<sup>2</sup>

## Resumen

Este escrito surgió en el marco de una investigación referida a los principios del derecho laboral y la seguridad social en doce países de América Latina y el Caribe, proyecto financiado por la Vice Rectoría de Investigaciones, Posgrados y Relaciones Internacionales de la Universidad de Nariño. Después de establecer el marco internacional de la principalística, fue posible sistematizar los mandatos constitucionales y legales, ejercicio que permitió identificar algunos rasgos comunes en Latinoamérica, tales como: la fuerza vinculante de las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo y sus convenios, reflejada en la consagración constitucional de principios; los desarrollos autónomos y particulares que conducen a invocaciones de principios de disímiles formas con idéntico alcance y finalidad. Así mismo, el estudio visualiza los giros y nuevas propuestas contextualizadas en la realidad nacional de producción.

**Palabras clave:** Principios, Latinoamérica, Cartas Constitucionales, Normas internacionales, Comparación.

-

<sup>1</sup> Universidad de Nariño. E-mail: monicahidalgoviedo@hotmail.com

<sup>2</sup> Universidad de Nariño. E-mail: isabelgm99@yahoo.com

## Constitutional principles of labor and social security in Latin America

### Abstract

This paper emerged as part of an investigation concerning the principles of labor law and social security in twelve countries of Latin America and the Caribbean, a project funded by the Vice Rector of Research, Graduate Studies and International Relations of the University of Nariño. After establishing the international framework of principlism, it was possible to systematize constitutional and legal mandates, an exercise that allowed to identify some common features in Latin America, such as: the binding force of International Labor Organization declarations and their conventions, reflected in the constitutional consecration of beginning, the autonomous and particular developments, leading to invocations of principles of dissimilar forms with identical scope and purpose. Likewise, the study visualizes the twists and new proposals contextualized in the national reality of production.

**Key words:** Principles, Latin America, Constitutional Letters, International standards, Comparison.

## Introducción

Los estudios comparados en el campo jurídico fueron relegados durante muchos años, en consideración a la identidad de los ordenamientos legales de cada país. En este sentido, los análisis legales en clave comparativa carecían de interés práctico. En la medida en que aparecieron y se fueron consolidando los procesos de globalización de todos los aspectos de la vida, se hizo evidente la necesidad de establecer unos parámetros jurídicos, más allá de las fronteras legislativas impuestas internamente.

La aparición de las normas internacionales del trabajo (NIT) generó amplio reconocimiento gracias al papel desempeñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo adscrito a Naciones Unidas, sus convenios y recomendaciones. La Declaración sobre principios y derechos fundamentales del trabajo expedida por este organismo en 1998, se convirtió explícitamente en el marco jurídico, al cual debían someterse los diversos países, en sus relaciones, tanto públicas como privadas, en aras de salvaguardar los derechos de la clase trabajadora mundial.

A nivel latinoamericano, los principios cobraron relevancia a partir de los procesos de reforma constitucional ocurridos en la segunda mitad del siglo XX, la mayoría de los cuales fueron precedidos por movimientos sociales y de activismo político, los que incidieron en la evolución del derecho y motivaron el tránsito del paradigma del derecho continental al anglosajón,

denotando una fuerte presencia del eurocentrismo, en la medida en que se adoptó y adaptó modelos europeos.

Las nuevas Cartas Políticas comportaban múltiples principios que darían nueva forma a los ordenamientos jurídicos. La principalística entonces, inicia su auge con la producción de la jurisprudencia constitucional centrada en la hermenéutica del caso particular, con base en normas tipo principio. Tal giro suscitó diversos entendimientos en el mundo académico colombiano, que pasaron desde posiciones de rechazo como las del jurista Javier Tamayo, por tratarse de rupturas con los métodos clásicos de interpretación jurídica, hasta actitudes entusiastas de respaldo como la de López (2004), por ser esperanzadoras frente a los cambios que proponían.

Una tercera corriente tomó distancia de las anteriores (Rodríguez, 2011), al centrar su preocupación en la urgencia de una reflexión jurídica propia desde Latinoamérica, asumiendo una posición autocrítica en la medida en que la falta de valoración de pensamiento propio llevaba a mantener esa continua reproducción y dependencia.

Los aportes de la sociología jurídica (Santos, 2009) motivaron una comprensión diferente de las relaciones centro - periferia, norte - sur, las cuales no funcionaban en una sola dirección, sino que admitían flujos e intercambios entre tales polos. Por ello, surgieron movimientos intelectuales en procura de teorizar desde América Latina, reconociendo la identidad del derecho que se produce en diferentes contextos y/o culturas. El

respeto a la multiculturalidad como un valor del nuevo milenio permitió hablar del pluralismo jurídico como una realidad que niega la hegemonía normativa occidental.

En contraposición con el provincialismo y monolingüismo que campean en el terreno jurídico y académico del Norte, los juristas de la periferia conviven con normas, ideas e instituciones híbridas. Para sobrevivir en un mundo jurídico desigual deben conocer los sistemas, las culturas jurídicas del Norte tan bien como los propios. (Rodríguez, 2011, p. 17).

En esta línea de pensamiento se sitúa la investigación sobre los principios latinoamericanos que pretende rescatar los rasgos identitarios de los principios del trabajo y la seguridad social de países como Argentina, Chile, México, Uruguay, Ecuador, Perú, Cuba, Costa Rica, Bolivia, Colombia Venezuela y Brasil, para contrastarlos con los principios fundamentales de la OIT, paradigma del derecho laboral mundial.

Desde esta alternativa teórica, que implica no hacer tabula rasa de los aportes del conocimiento universal sobre los principios del derecho laboral y la seguridad social, se buscó la identidad latinoamericana expresada en los textos constitucionales. En consecuencia, el presente escrito abarca tres aspectos:

- 1) Una identificación de los principios del trabajo y la seguridad social en el ámbito internacional (Declaración Universal de los DDHH, OIT, PIDESC, Pacto de San Salvador)
- 2) La identificación de principios en cada uno de los doce países objeto de estudio

- 3) Análisis comparado que permita establecer semejanzas, diferencias y afirmaciones propias.

## Metodología

El método comparado en la investigación jurídica nos permite establecer semejanzas y rasgos distintivos entre los diversos sistemas jurídicos, con lo cual un determinado país puede fijar con claridad hacia dónde quiere impulsar los procesos de cambio normativo, desde un punto de vista particular. Desde una óptica general, gracias a estudios de esta naturaleza, es posible impulsar la innovación en el derecho, al enriquecerse con el conocimiento de otros ordenamientos jurídicos que permitan proponer fusiones, escisiones o transformaciones.

Siguiendo los pasos propios de este método, se determinó con precisión el tema objeto de comparación; esto es, los principios del derecho laboral y la seguridad social que se encuentran constitucionalizados en doce países de América Latina; a continuación se ubicó los textos constitucionales y de ellos se extractó los principios consagrados explícita o implícitamente; posteriormente se estableció las analogías y las diferencias, así como los postulados identitarios (ver cuadro síntesis) para construir el conjunto de principios latinoamericanos del trabajo y la seguridad social, atendiendo a los objetivos propuestos dentro del Proyecto de Investigación titulado *Principios del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Latinoamérica*, aprobado dentro de la Convocatoria de Investigación Docente del año 2015 y, financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones, Postgrados y Relaciones Internacionales de la Universidad de Nariño.

## Identificación de los principios en el ámbito internacional

El concepto de soberanía nacional, en especial, la referida al campo jurídico, se tornó relativa, en la medida en que, con posterioridad a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los países integrantes de Naciones Unidas aceptaron soberanamente someterse a los parámetros establecidos en dicho documento. En efecto, a partir de 1948, los principios se encuentran positivizados, circunstancia que se convirtió en el punto de encuentro entre iusnaturalistas y iuspositivistas, en tanto unos y otros terminaron admitiendo la existencia de la principialística en los ordenamientos jurídicos; los unos, por ser connaturales al ser humano y los otros, por estar expresamente consagrados en una norma de validez universal.

### **Declaración Universal de los DD.HH.**

Es importante destacar que esta Declaración se fundamentó en la necesidad de garantizar la libertad, la justicia y la paz mediante el respeto a la dignidad humana y el disfrute de sus derechos inalienables, tal como de manera expresa lo menciona su preámbulo (Naciones Unidas, NU, 1948).

En materia laboral y de seguridad social, los artículos 22, 23 y 24 se ocupan de manera directa de los derechos individuales, de las obligaciones estatales y de las responsabilidades sociales; así, el artículo 22 señala:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y

la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Por primera vez en un documento internacional se hace mención a la responsabilidad que les compete a los Estados en la satisfacción de los Derechos Económicos, Sociales y culturales (DESC) y a su incidencia en la dignificación de la persona humana.

Por su parte, el artículo 23 se ocupó del trabajo, en estos términos:

- 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 persona 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.

En esta disposición están relacionados dos de los cuatro principios que en 1998 reconociera la OIT: la igualdad y no discriminación en el trabajo y el derecho de asociación sindical y la libertad sindical, registrando las reivindicaciones máspreciadas por la clase trabajadora, que son la libertad individual y colectiva.

Finalmente, en el artículo 24 fueron sentadas las bases para la regulación de la jornada laboral y las vacaciones, al indicar: “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”. Estos temas movilizaron a las y los trabajadores del mundo por el reconocimiento legal de la jornada de ocho horas diarias y 48 semanales, así como el derecho a disfrutar de descansos semanales (dominical) y anuales (vacaciones).

Los Estados que, como el colombiano pertenecen a Naciones Unidas, debieron ajustar su normatividad nacional a estas grandes directrices. De hecho, la expedición de varios códigos y leyes del trabajo se dieron con posterioridad a la Declaración.

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)**

Luego del reconocimiento de los derechos políticos y de libertad, las NU reconocieron que estos derechos estaban estrechamente relacionados con los DESC, a tal punto que no era posible hacerlos efectivos, si las personas no disfrutaban de condiciones mínimas a nivel económico, social y cultural. Por lo mismo, en el año de 1966 se expidió este Pacto, que entró en vigor en 1976, en el cual se fijó estándares sobre trabajo, educación, vivienda, salud, familia, recreación, cultura, entre otros (NU, 1966).

El tema laboral se desarrolló en el artículo 6, referido a la libertad de escoger trabajo, con apoyo en procesos formativos ligados con políticas nacionales sobre la dignidad humana, la productividad y el pleno empleo.

El artículo 7 fijó las condiciones tendientes a asegurar equidad y satisfacción en el trabajo, mediante: i) una remuneración mínima, ii) un salario equitativo que garantice igualdad y no discriminación, en especial para las mujeres (aboliendo brechas salariales), iii) condiciones de existencia dignas para las y los trabajadores, iv) la seguridad y la higiene en el trabajo, v) igual oportunidad de permanencia y ascenso y vi) jornada máxima, remuneración extra, descanso y vacaciones.

El artículo 8 consagró los derechos sindicales, entre ellos, el de asociación, libertad, negociación y huelga, acordes con la organización democrática de los Estados miembros de la OIT, con las restricciones legales para las fuerzas armadas. Finalmente, el artículo 9 consagró el derecho a la seguridad social.

Los derechos laborales y de la seguridad social mencionados, hacen referencia a los principios de igualdad y no discriminación, al mínimo vital, a condiciones dignas y justas, al derecho a la seguridad social y a los derechos de asociación sindical y de libertad sindical.

Adicionalmente, el PIDESC comprometió a todos los Estados con el cumplimiento progresivo de los DESC, procurando la ampliación de la cobertura a toda su población. Éste es el origen del principio de progresividad, al cual recurren con frecuencia los tribunales constitucionales en procura de realizar la justicia material. Otro gran aporte de este Protocolo es la abolición de la diferencia insostenible entre derechos de primera y segunda generación y planteó que los derechos de libertad o políticos solo serán posibles si previamente se garantiza los DESC.

## **Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT**

En el año 1998, la OIT, con fundamento en los mandatos contenidos en el PIDESCA, aprobó esta declaración con la finalidad de establecer unos estándares laborales mínimos que tuviesen obligatoriedad general y que contribuyeran a la unificación de las legislaciones nacionales, en un mundo caracterizado por la globalización de la economía y el flujo libre de los capitales.

En el Preámbulo de esta Declaración se reconoció, por una parte, la necesidad del crecimiento económico de los países y, por otra, se criticó su imposibilidad para asegurar la equidad social, que es el objetivo final de la OIT. En esa perspectiva se afirma la potencialidad de la OIT de generar normas internacionales del trabajo, que gocen de apoyo y reconocimiento general en un mundo interdependiente. Estas circunstancias reafirman la urgencia de fijar unos principios y unos derechos fundamentales que sean insertados en la Constitución de la OIT, aplicados en todos los países que la integran (OIT, 1998).

En consecuencia, con lo planteado en el numeral 2 del preámbulo, se declara que todos los Estados Parte, por el solo hecho de serlo, están comprometidos con la observación y promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo, así:

- Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

- Abolición efectiva del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por su parte, la OIT se obligó a colaborar con los Estados para la implementación de los convenios que desarrollan estos principios y derechos fundamentales del trabajo, mediante la cooperación y asesoramiento técnico, generando ambientes favorables al crecimiento económico y social y manteniendo un seguimiento permanente con miras a la realización efectiva de dichos postulados laborales.

En el caso colombiano, la mayoría de los convenios relativos a los principios del trabajo no solo han sido ratificados mediante ley nacional, sino que muchos de ellos han sido objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional, la que ha establecido que dichos convenios entren al ordenamiento jurídico nacional, no por vía del artículo 53, sino por mandato del artículo 93 de la Constitución Nacional con rango constitucional, como reza en las Sentencias C-221 de 1992 y C-225 de 1995.

Los convenios son los siguientes:

- C 87 de 1948 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Ley 26 de 1976.
- C98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ley 27 de 1976.
- C29 de 1930 sobre el trabajo forzoso.
- C105 de 1957 sobre la abolición del trabajo forzoso.
- C138 de 1973 sobre la edad mínima.
- C182 de 1999 sobre las peores formas de trabajo infantil. Ley

704 de 2001.

- C100 de 1951 sobre igualdad de remuneración.
- C111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación).  
Ley 22 de 1967.

## Protocolo Adicional de San Salvador

A nivel regional, en 1988, se complementó la Convención Americana de Derechos Humanos, al incluir regulaciones específicas sobre los DESC, con la finalidad de viabilizar su acceso a la Corte Interamericana de derechos humanos (Departamento de Derecho Internacional, OEA, 1988).

Los artículos 6 al 10 inclusive, se ocuparon de los asuntos del trabajo, consagrándolo como un derecho y una oportunidad de vida digna libremente elegida, para lo cual los Estados implementarían políticas de empleo, formación para el trabajo inclusivo y programas a favor de las mujeres que hagan efectivo su derecho al trabajo.

En el artículo 7° se habla de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias que deben caracterizar al trabajo, en la medida en que se garantice una remuneración mínima, una política de ascensos, estabilidad sujeta a evaluaciones y a la naturaleza del trabajo, prohibición del trabajo insalubre y peligros para los menores de 16 años, jornada laboral, vacaciones y descanso. Estos conjuntos de prerrogativas constituyen el principio de condiciones dignas y justas.

Los derechos colectivos también fueron referenciados en este Protocolo, permitiendo el ejercicio del derecho a la asociación y libertad sindical, negociación y huelga, con las restricciones de ley.

La seguridad social fue consagrada en el artículo 9 frente a los riesgos de vejez, incapacidad y muerte. Y el artículo 10 se concentra en la salud como un derecho integral y un bien público, cuyo garante es el Estado respectivo. El examen de las normas internacionales a las cuales se acoge cada Nación permite definir un alto nivel de compromiso latinoamericano con los principios del trabajo, no obstante, las regulaciones internas los cristalizan o atropellan en mayor o menor medida.

Tratadistas del Derecho Laboral y de la Seguridad Social de América Latina como Cabanellas (1968), Bronstein (s.f.), Buen Lozano (2002), Plá Rodríguez (1998), entre otros, de manera paralela a la expedición de estos compromisos internacionales, divulgaron ampliamente aquellos principios del trabajo que adquirieron mayor identidad, tanto por el expreso reconocimiento de algunos de ellos en las leyes nacionales, como por el uso dado por los tribunales constitucionales. Tal es el caso de Américo Plá Rodríguez, quien sugirió trabajar en torno a principios capaces de dotar de autonomía la disciplina laboral, la que “necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual, asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas” (p. 4) y que anunció, no tienen “un marco cerrado y congelado” (p. 422) pues en sus propias palabras “son orientaciones fermentales, de una gran riqueza potencial por el variadísimo número de aplicaciones posibles” (p. 422).

### **Los principios laborales y de la seguridad social en las constituciones latinoamericanas**

La verificación de ¿cuáles son los principios del derecho laboral y de la seguridad social en Latinoamérica? permitió ubicar en las

Cartas Constitucionales de los países objeto de revisión, aquellos principios del derecho laboral y la seguridad social, que sustentan la existencia y el nivel protectorio de estas disciplinas, en México, Ecuador, Perú, Chile, Uruguay, Argentina, Colombia, Costa Rica, Brasil, Bolivia, Cuba y Venezuela.

Desde este núcleo referencial se puede realizar diversos análisis: 1) la identificación de aquellos principios que son comunes a todos los países, 2) la ubicación de principios del trabajo y la seguridad social autónomos, esto es relativo a los contextos específicos del país de que se trate y, 3) la comparación de los cuatro postulados contenidos en la Declaración de principios de la OIT de 1998 con los mandatos constitucionales, con el fin de establecer si fueron acogidos los términos con los que fueron consagrados, así como los desarrollos y giros de los mismos en cada Nación.

### **Los hallazgos**

La revisión de los principios laborales y de la seguridad social en las Cartas Constitucionales permitió enlistar aquellos principios explícitos que, con reducidas diferencias, se presenta en todos los países y que se sintetiza en la Tabla 1. Es necesario advertir que la nominación de los principios se realiza acogiendo la clasificación resultado de investigaciones anteriores como las de Goyes e Hidalgo (2007; 2012; 2016; 2017; 2018), circunscritas a Colombia y alimentadas con la doctrina y jurisprudencia de las Altas Cortes colombianas.

Tabla 1. *Comparación de principios latinoamericanos*

Principios Latinoamericanos	México 1917-1931	Ecuador 1998-2008	Perú 1993-2005	Chile 1980	Uruguay 1967-2004	Argentina 1953-1994	Colombia 1991	Costa Rica 1949	Brazil 1988	Cuba 1976	Bolivia 2008	Venezuela 1999	Total países por principio
Trabajo digno (decoro, libertad, condiciones justas)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	12
Buen vivir (vivir bien, vida armoniosa, vida noble)		x									x		2
Protección a la maternidad y al menor (inamovilidad)	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x	10
Igualdad y no discriminación (meritocracia, género, equidad, oportunidades y trato, interculturalidad)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	11
Protectorio		x	x	x	x	x	x		x		x	x	9
Buena fe							x						1
Razonabilidad													0
Estabilidad en el empleo (continuidad)		x			x	x	x		x		x	x	7
Primacía realidad							x				x	x	3
Irrenunciabilidad	x	x	x			x	x	x			x	x	8
Favorabilidad ( <i>In dubio pro operario</i> , convencional, normativa)		x	x				x					x	4
Progresividad (no regresividad)	x											x	2
Libertad de asociación y negociación sindical	x	x	x	x	x	x	x		x		x	x	10
Autonomía sindical				x			x		x		x		4



## Principios Comunes en Latinoamérica

Un primer balance, resultado de la revisión de los textos constitucionales y las leyes generales del trabajo, permite afirmar que el único principio que se consagra en todos los países es el que se sistematiza bajo la categoría de trabajo digno y que admite diversas denominaciones tales como condiciones dignas y justas, condiciones satisfactorias, decoro, libertad de trabajo, prohibición del trabajo forzado.

Este rango constitucional guarda relación con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944, en las que, en contravía de la tendencia a considerar el trabajo como una mercancía, se lo reivindicó como un derecho humano para la dignificación de la vida. Nótese que las Cartas Constitucionales (originales y con reformas) de los países analizados son posteriores a dichas coyunturas históricas y, por lo mismo, recogen las directrices internacionalmente aceptadas en materia de derechos.

Del carácter digno del trabajo se desprenden los principios que informan y fundamentan las legislaciones laborales y de la seguridad social. Y a su vez, la dignidad humana debe ser el eje articulador de todos los ordenamientos jurídicos, puesto que la condición de ser humano no desaparece al hacer parte de una relación civil, laboral, administrativa, social, económica, sino que, por el contrario, la obligación de respetarla se convierte en un límite a la autonomía de la voluntad de los contratantes.

De ahí que se trate de un principio que aplica en el ámbito del trabajo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. En este último caso, el trabajo digno no se opone a la subordinación como un elemento de la relación laboral, pues por contradictorio que pareciera, en un mundo interdependiente, la autonomía individual es cada vez más difusa, pero no por ello desaparece la libertad como concepto filosófico que permite la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades.

A su vez, quienes en el mundo globalizado fungen como empleadores y empresarios públicos y privados, reclaman el respeto al trabajo digno de aquellas personas naturales o jurídicas con quienes se relacionan cotidianamente.

El lenguaje del decoro, la justicia, la libertad, la satisfacción en el ambiente de trabajo, es el convocado a imperar en los escenarios tradicionales e innovadores del trabajo y que, internacionalmente, se conoce como el enfoque de derechos.

Se conjugan, alrededor de este principio, los doce países analizados, sin importar las diferencias históricas ni las tradiciones que subyacen en cada uno de ellos y, menos, las opciones políticas que en ellos imperan, las cuales podrían incidir en los desarrollos legales, jurisprudenciales y en los compromisos e implementación de políticas públicas, estudios ajenos a las pretensiones de este escrito.

Otro principio de gran relevancia en las Cartas Constitucionales latinoamericanas es el de la igualdad y no discriminación, el que se expresa como igualdad de oportunidades, igualdad de trato,

meritocracia, no discriminación en el acceso, en la permanencia, protección especial a los adultos mayores, a los menores, a las mujeres, a la población indígena, a personas con capacidades especiales, de tal forma, que ningún factor sospechoso afecte la igualdad consustancial a todos los seres humanos, otorgando trato diferencial que respete la diferencia y pluralidad de condiciones, tal como de manera expresa lo consignan los instrumentos y tribunales internacionales.

En la evolución necesaria de este principio y, siguiendo las tendencias generales, se encuentra el principio de protección a la maternidad, que implementa los mandatos de la CEDAW<sup>3</sup>, la directriz de la OIT de trabajar la equidad de género como eje transversal y los Objetivos del Desarrollo Sostenible adoptados por Naciones Unidas en 2016.

Esta protección da origen a la estabilidad reforzada durante el embarazo, a la licencia de maternidad remunerada, al fuero de maternidad que exige a los empleadores autorizaciones previas al despido de una trabajadora embarazada, a los permisos de lactancia, a la protección para los progenitores durante el primer año de vida e, inclusive, a adoptar medidas de acción positiva para garantizar el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.

Este principio no se encuentra consignado de manera explícita en las constituciones de Argentina y Chile, lo cual no significa que las mujeres en embarazo se encuentren desprotegidas ni que,

<sup>3</sup> Por sus siglas en inglés: Committee on the Elimination on Discrimination against women.

en la vida real, sus condiciones sean inferiores, dado que, tanto la ley como la jurisprudencia, pueden contener este principio e inclusive otorgar mejores estándares de igualdad.

En tercer lugar, aparece el principio de asociación, libertad y negociación sindical, que le otorga piso jurídico a la aparición y sostenimiento de las organizaciones sindicales, las cuales desempeñan un rol como actores sociales de enorme incidencia política y económica.

Costa Rica y Cuba no hacen alusión expresa en el texto constitucional a este principio. En el primer caso, por ser el país con la Constitución vigente más antigua de los países estudiados y, en el segundo caso, por tratarse de un país de régimen socialista, donde teóricamente los trabajadores organizados controlan el poder político y, por tanto, los sindicatos como organismos de presión, pierden importancia. Recuérdese que es en las sociedades con modelo capitalista, donde las organizaciones sindicales se tornan más fuertes y con la capacidad suficiente para contrarrestar las arremetidas del sector industrial; en estos eventos, el Estado es el mediador responsable de recuperar el equilibrio entre capital y trabajo.

Colombia y Bolivia son los países con el número más alto de principios laborales y de la seguridad social consagrados constitucionalmente: 17, mientras que Uruguay, Chile y Cuba, ostentan el número más bajo con apenas cinco principios. La no positivización de algunos principios en otros países no impide que, en la búsqueda de justicia al caso concreto, sus tribunales

recurran a las NIT y a los precedentes de los órganos de control internacional, valiéndose de máximas del derecho laboral, cuyo análisis es la fase final de esta investigación.

De igual manera, varios de los principios que no aparecen explícitos, es posible que estén implícitos en las normas nacionales del trabajo, cuya aplicabilidad les compete a los operadores jurídicos y, por lo mismo, la presente matriz puede llegar a enriquecerse con tales hallazgos, además de la remisión directa que en varias Constituciones se hace a las declaraciones internacionales de derechos.

### **Principios identitarios en algunos países latinoamericanos**

En aquellos países donde la expedición de nuevas constituciones o las reformas constitucionales son recientes, aparecen principios novedosos que, si bien corresponden a las condiciones culturales e históricas propias de sus contextos, también muestran a estas naciones como espacios productores de derecho, los que bien pueden ser evaluados y adaptados en otras latitudes.

Bolivia y Ecuador, por ejemplo, plantean el principio del bien vivir o del buen vivir, como un concepto holístico que abarca el bienestar material, físico, mental, espiritual, medioambiental y social, como fin último de la vida humana. Este principio supera en su alcance el principio europeo de la dignidad humana.

Brasil aporta el principio de la irreductibilidad del salario y las pensiones, que en otras Constituciones se plantea como movilidad

o salario mínimo. La irreductibilidad tiene la ventaja de asegurar al trabajador el poder adquisitivo de su retribución, máxime en economías inflacionarias, donde los reajustes salariales resultan deficitarios.

Además, la irreductibilidad comporta también el principio de irrenunciabilidad, haciendo inviable la reducción salarial vía nuevos topes mínimos.

Bolivia trae en su Constitución, el principio de la incorporación de la mujer al mercado laboral el cual, como mandato expreso, obliga a la expedición de leyes y a la aprobación de políticas públicas que garanticen el acceso especial y prioritario de las mujeres al trabajo.

En la misma línea de valoración del trabajo femenino, Venezuela consagró el principio de la protección del trabajo del hogar y la afiliación de las amas de casa a la seguridad social, en aras de alcanzar la equidad de género.

La accesibilidad al trabajo se postula por Cuba y Venezuela como una obligación del Estado frente a sus asociados. En un mundo donde el desempleo es un problema estructural, elevar a rango constitucional este principio representa superar el mandato de igualdad de oportunidades y de protección al trabajo para buscar la garantía del pleno empleo.

Colombia, con la consagración de los principios de buena fe y sostenibilidad financiera, contribuye a la armonización de las

relaciones laborales, partiendo de la confianza que se deben las partes entre sí, postulados que acarrearán también la necesidad del equilibrio en las relaciones sociales, máxime cuando se trata de sistemas de seguridad social en los cuales la contribución económica tripartita se convierte en el pilar de su sostenimiento y en la garantía de la solidaridad.

### **Los principios frente a la Declaración de la OIT de 1998**

La observación gráfica de los hallazgos indica la gran incidencia de la Declaración de principios y derechos fundamentales de la OIT de 1998, toda vez que, en un porcentaje del 83,33 % de los países objeto de la investigación, se respeta los principios de asociación sindical y negociación colectiva, así como el de la prohibición del trabajo infantil y de las peores formas de trabajo infantil, mandato último que en la categorización de principios se fusionó con el principio de protección de la maternidad y del menor.

El 100 % de los países positivizaron los principios de igualdad y no discriminación y la prohibición del trabajo forzoso, identificado como trabajo digno en esta investigación.

## **Discusión**

La nominación de principios del trabajo y la seguridad social en Latinoamérica resulta conflictiva por la tendencia a maximizar el número de principios bajo la creencia romano germánica del poder transformador del derecho o, por el contrario, a

minimizarlos por la desesperanza frente a las posibilidades de cambio. Se trata de consagrar aquellos principios que efectivamente se requiera para dinamizar el Derecho Laboral y la Seguridad Social de estos países y realizar la justicia material.

Otra de las dificultades en torno a los principios es la ambigüedad terminológica que nace en la tradicional estructura de principios a través de rótulos o de su reducción a reglas. Es deseable lograr una estructura más cerrada que limite la autonomía interpretativa del operador jurídico, sin caer en el reduccionismo normativo<sup>4</sup>.

También agita la discusión teórica, la denominación poco rigurosa como principios, a toda aquella regla interpretativa o de fundamentación de un ordenamiento y que genera múltiples principios, unos consagrados explícitamente en las Constituciones o en la ley, otros a los que se hace alusión implícita también en estas fuentes, amén de los que generan la jurisprudencia y la doctrina.

Frente a este maremágnum, bien vale la pena la unificación e integración latinoamericana de principios del derecho laboral y la seguridad social, y reconocerlos en todos los ordenamientos de manera explícita, para facilitar la comprensión y análisis de las diversas instituciones de cada Nación.

---

<sup>4</sup> Ver Principios del Derecho Laboral: Líneas jurisprudenciales.

## Conclusiones

La defensa de los principios y su positivización como un tipo de norma que se diferencia de las reglas, de los valores y máximas del Derecho, se sustenta en la necesidad de sentar unas bases para los ordenamientos jurídicos globalizados, ya que la movilidad coyuntural de la legislación puede desconocer los logros y el enfoque de derechos en las regulaciones laborales.

No obstante el avance que significa la positivización, ésta por sí misma no tiene la fuerza para modificar una realidad que desconoce la importancia del trabajo. Las experiencias latinoamericanas evidencian que algunos países con Cartas Constitucionales austeras en principios son prolijos en garantías reales para el sector trabajador (Uruguay, ejemplo de equidad social en América Latina) y, por el contrario, Constituciones amplias en derechos, cercenan libertades y mantienen relaciones del trabajo conflictivas.

Posicionar un principio en las agitadas realidades latinoamericanas resulta más fácil que conocer la diversidad de normativas que terminan siendo un saber exclusivo de expertos, máxime cuando el espacio idóneo de la defensa del trabajo es el lugar donde se presta el servicio y no los tribunales donde concurren los conflictos agudizados y con soluciones no siempre acordes a las necesidades sociales.

En consecuencia, los principios deben ser utilizados como una herramienta para promover el cambio de una cultura jurídica formalista a una nueva cultura, comprometida con el respeto a los derechos humano laboral y de la seguridad social.

## Referencias

- Bronstein, A. (s.f.). Perfil del derecho laboral nacional: República de Argentina. Recuperado de [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang--es/index.htm).
- Buen Lozano, N. de. (2002). *Derecho procesal del trabajo* (12.<sup>a</sup> ed.). México: Porrúa Editores.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de derecho laboral. Tomo II*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Talleres Gráficos Garamond S.C.A.
- Congreso de la República de Colombia. (2001). Ley 704 de 2001 “por medio de la cual se aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, adoptado por la Octogésima Séptima (87<sup>a</sup>) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., Ginebra, Suiza, el diecisiete (17) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)”. Recuperado de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1666699>
- Congreso de la República de Colombia. (1967). Ley 22 de 1967 “por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional

- del Trabajo (Ginebra, 1958). Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1578015>
- Corte Constitucional de Colombia. (29 de mayo de 1992). Sentencia C-221 de 1992. [M.P. Alejandro Martínez Caballero]. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/c-221-92.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (18 de mayo de 1995). Sentencia C-225 de 1995. [M.P. Alejandro Martínez Caballero]. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-225-95.htm>
- Departamento de Derecho Internacional, OEA (1988). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador. Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Goyes, I. e Hidalgo, M. (2007). *Principios del Derecho Laboral: Líneas Jurisprudenciales*. Pasto, Colombia: Universidad de Nariño.
- Goyes, I. e Hidalgo, M. (2012). *Principios de la seguridad social en Pensiones*. Pasto, Colombia: Universidad de Nariño.
- Goyes, I. e Hidalgo, M. (2016). Conflicto y Principios: Garantía de la paz laboral y social (Ponencia). En *VIII Congreso Internacional de Derecho Constitucional*. Pasto, Universidad de Nariño.

Goyes, I. e Hidalgo, M. (2016). *Principios y riesgos laborales*. Pasto, Colombia: Universidad de Nariño.

Goyes, I. e Hidalgo, M. (2017). *Los principios procesales del trabajo: armonías y desarmonías en las Altas Cortes*. Barranquilla, Colombia: Advocatus.

Goyes, I. e Hidalgo, M. (2018). *Principios del derecho laboral colectivo: propuesta para su reconfiguración*. Pasto, Colombia: Universidad de Nariño.

López, D. (2004). Teoría impura del derecho. La transformación de la cultura jurídica latinoamericana. *Revista Chilena de Derecho*, 36(1), 193-197.

Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). Declaración de principios y derechos fundamentales del trabajo. Recuperado de <http://ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>.

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. Montevideo, Uruguay: De Palma.

Rodríguez, C. (2011). Un nuevo mapa para el pensamiento jurídico latinoamericano. En Rodríguez, C. (Coord.) *El derecho en América Latina. Un mapa para el pensamiento jurídico del Siglo XXI*, pp. 11-24. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores.

Santos, B. (2009). *Una epistemología del sur: la reinención del conocimiento y la emancipación social*. México: Clacso, Siglo Veintiuno Editores.