

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE

SECRETARIA GENERAL

T
1
42

TRAMITE DE PROYECTOS DE ENTIDADES NO GUBERNAMENTALES

(Art. 28 Reglamento)

FECHA: marzo 8/91

No. 20

AUTOR Inst. Andino del Trabajo y Federa. de Trabajadores de Bog y Cund.

TITULO PROYECTO Reforma Laboral a la Const. Nacional

FECHA DE PRESENTACION marzo 8/91.

FECHA DE ENVIO A COMISION _____

FECHA DE PUBLICACION _____

PONENTE COMISION _____

FECHA APROBACION COMISION _____

FECHA PRESENTACION EN PLENARIA _____

PONENTE EN PLENARIA _____

PUBLICACION INFORME _____

APROBACION PLENARIA _____

PUBLICACION _____

ENVIO A RELATORIA _____

SECRETARIO GENERAL

Bogotá, Marzo 8 de 1991

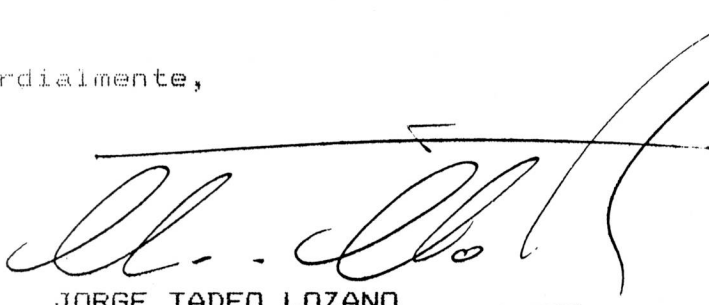
Señores
ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE
Ciudad

Distinguidos Señores:

Nos permitimos remitir a ese Organismo una propuesta de reforma Constitucional referida al tema laboral la cual consideramos de gran importancia por el mejoramiento de los principios y marco conceptual que rigen las relaciones de producción.

Esperamos receptividad a la propuesta, para beneficio de la clase trabajadora colombiana.

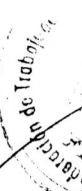
Cordialmente,



JORGE TADEO LOZANO
Director
Instituto Andino del Trabajo



LUIS ERNESTO MEDINA
Presidente
Federación de Trabajadores
de Bogotá y Cundinamarca



PROPUESTA DE REFORMA LABORAL
A LA
CONSTITUCION NACIONAL

PRESENTADA A LA : ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE

POR: INSTITUTO ANDINO DEL TRABAJO Y FEDERACION DE TRABAJADORES DE BOGOTA
Y CUNDINAMARCA. I FETRABOC

FECHA : Marzo 8 de 1991

DERECHO AL TRABAJO

1. Todo ciudadano tiene derecho al trabajo o a un empleo de acuerdo con sus aptitudes, conocimientos y experiencias y el Estado tiene la obligación social de procurárselo y protegerlo.

Las leyes que rigen las condiciones y garantías del derecho al trabajo son de orden público, por tanto son nulos los actos, contratos, convenciones o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, restricción o tergiversación del mismo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

2. Se garantiza la estabilidad en el trabajo o empleo; por consiguiente ningún empleador podrá despedir a trabajador o empleado alguno sin justa causa determinada por la ley y mediante los procedimientos señalados en ella.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

3. Todo trabajador o empleado tendrá derecho a la seguridad social para sí y para sus familiares y relacionados que dependan económicamente de él, en las condiciones, formalidades y grados previstos en la ley.

Este derecho comprende las garantías asistenciales y económicas para la preservación de la vida, la salud y el patrimonio del trabajador o empleado.

DERECHO AL SALARIO MINIMO

4. Todo trabajador o empleado tendrá derecho a percibir un ingreso o salario mínimo equivalente por lo menos al costo actualizado de los bienes y servicios necesarios para su digna subsistencia y la de su familia, determinado y clasificado en la forma que establezca la ley.

DERECHO DE LA MUJER EMBARAZADA

5. La trabajadora o empleada que resultare en embarazo no podrá ser despedida sino en las condiciones, por las justas causas y mediante el procedimiento que señale la ley; y tendrá derecho - en todo caso - a la licencia, permisos remunerados y prestaciones asistenciales y económicas que disponga la misma.

DERECHO DEL MENOR TRABAJADOR

6. Se permite el trabajo o empleo de los menores, solo si están comprendidos entre los 14 y 18 años, con la previa autorización de la autoridad laboral, en actividades no peligrosas y honestas, en jornadas laborales inferiores a la ordinaria y mediante

el cumplimiento de las demás condiciones de protección al menor trabajador que establezcan la ley y los convenios internacionales ratificados por Colombia.

DERECHO A LA JUBILACION

7. Todo trabajador o empleado que hubiere cumplido los requisitos de edad y tiempo de servicio previstos en la ley, tendrá derecho a una pensión de jubilación mensual, en la forma y cuantía establecidas en la misma, que en ningún caso será inferior al salario mínimo vigente.

DERECHO DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL

8. Todos los trabajadores y empleados tienen el derecho, conforme a la ley, de asociarse para la defensa de sus respectivas actividades, profesiones u oficios, la protección de los derechos de carácter laboral de sus afiliados y la participación en la concertación y definición de las políticas de empleo, precios, ingresos y salarios de la empresa y del Estado.

Las asociaciones sindicales ejercerán sus actividades libremente en concordancia con la ley y los tratados internacionales ratificados por Colombia.

DERECHO DE HUELGA

9. Los trabajadores o empleados agrupados en asociaciones sindi-

cales tienen derecho a la huelga o cesación de labores, salvo en los servicios públicos esenciales, de acuerdo con los objetivos, causas, definiciones, clasificaciones, procedimientos y régimen de sanciones establecidos en la ley.

La legalidad o ilegalidad de la huelga y las sanciones a trabajadores o empleadores serán calificadas e impuestas exclusivamente por la rama jurisdiccional del poder público, mediante procedimiento breve y sumario que reglamentará la ley.

TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAMENTO

- 10. Los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico que no se solucionaren por acuerdo entre las partes, deberán someterse a la decisión de tribunales de conciliación y arbitraje de carácter permanente, cuya organización y competencia establecerá la ley.

EXPOSICION DE MOTIVOS

PREAMBULO

7

Escribió G. Jellinek que "toda asociación permanente necesita de un principio de ordenación conforme al cual se constituya y desenvuelva su voluntad. Este principio de ordenación será el que limite la actuación de sus miembros dentro de la asociación y en relación con ella. Una ordenación o estatuto de ésta naturaleza, es lo que se llama Constitución. Todo Estado, pues, necesariamente ha menester de una Constitución".

El distinguido profesor de la Universidad de Heidelberg nos dice cuales materias fundamentales, en términos amplios, deben integrar el contenido de una Carta Constitucional:

- a). Principios de la Organización del Estado
- b). Principios respecto de la competencia del Estado.
- c). Reconocimiento de los derechos de los súbditos.

La generalidad de las Constituciones incluyen secciones especiales en las cuales se precisan minuciosamente los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Sin embargo según sea la orientación filosófica o económica del Estado o sus fundamentos sociológicos, así mismo serán consagrados tales derechos.

Del mismo modo que existen constituciones nacionales que no han in-

8

corporado en su texto algunos derechos fundamentales de la persona humana, otras lo han hecho con exceso reglamentario insólito según lo veremos aquí.

Las constituciones pueden ser "rígidas o flexibles" según que los sistemas o métodos de modificación de ellas ofrezcan mayor o menor dificultad. Es obvio que aquellas que establecen procedimientos expeditos de reforma, brindan la oportunidad de tener debidamente actualizadas las instituciones superiores del Estado, manteniéndolas siempre como un reflejo fiel de la realidad material de la sociedad. A este sistema se le considera vulnerable y peligroso en naciones que poseen aún mecanismos electorales viciados.

Nuestra Constitución, rígida como la que más, ha permanecido inalterable ante las presiones sociales que exigen la inclusión de clarísimos derechos laborales en su texto.

Una cosa no ha podido evitar nuestra Constitución con toda su "rigidez": que paralelamente a ella se creen por la conciencia avanzada de algunos ciudadanos, unos principios, unas tesis, una doctrina, casi una escuela de derecho constitucional no escrito, que se opone reciamente a que el Estado Colombiano siga gravitando peligrosamente alrededor de normas constitucionales desueltas o de profundos vacíos institucionales dándole espaldas a un orden material y social que golpea con fuerza la vetusta estructura del orden antiguo.

TITULO I

ASPECTOS GENERALES

CAPITULO I

NECESIDAD DE LA REFORMA

Solo hasta finales del Siglo XIX existió en sentido formal la Legislación Laboral en Europa y en América, o más bien de Previsión Social como en ese entonces se llamaba.

Originalmente los estatutos legales influenciados por el Código de Napoleón, entre los cuales estaban los latinoamericanos, prescindieron de los temas sobre Contrato de Trabajo y protección al trabajador asalariado. Tales relaciones se regulaban por el Código Civil.

La historia indica que la primera Ley Social se emite con posterioridad a 1883, en la Alemania de Bismarck, la cual contenía un Plan de Seguridad contra algunos riesgos. Le siguió Francia en 1884, con su Ley de Sindicatos Profesionales que consagró en principio la libertad sindical, y en 1889, la de Accidentes de Trabajo.

Parece claro que solo después de la Primera Guerra Mundial, con posterioridad a los Tratados de Paz de Versalles y otros similares en el año de 1919, que crearon la Organización Internacional del Trabajo, se dió al Derecho Laboral su auténtica personalidad.

De aquí surgieron principios que identificaron plenamente la natura-

leza del Derecho del Trabajo y lo proyectaron con características internacionales.

El Derecho del Trabajo es pues pues, una disciplina relativamente reciente, no tradicional, en plan de permanente desarrollo y de inmensa perspectiva futura.

Cesarino Junior, tratadista brasileño, dijo sobre el Derecho Laboral: "Es realista, concreto, sin dogmatismos, dinámico y no estático, siempre inconcluso, en perpetuo devenir, teniendo que adaptarse a situaciones económicas variables pero sin llegar jamás a anular la personalidad, ni a atentar contra la libertad individual".

Después de desprenderse del Derecho Civil - el Derecho del trabajo ha adquirido estructura filosófico-jurídica propia; invadió, a pesar de su origen privado, la esfera del Derecho Público, para constituir una identidad o categoría sui-generis: la del derecho social.

Originalmente el Derecho Laboral fue de fundamento humanitario y localista; devino luego en derecho supranacional: protege al asalariado cualquiera sea su condición nacional, su raza, la naturaleza del empleo o la forma de su salario. El trabajo humano dejó de ser una mercancía para convertirse en un derecho. Se inició el "tripartismo" o sea la intervención de los tres factores o elementos que participan en el proceso de producción: el Estado, el empresario y el trabajador.

De aquel principio a esta parte la O.I.T., a través de convenios y recomendaciones, ha estructurado un Derecho Laboral que tiende a unificar la legislación en todas las naciones, por supuesto que con serias dificultades originadas en los desequilibrios del desarrollo entre ellas.

Sin embargo, los altos índices de ratificación de los convenios por los estados miembros son prueba fehaciente de la eficiencia de la O.I.T. por la acción dinámica de su crecido número de conferencias anuales. Están vigentes en el Mundo más de tres mil leyes protectoras del trabajo.

Otras tantas Conferencias Americanas del Trabajo, apéndices también de la O.I.T., han contribuido a fortalecer la tendencia unificadora del Derecho del Trabajo que propugna este organismo.

En Colombia solo a partir de la Ley 57 de 1915 se puede hablar de la existencia de una norma creadora de Derecho Laboral, dado el tono paternalista de las disposiciones anteriores que - inspiradas en la Legislación de Indias - establecieron algunas pensiones de jubilación. Sin embargo se puede señalar un verdadero desarrollo de la legislación laboral colombiana solo a partir de los años treinta.

La Ley de Sindicatos dictada en 1931; la de contratación individual de trabajo, cesantías, enfermedad, vacaciones remuneradas, etc., que data de 1934; la Reforma Constitucional de 1936 que dió fundamento institucional a algunos derechos laborales; la Ley 96 de 1938 que creó

el Ministerio del Trabajo; la Ley 6a. de 1945 o Ley General del Trabajo; la Ley 90 de 1946 que instituyó la Seguridad Social; y otras de similar o menor importancia, señalan a Colombia como país líder, en su época, de las conquistas sociales de América Latina.

Con posterioridad a la Ley 6a. de 1945 -que serviría de modelo- se dictaron el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo por medio de los Decretos leyes 2158 de 1948 y 2663 y 3743 de 1950.

En 1965 bajo la Administración Valencia y como consecuencia de un movimiento de las fuerzas sindicales se expidió el Decreto Extraordinario 2351 en el cual se incluyeron algunas reformas generales al derecho individual y al derecho colectivo del trabajo.

Es necesario ahora legislar para resolver -científicamente- los problemas que se han presentado en los últimos lustros con la aplicación de disposiciones anacrónicas e injustas.

Adoptar un cuerpo de normas laborales que sea el resultado de un serio estudio sobre la realidad nacional y que recoja los anhelos de los trabajadores, de los empresarios y del país entero, es una urgencia colombiana.

Se hace imperativo reformar algunas instituciones jurídico-laborales - para ajustarlas al ritmo de los cambios sociales y legislativos

que ha vivido y vive la humanidad entera.

El legislador colombiano debe captar cuanto antes la presión que ejercen inmensos sectores de opinión nacional que anhelan transformaciones profundas en nuestra vida institucional.

Es necesario -entonces- legislar para resolver con científismo jurídico los problemas que se han presentado en los últimos lustros por la aplicación de disposiciones que ya cumplieron su papel en un momento histórico diferente o para llenar vacíos institucionales que han impedido un avance consistente y socialmente justo del país.

Este cuerpo de nuevas normas debe ser el resultado de un serio y concertado estudio sobre la realidad nacional, que recoja no solo los anhelos, derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, sino, muy fundamentalmente, los anhelos, derechos y obligaciones de la sociedad entera.

La actividad más antigua de la humanidad, el trabajo del hombre, ha tenido un largo viacrucis; su consagración en normas de derecho y su reconocimiento social, ha sido difícil empresa de sociólogos y legisladores.

Desde el trabajo esclavista, que consideraba al hombre y su capacidad laboral una simple mercancía en el ignominioso mercado que pervivió hasta comienzos del Siglo XIX, el reconocimiento constitucio-

nal y legal de los derechos generados por el trabajo humano ha sido lento y carecido de universalidad y uniformidad.

Por ejemplo, todavía existen naciones que mantienen el "apartheid" laboral en sus leyes y prácticas jurídicas fundamentales, como una afrenta a la dignidad humana.

Colombia tiene tradición jurídica formalista; o sea que somos un país de leyes en sentido formal, contrariamente a los regimenes jurídicos consuetudinarios del derecho anglo-sajón en donde la "costumbre" es ley y norma fundamental.

Al regular el comportamiento de los ciudadanos en leyes escritas, las cartas fundamentales deben contener la garantía de los derechos esenciales del hombre y de la sociedad.

La Constitución Colombiana se ha quedado a la zaga de las cartas fundamentales de la casi totalidad de los países de oriente y occidente de sistema constitucional formal, respecto a la definición de los derechos fundamentales que genera el trabajo humano, pieza esencial del desarrollo de los pueblos - Así lo demostraremos más adelante en capítulo especial - .

Nuestra Constitución fué promulgada hace cien años; era la época del "iluminismo individualista". Pero de allá a esta parte, dos guerras mundiales, otros tantos movimientos sociales progresistas (que con virtieron el mundo pastoril en la era industrial de la humanidad) y

las revoluciones nacionalistas e internacionalistas de derecha (Nazismo y Facismo) y de izquierda (Bolchevismo y Maoísmo), transformaron la óptica con que se miraban los hechos sociales, introdujeron el elemento colectivo en el proceso político y fijaron nuevos derechos de tipo comunitario, que luego fueron lentamente institucionalizándose.

Este influjo fue evidente aún en constituciones rígidas como la Colombiana, modificada 50 años después de su promulgación (1886-1936) para aproximarla tímidamente a aquellas tendencias.

En efecto, en la reforma del 36 se introdujeron, en forma insuficiente pero bien intencionada, definiciones sobre el derecho de huelga, la función social de la propiedad, la obligación social del trabajo y la especial protección que debe brindarle el Estado, etc. etc.

CAPITULO II
CARACTERISTICAS DE LA REFORMA

Hace tiempo que el Derecho del Trabajo trascendió el marco de lo simplemente jurídico para introducirse en el escenario de lo económico. Del mismo modo que dejó de ser simplemente el derecho de las relaciones entre empresarios y trabajadores organizados para convertirse en el Derecho regulador del trabajo no formal y del desempleado.

No solo se discuten, pues, en la actualidad, las relaciones obrero-patronales desde el punto de vista de los derechos y obligaciones de estos dos sectores y la incidencia en sus economías individuales, sino esas mismas relaciones y sus repercusiones en las economías nacionales y mundial.

Surge aquí la necesaria presencia del Estado para regular aquellas relaciones, para garantizar su equilibrio no solo desde el ángulo formal sino en su contenido mismo, en lo sustancial.

La gestión del Gobierno, por tanto, no debe llegar únicamente al ejercicio de la simple función de amigable componedor en que se lo ha situado por algunas legislaciones y prácticas laborales, sino también a la de gran regulador de las políticas de salarios, jornadas y condiciones de trabajo; debe sentar las bases mínimas de las tasas salariales; intervenir el mercado de trabajo para incrementar racionalmente su oferta y determinar las características y vo-

lúmenes de la correspondiente demanda; medir las fluctuaciones del ingreso y de la ocupación para establecer la dimensión del empleo y sus diferentes características; indicar las políticas de los empleadores y de los trabajadores relativas a la desocupación y a la estabilidad laboral; etc.

Hay quienes piensan que debe legislarse en materia laboral sin previa concertación de las fuerzas que intervienen en el proceso de la producción. Vano sería el intento puesto que sin consultar previamente los diferentes sectores económicos y estratos sociales, así como las variadas condiciones socioeconómicas y culturales de los pueblos y regiones, se corre el riesgo de hacer leyes inaplicables en toda la nación, o de generar efectos contrarios a la producción y al desarrollo económico de esos mismos pueblos o zonas del país.

Las leyes laborales deben tener como objetivo la Paz Social; la colaboración y la confianza entre los diferentes sectores que participan en el proceso de producción son los mejores medios para llegar a dicha Paz.

No habrá paz social si las leyes de esta naturaleza contienen gérmenes de hostilidad, mecanismos de lucha o confrontación y elementos tácticopolíticos de tipo revolucionario.

Pero puede ocurrir que las leyes en sí mismas no contengan estos factores sino que por móviles estrictamente políticos la clase trabajadora haga un mal ejercicio de ellas, dando pie a que sectores capitalistas reaccionarios, interesados en el fracaso de una legislación social progresista, logren su propósito.

En todas las circunstancias siempre será útil el camino de la "concertación", del diálogo constructivo.

En las economías de los países de organización política vertical las decisiones son tomadas por un soberano o tirano mediante decretos arbitrarios que benefician a pequeñas élites, en algunos casos disfrazadas de formas benevolentes de participación democrática, pero con la suprema y final definición del dictador.

En el otro extremo está el regimen puramente capitalista, de absoluta libertad de empresa, mediante el cual un sistema competitivo de precios, mercados, utilidades y pérdidas, fruto de las decisiones combinadas de millones de individuos, da las respuestas a las preguntas: Qué debe producirse? ¿Cuánto debe producirse? ¿Cómo debe tener lugar la producción y quiénes han de recibir el producto y la plusvalía?.

En cambio, en los países de capitalismo democrático, o mejor, de democracia social, las estructuras jurídicas y económicas permiten el ejercicio de la libre empresa mezclado con acentuados elementos de planificación estatal, establecida por procedimientos democráticos indirectos, acuya preparación y estudio concurren concertadamente los diferentes sectores de la economía -Estado, empresa privada y trabajadores- .

Es el "derecho de la participación ciudadana" en las decisiones del Estado, muy poco reglamentado en nuestro medio, pero de una gran importancia y necesidad para el fortalecimiento de nuestras débiles democracias. Pero -fundamentalmente- es la intervención rectora

- 12 -

del Estado en la economía nacional, a todas luces conveniente y necesaria.

En el orden laboral la institucionalización de la participación sindical en las decisiones que el Estado deba tomar sobre materias que atañen a la clase trabajadora, dentro de los límites que la ley establezca, es una forma de concertación compulsiva cuyos alcances son de gran trascendencia para la paz social nacional.

TITULO IIDERECHOS INDIVIDUALESCAPITULO I

DERECHO AL TRABAJO

La Constitución Colombiana en su artículo 17 establece expresamente que "El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado" (Artículo 17 del Acto Legislativo No. 1 de 1936); lo cual significa que el trabajador no es el titular del derecho, quien solo tiene deberes y obligaciones.

El interrogante que ha surgido de tal disposición a través de estos diez lustros de vigencia en nuestra carta constitucional es el siguiente: ¿Quién debe procurar el trabajo?. En la economía socialista planificada está claramente definido que el trabajo lo proporciona el Estado y en la capitalista el trabajo o empleo lo da prevalentemente el empresario privado bajo el auspicio de medidas económicas propicias dictadas por el Estado.

Aún en los sistemas capitalistas más radicales se ha llegado a la conclusión de que el trabajo no puede ser una obligación del ciudadano sino un compromiso del estado, incluido en él tanto el empresario privado como el gobierno; el uno lo genera y el otro garantiza su protección.

El concepto del trabajo-obligación está rebasado por los hechos sociales desde el siglo pasado. Fourier -en Francia- decía desde 1819:

"La escritura nos dice que Dios condenó al primer hombre y a su posteridad a trabajar con el sudor de su frente, pero no nos condenó a ver nos privados del trabajo del cual depende nuestra existencia. Podemos pues, en materia de derechos del hombre, invitar a la filosofía y a la civilización a no arrebatarnos el recurso que Dios nos ha dejado". El autor agrega: "Hemos pasado siglos razonando sobre los derechos sin pensar en reconocer el más esencial, el del trabajo, sin el cual los demás no son nada". (Teoría de l'Unité Universelle- 2a. ed. Oeuvres complètes, Paris, 1841, tomo III, pág. 178).

Los antecedentes históricos del concepto de "derecho al trabajo" - en sus elementos primitivos - pueden encontrarse en las cofradías de la edad media al imponerse a si mismas el deber de asegurar a cada uno de sus miembros una parte del trabajo ofrecido; sistema en donde abrevaron los posteriores "gremios o corporaciones gremiales" cerrados que entendían "el derecho al trabajo" solo para ellos, a expensas de los jornaleros, los peones, los trabajadores no calificados y los campesinos, o la "gleba" como despectivamente se les llamaba.

La concentración del trabajo en los miembros de los "gremios", la influencia de la teoría de Santo Tomas sobre el "derecho a la existencia", pero sobre todo la filosofía social calvinista de la época en Inglaterra, tuvieron influencia determinante en el nuevo rumbo que tomó el concepto del "derecho al trabajo".

Se comenzó a hablar del derecho de todos al trabajo; de la libertad de trabajo, lo cual se oponía precisamente al monopolio de los gre "

mios: Estaba en juego el "derecho a la vida".

Inglaterra vivió la primera crisis económica caracterizada de la edad moderna durante los reinados de Enrique VIII y de Isabel, que condujo al abandono de los cultivos y a la inflación monetaria de más crueles consecuencias de la época. La pobreza se acentuó al grado máximo y la iglesia se asoció al Estado para combatirla. El Estatuto de Isabel - Poor Law o la Ley de los pobres estableció la obligación a cada parroquia de otorgarle trabajo a los desempleados aptos y limosnas a los enfermos o impedidos. Fué toda una cruzada contra la pobreza; Lutero y Calvino la predicaban así: "antes que limosnas habrá que dar a los pobres medios para trabajar". Era la época del paro pasajero o accidental, sustituido luego por el "paro tecnológico" o estructural originado en la introducción de la "máquina" en la producción y el inicio de la era industrial.

John Locke - el primero de los grandes políticos de la era moderna - dejó también para Inglaterra el liderazgo del pensamiento sobre el "derecho al trabajo" en el marco "post-Industrial" que se resume en la siguiente frase: "El estado debe garantizar contra todo menoscabo el derecho al trabajo y a los frutos del trabajo".

Y a mediados del siglo XVIII- Montesquieu y Rousseau en 1762 se hacen eco de aquellas ideas, la cual queda plasmada en la siguiente frase de Fichte: "El Estado debe asegurar a todos el trabajo necesario para su subsistencia" (1796).

Requerimos entonces un Estado que sea capaz de generar empleos nuevos; que tenga la obligación de crear nuevos servicios y estimular la fundación de nuevas empresas o de ampliar su estructura para ocupar la fuerza laboral cesante.

Es el modelo de un estado interviniente en la economía privada; de un estado que por mandato de la ley pueda generar empleo en sectores estratégicos de la economía.

Por tanto debe invertirse la definición de que el trabajo es una "obligación" del ciudadano por la de que "el trabajo es un derecho del hombre" que el Estado tiene la obligación de procurarle directa o indirectamente.

No existe Constitución de Estado moderno alguno que mantenga el principio exclusivo del trabajo-obligación para la época que vive la humanidad.

El trabajo no es una simple obligación social sino un derecho social que conlleva, por supuesto, obligaciones correlativas; derecho cuyo titular es el hombre y no el Estado.

En la propuesta de reforma, el "derecho al trabajo" tiene límites relacionados con la capacitación, experiencia y, aptitudes laborales, que facilitará al legislador una adecuada posibilidad de reglamentación.

CAPITULO II

DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Ninguna virtualidad tendría establecer el derecho al trabajo en el orden constitucional si paralelamente se dejase de institucionalizar con el mismo rango el derecho a la estabilidad laboral.

Ha sido esta una lenta conquista de los trabajadores en el decurso de la negociación obrero patronal, consagrado luego en la legislación de la casi totalidad de los países y en las constituciones más avanzadas.

Las iniciales controversias sobre la materia se plantearon en términos radicales no solo respecto a la existencia del derecho mismo a la estabilidad - en muchos casos negada por violar el principio de la autonomía patronal- sino también por los límites mismos de dicha estabilidad, que en ciertas ocasiones fue planteada como indebida coadministración o cogestión obrero patronal.

En síntesis puede afirmarse que la disputa sobre los términos de la estabilidad laboral ha conducido a un acuerdo más o menos generalizado en los países de economía de mercado, consistente en que solo la ley determine las justas causas para la terminación de dicho derecho y que también sea ella la que exclusivamente prevea los procedimientos mediante los cuales se pueda extinguir.

La estabilidad laboral -en fin- no debe tenerse como un privilegio ex-

clusivo del sector obrero, sino también del empleador.

La permanencia en el puesto de trabajo aplicando experiencias y capacitación adquiridas en la misma empresa es benéfica para ambas partes en la relación obrero patronal. Para el trabajador en la medida en que consolida y mejora su ingreso, le dá seguridad económica a la familia y aumenta sus conocimientos personales; para el empresario porque asegura el crecimiento de la eficiencia del trabajador y por ende una mayor rentabilidad del capital. Y en último término al país también conviene la estabilidad en el empleo por el impacto de estos beneficios en la productividad y porque la seguridad y progresión del ingreso del trabajador conlleva el mejoramiento de las condiciones fiscales y sociales del Estado.

CAPITULO III

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

"La asistencia pública es función del Estado. Se deberá prestar a quienes careciendo de medios de subsistencia y de derecho para exigirla de otras personas, están físicamente incapacitados para trabajar. La Ley determinará la forma como se preste la asistencia y los casos en que deba darla directamente el Estado". (Artículo 16 del Acto Legislativo No. 1 de 1936).

Asistencia Pública. Con el surgimiento innegable de un derecho social de características formales y sustanciales perfectamente delimitables deberá actualizarse la terminología Constitucional cuando precisamente se trate de definir Instituciones de carácter laboral.

En efecto, la asistencia pública ha devenido en asistencia social. Se habló de asistencia pública en algún tiempo para significar la ayuda o socorro que debía prestar el Estado a los ciudadanos. Era la antigua forma de caridad pública, concretizada en actos de beneficencia. Hoy, en cambio, se habla de asistencia social, de seguridad social.

En la edad media la asistencia de que se habla era prestada principalmente por la iglesia, a través de los Monasterios. También lo era por grupos privados de personas organizados en corporaciones de ayuda voluntaria, que aún subsisten en algunos países. Era la "Asistencia Privada". Luego, con el mismo criterio "piadoso",

más no obligacional, el Estado asumió la responsabilidad de prestar asistencia a los sectores sociales más desvalidos. Fué la era de la asistencia pública.

En aquellos países en los cuales las clases proletarias fueron logrando madurez política, el Estado se vió precisado a asumir, a través de instituciones especializadas, la prestación de la asistencia social integral. Es la etapa contemporánea de la Seguridad Social Integral, reglada en la Ley pero sin marco constitucional de referencia en Colombia.

A tal grado ha llegado la Seguridad Social en algunos países y de tal magnitud es la invasión que el derecho social está realizando en esferas antes vedadas por el economismo burgués, que hoy la mayoría de los Estados han incluido en sus constituciones a la Seguridad Social como uno de los derechos fundamentales del trabajador.

Característica esencial, pues, del moderno concepto de asistencia social o seguridad social es la de que es un derecho ciudadano, exigible del Estado; no una simple función de este.

Un derecho genérico que en su aceptación universal conlleva la obligación estatal de procurar tanto al empleado como al desempleado, no solo, asistencia económica y médica por razón de vejez, enfermedad y pérdida de capacidad laboral, sino distracción y esparcimiento sanos.

En los países socialistas este derecho se realiza cabalmente, puesto que se presta, se otorga al ciudadano en forma gratuita. Lo que no ocurre en la mayoría de las naciones capitalistas, sobre todo en las que se encuentran en período de desarrollo, en las cuales la seguridad social prestada por el Estado es remunerada por el propio beneficiario, y aún así es deficiente.

Urge, pues, la consagración constitucional del derecho a la seguridad social a favor de las personas que lo integran. •

En el texto de la carta fundamental colombiana no hay referencia alguna al compromiso del Estado de asegurarle al trabajador o empleado la preservación de su salud y la garantía de que él o su familia van a estar protegidos de las enfermedades o de los accidentes relacionados con el trabajo o empleo.

El régimen de la seguridad social, extendido no solo al trabajador dependiente sino también al independiente, se ha ampliado igualmente de manera vertical para cubrir a los familiares de aquellos, y a enfermedades y especialidades medicas que antes eran imprevisibles.

Se ha llegado a conformar el concepto de la seguridad social integral. Este crecimiento de la seguridad social ha rebasado los marcos ordinarios del ordenamiento jurídico, generando desbordamientos que han puesto en grave crisis el sistema mismo, creado como

expresión del tripartismo.

El régimen de la seguridad social ha venido funcionando con relativa eficiencia en el país por lo cual ha sido sometido a críticas justas y necesarias que en ningún momento han negado su importancia y la necesidad irreversible de su fortalecimiento.

Los defectos estructurales de las leyes que en el país se han dictado para organizar la seguridad social no han hecho cosa diferente de comprobar la necesidad de consagrar una norma superior de derecho que defina el marco conceptual de la institución.

Esta garantía que el Estado debe asegurar a los trabajadores o empleados o sus familiares y relacionados tendrá que ser de orden constitucional para preservarla de los vaivenes y cambios políticos, así como de la mezquindad y maquinaciones de la burocracia oficial; el respeto por la salud, la vida y el patrimonio de los trabajadores y empleados - así sean ellos directivos empresariales o servidores de menor rango - debe ser garantizado por la propia Constitución.

Al proponer la elevación a la categoría de "norma suprema" del derecho a la "seguridad social" estamos dignificando la vida humana.

CAPITULO IV

DERECHO AL SALARIO MINIMO

Desde cuando Marx analizó en su economía política los términos de la plusvalía y convulsionó a la humanidad con su teoría de que el valor agregado en la producción correspondía integralmente al trabajador, se han movido diferentes tesis sobre la cuantía del salario.

En las economías de corte capitalista el debate se ha cifrado en si el salario debe ser o no compensatorio del esfuerzo físico, mental y espiritual realizado; o si debe regularse por el precio del producto final obtenido, después de deducidos costos y utilidades del capital; o si debe cubrir en cambio las necesidades básicas familiares del trabajador; etc.

Proveniente de esta misma controversia han surgido otros temas tales como el del "salario no remunerativo" o "subempleo", que tiene que ver precisamente con que el salario no sea compensatorio de las exigencias y necesidades familiares del trabajador.

La conclusión final es la de que todo Estado debe regular un salario mínimo que garantice al trabajador o empleado y a su familia el derecho a unas condiciones de vida también mínimas, referidas a las necesidades primarias, que hoy son no solo las tradicionales, de la alimentación la salud y la educación, sino también la vivienda, el transporte, la recreación, etc.

Es lo que en algunas legislaciones y doctrinas se ha llamado el "salario vital", que en términos genéricos debe equivaler al costo actualizado de bienes y servicios indispensables para la supervivencia de la familia del trabajador o empleado.

Se dice en la propuesta: "costos actualizados" como una manera de garantizar el ajuste del salario mínimo a -por lo menos- los mismos niveles del aumento de los precios finales de los bienes y servicios que conforman la canasta familiar.

Por último se deja a la ley la facultad de establecer la forma de determinar la cuantía de los salarios mínimos así como los procedimientos para llegar a él.

CAPITULO V

DERECHO DE LA MUJER TRABAJADORA

Dentro del proceso de garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo de la mujer respecto del hombre era obvio y natural que se llegara a la conclusión de que, si bien era justa la inquietud feminista de otorgar igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo a las mujeres, se le diera a ellas - por excepción - un tratamiento especial en el caso de que resultaren en estado de embarazo durante el lapso del trabajo.

En algunos países que apenas salen del oscurantismo político las mujeres embarazadas carecen de garantías laborales; y en otros, a pesar de estar escritas en legislaciones nacionales, tratados internacionales y declaraciones sobre derechos humanos, practican usos que desvirtúan la protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

Nadie niega, por lo menos teóricamente, que el noble estado del embarazo de la mujer trabajadora merece un tratamiento privilegiado que va desde la prohibición expresa del despido hasta la protección asistencial económica y en tiempo, durante las épocas de preparto, parto y postparto.

Su inclusión, entonces, como norma constitucional hará honor al sublime hecho biológico de la gestación y al principio - respaldado por la iglesia católica - de darle igual protección al ser por nacer que al ser nacido.

CAPITULO VI

TRABAJO DE MENORES

La Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas prohíbe el trabajo de los menores.

Esto debe interpretarse -como lo ha hecho la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- en el sentido de una protección humanitaria a quienes no tienen la suficiente madurez mental y física para ejecutar actividades laborales, cuyo límite máximo, los biólogos han establecido en 14 años; quienes habiendo sobrepasado esta edad sin haber llegado a la mayoría (18 años), podrían estar habilitados para desempeñar determinadas actividades en jornadas laborales menores que las impuestas a los trabajadores o empleados adultos.

No hay duda alguna que es un derecho de la humanidad proteger su futuro; procurar el desarrollo de su niñez y de su juventud para asegurar un porvenir positivo y la continuidad de la estirpe humana sobre la tierra.

Y es también natural que al brindarle esta protección a los niños se establezca expresamente la prohibición de emplearlos en labores peligrosas y deshonestas -como es frecuente en nuestro medio-. Al elevar a categoría de norma constitucional la regulación sobre trabajo de menores, apenas estamos siendo consecuentes con la conducta asumida por las diferentes Conferencias Internacionales del Trabajo y con la letra y el espíritu de la voluminosa doctrina y jurisprudencia

cia que sobre protección de los menores hemos producido en el país en la última década.

La disposición propuesta, tras autorizar el trabajo "sólo" a los mayores de 14 años - en determinadas condiciones de protección- está tácitamente prohibiendo el de los menores de esta edad, en el entendimiento de que en este lapso no se ha adquirido la personalidad y responsabilidad suficientes para efectuar actividades laborales.

CAPITULO VII

DERECHO A PENSION DE JUBILACION

Establecido el empleado o trabajador con todas sus garantías de permanencia, salario, seguridad social, etc.; y la trabajadora y el menor -además- con las garantías pertinentes por razón de su estado y edad, es justo que el transcurso del tiempo en que se ha mantenido leal y eficientemente una relación de trabajo, produzca el efecto jurídico y económico de proteger la tercera edad o vejez. A quien ha rendido tributo al trabajo enaltecedor; a quien ha sido engranaje necesario en el progreso de la empresa y del país, debe compensarsele cuando sus fuerzas desfallezcan por haberlas entregado en la rutina laboral.

La pensión de jubilación es el remate feliz de empresario y trabajador, es la culminación justa de un proceso productivo en el cual el trabajador ha puesto su capacidad física e intelectual para generar los recursos que le permitan, a la desvinculación del empleo, supervivir con dignidad y honor, él y su familia.

Como las condiciones del "habitat" nacional han variado favorablemente, al punto de que en la actualidad el promedio relativo de vida es significativamente superior al de hace diez o veinte años, es apenas lógico que la norma constitucional que proponemos remita a la ley para la fijación de la edad como requisito para la pensión; e igualmente para el establecimiento del tiempo de servicio, dado que el legislador tiene mejores elementos de juicio para determinar los dife-

rentes eventos y circunstancias en los cuales deban acumularse tiempos de las diferentes categorías y clases de empresas o entidades.

Una justa previsión de la Constitución Nacional sería la de precisar que en ningún caso la pensión de jubilación será inferior al salario mínimo vigente.

TITULO III

DERECHOS COLECTIVOS

CAPITULO I

DERECHO DE ASOCIACION Y LIBERTAD

SINDICAL

Tanto trabajadores como empleados han venido ejerciendo el "derecho de asociación" y la libertad sindical bajo los auspicios de la norma que "in genere" define aquel, en el artículo 44 de la Constitución Colombiana. Ante tal vacío institucional y la importancia que en el mundo de la economía y de la política tienen las organizaciones sindicales se hace imperativo precisar el derecho de los trabajadores de organizarse en asociaciones con objetivos claramente definidos en la Constitución Nacional, cuyas limitaciones únicas sean las descritas en la ley y en los tratados internacionales ratificados por el país.

Igual que en otras materias -en esta- Colombia se ha comprometido mediante convenios ratificados por el Congreso a asegurar el libre derecho de asociación y la libertad sindical; y qué forma mas firme y consistente de hacerlo que elevándolos al rango de disposición constitucional?.

El citado artículo 44 de la C. N. dice textualmente:

"Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal, Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas".

Hasta aquí la parte de la norma que nos interesa.

Se ha dicho que "asociación es la acción y el efecto de asociarse, o sea de unirse dos o más personas con una finalidad determinada". Algunos países como la Argentina al reconocer este derecho en su Constitución han adoptado la fórmula de hacerlo solo cuando responda a "fines útiles"; otros se han limitado a reconocerlo siempre y cuando no sea ilícito, o sea que no haya sido expresamente prohibido por la Ley. Nuestro Estatuto Constitucional dice que las asociaciones no pueden ser contrarias "a la moral o al orden legal". Habría bastado el último concepto, pues el primero, la moral, es sumamente amplio y coloca en poder de la persona garante del derecho, en este caso El Estado, la libertad absoluta de imponer una moral "oficial", no muchas veces coincidente con la común y general.

Esta denominación y la de "sindicato" serán las que adoptaremos, aun contra cierta doctrina, para representar la unión material y jurídica de los trabajadores. Se la ha llamado por algunos "profesional" tomando como única característica su origen histórico, pero olvidando la gran transformación ideológica que se ha operado en el interior de la institución, debido al flujo creciente -en el mundo- de las ideas socialistas, y aún a las presiones de algunos neo-capitalismos cooperativistas y corporativistas, que han introducido cierto tipo de participación política del trabajador en la orientación y dirección del Estado.

En su sentido clásico, pues, el derecho de asociación profesional es la unión de trabajadores, establecida para estudiar, mejorar y defender los intereses profesionales comunes.

= 32 =

Esta bien claro que nuestra Constitución por ninguna parte define lo que es el derecho de asociación de los trabajadores, como lo hacen gran número de países, que han llegado hasta señalar las finalidades generales que deben cumplir tales uniones, a fin de limitar al legislador la libertad de variarlas caprichosamente. .

En Colombia hemos acudido a la autorización del artículo 44 transcrito, cuyo origen es netamente civilista, para justificar la presencia constitucional del derecho de asociación profesional.

De otra parte, la habilidad patronal ha edificado la teoría, desarrollada posteriormente en nuestra legislación, de que dicha norma autoriza, a más del derecho de asociación comercial como instrumento de especulación, el de la asociación laboral de tipo patronal, con iguales o parecidas características y privilegios que las de los trabajadores.

Graves, muy graves consecuencias se han producido con el vacío constitucional respecto del derecho especial de asociación laboral. Los diferentes gobiernos y legislaturas comprometidos con el sector empresarial han omitido reglamentar la asociación patronal con la misma prolificidad, dastricidad y profesionalismo ejecutados respecto de las asociaciones de trabajadores.

De todos modos, debe constituir pretensión indeclinable de la clase trabajadora en nuestro país la de que se incluya en la Constitución

Nacional el derecho de asociación de trabajadores y empleados, de manera similar a la reglamentación de las sociedades civiles, comerciales o patronales, incorporación que deberá conllevar también la del derecho de negociación colectiva, de conciliación y arbitraje, de huelga y de contratación colectiva.

Pero sobremanera deberá lucharse por sustraer dicha garantía del marco tradicional del objetivo simplemente "profesional", pues está visto que el objetivo obrero en todos los países del mundo ha rebasado estos linderos para adentrarse en una lucha frontal por el poder político. El embeleco "profesionalista" ha hecho surgir una clase obrera sin conciencia comunitaria; se la ha sometido a pensar con criterio egoísta, del grupo o sector industrial en el cual labora. Se ha dividido hábilmente a la clase obrera; se le ha restado capacidad de lucha.

Queremos un derecho de asociación laboral con metas y métodos políticos, por que de nada sirven los objetivos reivindicativos sin los programas, ni los hombres que desde el Estado los realicen. Podría ser una fórmula que, sin hacer referencia específica al propósito político de las asociaciones profesionales, se las dejara la posibilidad de cumplir esa meta, y al tiempo limitara la sospecha de que el legislador recortara tal función.

Hemos estimado que el establecimiento del derecho de asociación y la libertad sindical en la Carta Suprema contribuye a precisar sus

alcances, evitándo confusiones que han generado frecuentes conflictos sociales.

Allí mismo hemos incluido los objetivos que deben tener tales asociaciones, relativos unos a la defensa y protección de las profesiones u oficios respectivos y de sus derechos laborales; y otros al derecho de participación en las decisiones o concertaciones sobre las políticas del Estado en las materias que directa o indirectamente tienen relación con el trabajador.

CAPITULO II

DERECHO A HUELGA

Es esta una conquista obrera; la más significativa del presente siglo; su consagración constitucional abrió en 1936 el camino de la modernidad de la Constitución Colombiana, que infortunadamente no fué implementada con los demás derechos laborales que estamos tratando de incluir en esta ocasión, probablemente por la difusa apreciación de los hechos sociales de aquella época por parte de las asociaciones obreras; o quizás por el hábil manejo que en aquella ocasión dieron fuerzas reaccionarias al poder constituyente, al trazar a los sectores progresistas con una sola de las conquistas de la época y prescindir de las demás.

El artículo 12 de la C.N. dice: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La Ley reglamentará su ejercicio". (Inciso 2o. Artículo 20 del Acto Legislativo No. 1 de 1936).

Sin embargo en Colombia apareció primero en la Ley que en la Constitución la consagración del derecho de huelga. En efecto, la Ley 78 de 1919 lo estableció expresamente, con características amplias, propias de una regulación legal, con algunos defectos de técnica, es cierto, pero de todos modos con forma y esencia más avanzadas que la reforma constitucional de 1936, que la derogó en ciertos aspectos, y el Código de 1950, que la subrogó del todo.

Decía así el artículo 1o. de la Ley 78 de 1919: "Entiéndese por huel-

ga el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas, y con las condiciones siguientes:

- 1o. Que su objetivo sea mejorar las condiciones retributivas del trabajo, tales como jornales o salarios, horas de trabajo, condiciones higiénicas, etc., o sostener las condiciones actuales cuando se trata de desmejorarlas.
- 2o. Que el abandono del trabajo se efectúe y sostenga en forma política".

Al examinar más adelante la normatividad que nos rige en materia de huelga, saltará a la vista por sí sola la regresión que en esta materia han experimentado nuestras instituciones.

Nuestra Constitución no define lo que es la huelga.

Esta indeterminación ha sido fuente de serias controversias. En efecto han debido fijarse en nuestra Constitución los extremos materiales de la huelga. La doctrina ha señalado los siguientes:

- a) Esfera jurídica a la cual se refiere (trabajo humano)
- b) Hechos materiales que la configuran (cesación colectiva del trabajo).
- c) Voluntad determinante (previa y concertada).

Al dejarse materia tan delicada a la regulación legislativa, se corre el riesgo, como ha ocurrido en Colombia, de desnaturalizar los hechos clásicos que definen "La Huelga".

La huelga, pues en su materialidad es el acontecimiento físico de cesación temporal o suspensión de labores, ejecutada de manera colectiva y previamente acordada, por un grupo de trabajadores.

Como dice el autor mejicano Mario de la Cueva, "La huelga fué un hecho jurídico, pero ha devenido acto jurídico". El ordenamiento jurídico nacional se ha encargado de dar efecto jurídico, valor legal, a los hechos materiales que describimos en el anterior numeral.

Y así tenemos que, hechos que en un principio fueron calificados por algunas legislaciones nacionales, tales como las de Francia e Inglaterra, de antisociales y delictuales, fueron ganando piso moral en esos mismos países y en los de más reciente vida, hasta el punto de constituir basamento fundamental en la vida laboral de casi la totalidad de los países no socialistas.

La necesidad de procurar instrumentos dirigidos a balancear o igualar las fuerzas de la relación de trabajo, tradicionalmente desequilibradas por la fuerza material y política del capital, así como la claridad existente sobre que la cesación del trabajo apenas constituye el ejercicio de un derecho natural consistente en que nadie puede ser compelido a trabajar contra su voluntad, dieron fundamento jurídico el nacimiento de la huelga como derecho.

Surge entonces la teoría del derecho de huelga, la cual se edifica sobre los extremos materiales que antes mencionamos. Sólo que ahora, como todo derecho, genera cierto tipo de obligaciones correlativas y, como todo derecho, tiene una causa, un objeto y su ejercicio conlleva un nexo de causalidad necesaria.

- a) La causa debe ser lícita. En términos generales la huelga se origina en un conflicto o controversia colectiva de carácter laboral.
- b) El objeto lícito. El objeto de la huelga es netamente profesional.
- c) Tiene que existir relación de causa o efecto. Es decir, que el conflicto (la causa) que originó la huelga, tenga conexión directa, con la meta profesional que se busca, (el objeto).

Decíamos que considerábamos pertinente que la propia Constitución Nacional definiera el derecho de huelga, con el fin de fijar al legislador límites precisos y evitar de este modo sus excesos u omisiones, fruto de los constantes vaivenes políticos, casi siempre perjudiciales al ejercicio adecuado del derecho de huelga.

Comencemos por citar la definición que trae nuestro Código Sustantivo del Trabajo: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente artículo". (Artículo 429).

La Ley del trabajo mejicana define así: "Artículo 258: Coalición es

el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". Y el 259 dice: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

Como se ve de una simple comparación de las dos definiciones anteriores, hay lo siguiente:

1. La nuestra es demasiado casuística sin necesidad, siendo por tanto antitécnica. El calificativo que se hace de la "Suspensión", de que esta debe ser pacífica, la expresión de que los fines económicos y profesionales que se buscan con la huelga tienen que haber sido previamente propuestos al patrono, y en fin, la afirmación de que el ejercicio del derecho sólo procederá previo ciertos trámites especiales, hubieran podido sintetizarse como propiamente lo hace la Ley mejicana con la frase "Suspensión Legal", pues está claro que la Ley es precisamente la que debe reglamentar con minuciosidad la característica pacífica de la huelga, la que debe extenderse en la determinación del origen o causa de la misma, y la que en últimas señala cuáles deben ser los trámites previos a su ejercicio. La definición no debe adentrarse en detalles, sino ser una síntesis de la materialidad del derecho.

2. La definición colombiana omite la referencia a una característica fundamental de la "Huelga": "El previo acuerdo". Si no hay acuerdo previo, no surge a la vida jurídica el derecho. Por su característica colectiva el acuerdo previo es condición de su existencia, no de su validez. Es la "coalición" que apropiadamente llaman los mejicanos. Bien podría delegar la Constitución a la ley esta reglamentación pero

de todos modos debe constar.

3. La definición colombiana es equívoca cuando habla de que la huelga es un derecho que puede ejercitarse en un momento dado sólo respecto de un "Establecimiento o empresa", y por los trabajadores de esta o aquel. Sin embargo, vemos como la propia Ley autoriza que, por razón de un mismo conflicto colectivo surgido entre varias empresas y un Sindicato de Industria, se produzcan huelgas en todas ellas.

4. La huelga del Código colombiano está limitada en su causa a aquellos conflictos que han tenido origen en un Pliego de Peticiones. Error capital este, pues como instrumento de lucha proletaria se reduce su eficacia considerablemente, en la medida en que quedan fuera de su objetivo otros asuntos que tienen que ver con la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, como dice la Ley de Méjico, que no pueden esperarse a un tratamiento de Pliego Petitorio, sobre todo cuando las convenciones, contratos y pactos colectivos son suscritos a términos o vigencias prolongadas.

El artículo 18 de la C. N. además de que no define el derecho de huelga, trae en forma indeterminada al sujeto garante del mismo. Dice "Se garantiza....", pero no dice que persona tiene la obligación de asegurar su ejercicio. Se supone que debe ser el Estado, pero no se dice con precisión, como si lo hace respecto del trabajo en el artículo anterior (17).

El profesor López de Mesa lo advirtió también y propuso entre los años de 1954 y 1957 una reforma "Para eludir la indeterminación del

sujeto garante....", en la siguiente forma: "El Estado garantiza el derecho de huelga....".

Corno está redactada la excepción en el texto constitucional, respecto al derecho de huelga, se deduce que el Estado no lo garantiza en los servicios públicos, pero no significa por lo mismo que el derecho de je de existir en ese sector de trabajo. Una cosa es que el Estado no proteja el ejercicio de un derecho, y otra muy distinta que éste, por la falta de garantía del Estado, deje de tener vida.

Es evidente que las ramas del Poder Público en Colombia, representadas por la Ley, la autoridad y la jurisdicción, desamparan el derecho de huelga en el sector del servicio público. Pero también es cierto que los hechos jurídicos que sirven de armazón al derecho de huelga, se dan en forma perfecta en dicha actividad, así:

- a) Se produce previo concierto.
- b) Los hechos se desarrollan dentro de la esfera jurídica del trabajo humano.
- c) Hay cesación colectiva de trabajo .

Algunos proponen que para canalizar las inquietudes sociales en este sector del trabajo, se imponga una reforma Constitucional que reconozca, con ciertas limitaciones, el derecho a la huelga. Algo así como estatuir la prohibición del ejercicio de derecho de huelga en aquellos servicios públicos esenciales, vitales para la comunidad; aquellos cuya supresión o suspensión paralizaría o traumatizaría sensiblemente el orden jurídico, social y económico de la Nación, y dejarlo subsistir en la otra parte del Estado cuya actividad es más bien competi

tiva, comercial e industrial. En otras palabras, regresar al régimen de la Ley 78 de 1919 y de la Ley 21 de 1929, con algunas modificaciones.

La practica del derecho de huelga ha tenido críticas desde ambos extremos de la relación obrero patronal; desde el ángulo empresarial se le ha llamado "instrumento de la anarquía", "poder del desorden", "elemento de destrucción empresarial", etc., etc.; los trabajadores y empleados por su parte lo han calificado como "derecho nugatorio", por la facilidad con que el gobierno declara su ilegalidad, autocalificando libremente ciertas actividades de servicio público.

Así las cosas y no discutido el derecho mismo que tienen los obreros al ejercicio del paro laboral como poder de presión para obtener sus reivindicaciones sociales, corresponde precisar en la Constitución una definición más amplia del derecho de huelga que sea comprensiva de las limitaciones del mismo y que ubique la figura en el justo medio para que sea factor de restablecimiento del equilibrio social perdido y no elemento de perturbación pública y profundización de las diferencias obrero-patronales.

En efecto así lo proponemos al establecer que el derecho de huelga no debe ser ejercido sino por los sindicatos y al consagrar que tal derecho podrá ejercerse aún en los servicios públicos no esenciales, porque en estos quedaría expresamente prohibido por la Constitución.

Son frecuentes en el actual esquema las declaratorias de ilegalidad de las huelgas por el ejecutivo, en razón de la amplitud con que se ha

autorizado al gobierno para calificar de "servicios públicos" cualquier actividad, siendo que este concepto admite distinciones que ya han sido elaboradas tanto por la doctrina como por la Jurisprudencia Colombianas al calificar de "servicios públicos esenciales" solo a aquellos que tienen que ver con la preservación de la vida y la salud del hombre y la defensa y vigilancia de la sociedad.

Al dejar a la ley esta clasificación y no al gobierno, se estarían consagrando reglas de juego claras en la controversia socio-laboral, que harían limpio y exento de sospechas el conflicto creado por la huelga.

Por ello se establece en la propuesta de reforma constitucional que solo la ley tiene la capacidad de consagrar las causas, objetivos, definiciones, clasificaciones, procedimientos, reglamentos, etc. de las empresas de servicios públicos y de señalar las circunstancias en que deban imponerse sanciones a empleadores y empleados por violación a las normas del derecho de huelga.

Y por último se propone en esta norma Constitucional la competencia de la rama jurisdiccional para definir la legalidad o ilegalidad de la huelga, asignación que tiene el propósito de sustraer del ámbito político la controvertida calificación y dar mayores garantías de imparcialidad a las partes.

CAPITULO III

EL ARBITRAJE LABORAL

Vale la pena hacer unas breves reflexiones con respecto al tema de la solución de los conflictos laborales.

Nadie ignora que estos son frecuente fuente de inquietud social; que en ellos y por ellos se han originado graves encuentros obrero-patronales que han terminado en inútiles sacrificios de producción y hasta de vidas colombianas.

En la mayoría de las ocasiones aquellos conflictos laborales han surgido por la rebeldía obrera al arbitraje obligatorio; institución esta profundamente controvertida en su estructura actual, pero la única posible en el ordenamiento jurídico colombiano.

La finalidad del arbitraje, o sea, diferir en un tercero la solución de un conflicto de intereses que no ha tenido arreglo entre las partes, es el único camino viable para dirimir una controversia que por su naturaleza se sustrae de la función jurisdiccional.

Sin embargo, parece que la conformación, competencia, temporalidad y algunos otros defectos estructurales del sistema le han acarreado en veces justificadas críticas.

En una reforma del arbitraje laboral debe enfatizarse su característica laboral y desligárselo, en consecuencia, de algunos rezagos de la misma institución traídos del derecho privado, en virtud de los

cuales algunos aspectos fundamentales de las calidades de los árbitros y del procedimiento son manejados por las partes en conflicto.

También debería ampliarse el objetivo del arbitramento, de tal manera que no solo fuese para dirimir el conflicto, sino además para prevenirlo y para presentar a las partes bases de arreglo que puedan resolverlo antes de la sentencia o fallo arbitral.

Por supuesto que estas finalidades suponen una variación en la estructura misma de la institución, comenzando por su temporalidad y singularidad: la actual figura es transitoria y para cada conflicto, la que se propone sería permanente y para diferentes conflictos del mismo sector industrial o de la misma región, según lo reglamente la ley.

Las reformas propuestas, honorables Congresistas, en resumen, constitucionalizan derechos laborales fundamentales hasta ahora confusos o contradictoriamente reconocidos en la ley que - de otra parte - ya han sido consagrados en las Cartas Supremas de la mayoría de las naciones de occidente.

TITULO IV

DERECHO COMPARADO.

CAPITULO I

MEXICO:

El merito de la Constitución Mexicana es que desde 1.917 o sea antes de la terminación de la primera guerra mundial (1918) y antes de la firma del Tratado de Paz de Versalles de (1919) inscribió para la historia laboral de la humanidad el artículo 123 que desarrolla una teoría novedosa para la época en hispanoamérica, al consagrar el derecho al trabajo; y paralelamente establecer la obligación del Estado de promover la creación de empleo y la organización social para el trabajo.

En desarrollo de estos principios el mismo artículo 123 de la Constitución Mexicana estableció algunas condiciones y garantías del trabajo tales como la jornada máxima, la jornada máxima nocturna, la prohibición del trabajo en los menores de 14 años, el descanso obligatorio, la situación laboral de las mujeres durante el embarazo, el régimen del salario mínimo, la consagración del principio de que a igual trabajo debe corresponder salario igual, la participación de utilidades, el pago del salario en moneda de curso legal, la remuneración del trabajo extraordinario, la creación de un Fondo Nacional de Vivienda, la prohibición de expendios de bebidas embriagantes o juegos de azar en los centros de trabajo, la obligación de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento, la obligación

= 47 =

empresarial de cubrir los riesgos de enfermedad profesional de los trabajadores, la de observar los preceptos sobre higiene y seguridad, el derecho de asociación, el derecho de huelga, la solución de los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo por medio de Juntas de Conciliación y Arbitraje, el derecho a la estabilidad laboral, la preferencia de los créditos a favor de los trabajadores, la reglamentación de las bolsas de empleo por servicio de colocación de los trabajadores y su gratuidad.

Dentro del concepto de normas de orden público y de utilidad social la disposición constitucional mexicana incluye los derechos fundamentales del trabajo, la ley de seguridad social y las disposiciones sobre sociedades cooperativas.

CAPITULO II

ARGENTINA:

En su artículo 14 la Constitución Argentina consagra el derecho al trabajo en forma expresa aclarando que este gozará de la protección de la ley y esta a su vez deberá asegurarle al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada de trabajo limitada, descanso y vacaciones remuneradas, salario justo, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con control de producción y colaboración en la distribución, protección contra el despido, estabilidad laboral del empleado público, organización cívica libre y democrática reconocida por la simple inscripción de un registro especial.

Igualmente garantiza la Constitución Argentina que el Estado dará el beneficio de la seguridad social integral e irrenunciable, que establecerá el seguro social obligatorio y además prescribe el derecho a la jubilación y a las pensiones móviles, la protección integral de la familia, la compensación económica familiar y el acceso a la vivienda digna.

CAPITULO III

HONDURAS :

La Constitución de Honduras fué promulgada mediante el Decreto número 131 de 11 de Enero de 1982; en su artículo 127 establece que todas las personas tienen el derecho al trabajo y a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella; además prescribe que las condiciones de trabajo deben ser equitativas y satisfactorias, adicionando el criterio de que el Estado deberá brindar protección contra el desempleo.

Muy claramente la Constitución Hondureña establece que las leyes que reglamentan las relaciones laborales son de orden público y que son nulos los actos que infrinjan tales disposiciones; es tan explícita como la constitución Mexicana al describir de manera extensa las garantías que deben brindarse a través de la ley, pues habla de jornadas diurna ordinaria, y mixta, del descanso obligatorio, del principio de a trabajo igual salario igual, del pago del salario en moneda de curso legal, del privilegio de crédito a favor de los trabajadores, del derecho a devengar salario mínimo, del salario mínimo profesional, del salario mínimo exento, de las obligaciones patronales sobre higiene y salubridad, de la prohibición de los trabajos a menores de edad y sus respectivas excepciones y de las vacaciones remuneradas.

Del mismo modo estableció el derecho al descanso remunerado, al pago del séptimo día y reconoció los derechos de la mujer trabajadora en estado de embarazo, las indemnizaciones patronales por accidentes

de trabajo y enfermedades profesionales, el derecho de huelga y de paro, el derecho de asociación y la tutela de los contratos individuales y colectivos celebrados entre patronos y trabajadores, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y los derechos del trabajador a domicilio y del trabajador doméstico.

Los contratos especiales de los trabajadores intelectuales, la jurisdicción del trabajo, la participación de utilidades, la preferencia sobre los trabajadores extranjeros, la inspección sobre las empresas, la conciliación y el arbitraje, la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores, los servicios de educación, salud, vivienda o de otra naturaleza, fueron todos derechos consagrados en la constitución de la República de Honduras desde 1986.

Dedica la misma Constitución un capítulo especial al derecho a la Seguridad Social (artículos 142 a 144), donde se define este y se establece la obligación a cargo del Estado de crear Instituciones de asistencia y seguridad social, se establece la obligación del Estado, los patronos y los trabajadores de contribuir al financiamiento mejoramiento y expansión de la seguridad social; considera de utilidad pública la ampliación del régimen de la seguridad social de los trabajadores de la ciudad y del campo.

CAPITULO IV

ESPAÑA :

En la Constitución Española existe el trabajo como derecho y como deber (Artículo 35); allí se establece que los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo; y se prescribe lo relativo al salario o remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia.

El derecho al trabajo está catalogado por los propios españoles en su jurisprudencia y en su doctrina como "SEGUNDA GENERACION DE DERECHOS CONSTITUCIONALES", después de las libertades públicas y los derechos individuales; son los derechos sociales que las constituciones modernas han venido incluyendo en las dos últimas décadas; consagra además del derecho al trabajo, el derecho a la salud, a la seguridad social, al deporte , etc.

Es tanta la importancia que la Constitución Española da a los derechos laborales que su artículo 7o.; uno de los primeros de la carta, contiene los derechos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, manifestando claramente que ambos contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que son propios a cada uno de ellos y que en su creación y ejercicio son libres siempre y cuando respeten la constitución y las leyes; afirmando finalmente que su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Más adelante en el artículo 23 se establece el derecho a la participación; claramente se prescribe allí que los ciudadanos españoles tienen

derecho a participar en los asuntos públicos y a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos; después en el artículo 28 de la constitución española habla de la libertad de sindicación y del derecho de huelga para prescribir que todos tienen derecho a sindicarse libremente y que solo la ley podrá limitar o exceptuar su ejercicio, excluyendo anticipadamente a las fuerzas o institutos armados y a los demás cuerpos sometidos a la disciplina militar; define que la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección así como el de estos a formar confederaciones y organizaciones sindicales Internacionales.

Al reconocer el derecho de huelga la constitución española expresa que esta debe hacerse para defender los intereses de los trabajadores y que la ley que regule su ejercicio debe establecer las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. El artículo 37 garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los de los empresarios así como la fuerza jurídica vinculante de tales convenios; allí mismo se habla de los derechos de los trabajadores y de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo reguladas por la ley que debe incluir la garantía precisa de asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

El artículo 40 de la Constitución Española habla de manera especial de la obligación de aplicar una política orientada al pleno empleo y que los poderes públicos deberán fomentar la formación y readaptación profesional, velar por la seguridad e higiene en el trabajo garan

tizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, otorgar vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados para tales vacaciones.

La seguridad social es otro de los derechos que la Constitución española consagra en forma expresa en su artículo 41 al establecer que los poderes públicos deberán mantener un régimen de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad especialmente en casos de desempleo.

Finalmente en materia estrictamente laboral la constitución española regula en su artículo 42 la función del estado de velar por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y de orientar su política hacia el retorno de estos ciudadanos; y en el artículo 50 establece la garantía que los poderes públicos deberán dar, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, de suficiencia económica a los ciudadanos durante su tercera edad y la promoción de su bienestar mediante un sistema de servicios sociales a fin de atender sus problemas específicos de salud, de vivienda de cultura y de ocio.

CAPITULO V

U. R. S. S. :

La Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas tiene dos capítulos que contienen materias laborales; el tercero donde habla del derecho social y cultura señalando en el artículo 19 que el Estado debe contribuir a borrar las diferencias entre el trabajo físico y el intelectual, a ampliar las posibilidades reales de los ciudadanos para aplicar sus aptitudes y capacidades, a velar por mejorar las condiciones y la protección del trabajo, organizandolo de modo científico, reduciendo y posteriormente eliminando el trabajo manual a base de la mecanización y automatización de los procesos de producción en todas las ramas de la economía, a la transformación del trabajo agrícola en una variedad de trabajo industrial, la elevación del nivel salarial del trabajo y de los ingresos reales de los trabajadores en base al aumento de la productividad, al establecimiento de los fondos sociales de consumo y de un sistema estatal o de sistemas estatales de previsión social.

Luego, en el capítulo 7 sobre derechos, libertades y deberes fundamentales de los ciudadanos de la URSS en el artículo 40 se prevé que estos tienen derecho al trabajo o sea a un empleo garantizado y remunerado, según su cantidad y calidad, en cuantía no inferior al salario mínimo señalado por el estado; también en el mismo artículo 40 se habla de que el sistema económico socialista deberá asegurar el crecimiento de las fuerzas productivas, de la capacitación profesional gratuita, la elevación de la cualificación laboral y la enseñanza de nuevas especialidades, así como el desarrollo de sistemas de orientación profesio-

nal y colocación; en el artículo 41 se establece el derecho al descanso, especificando el establecimiento de la semana laboral no superior a 41 horas y la jornada laboral reducida para algunas profesiones y trabajos, las vacaciones anuales pagadas y los días de descanso semanal, la ampliación de instituciones culturales educativas y sanatorias, el fomento masivo del deporte, de la educación física y del turismo, la creación de posibilidades favorables para descansar en el lugar de residencia y otras condiciones para el uso racional del tiempo libre.

En el artículo 42 la Constitución de la U.R.S.S. establece el derecho de la protección a la salud, el derecho a la asistencia médica cualificada y gratuita, el desarrollo y perfeccionamiento de la técnica de seguridad y de higiene laboral, la ejecución de medidas profilácticas para sanear el ambiente y la prohibición del trabajo infantil que no esté relacionado con el aprendizaje y la formación laboral.

Finalmente el artículo 43 de la Constitución de la Unión Soviética establece el derecho a la asistencia económica en la vejez en caso de enfermedad o pérdida total o parcial de la capacidad laboral así como de pérdida del sosten de la familia, estableciendo este derecho en cabeza de los Seguros Sociales.

CAPITULO VI

CHINA :

La Constitución de la República Popular de China publicada y en vigor desde el 4 de diciembre de 1982 estableció en dos capítulos distintos materias relativas al derecho del trabajo; en el primero "sobre principios liberales" (Artículo 14) se dice que el estado se esfuerza por elevar el entusiasmo y el nivel técnico de los trabajadores; el artículo 43 establece el derecho al descanso y además habla de la fijación de la jornada laboral y el régimen laboral para los obreros y empleados; el 44 prescribe el régimen de jubilación a los obreros y empleados de las empresas e instituciones y a los funcionarios de los organismos estatales; el 45 dice que los ciudadanos de la China tienen derecho a la asistencia material del estado y de la sociedad en la vejez y en los casos de enfermedad o de pérdida de la capacidad laboral para lo cual se establece la obligación a cargo del estado de prestar los servicios de seguro social, asistencia social médica y salud pública.

CAPITULO VII

VENEZUELA:

La Constitución Venezolana - del artículo 84 a 94- establece un régimen específico de derechos laborales, así: - Artículo 84 - dice que todos tienen derecho al trabajo y que el Estado deberá procurar que las personas aptas puedan obtener alguna colocación que les proporcione subsistencia digna y decorosa; allí mismo se habla de la libertad del trabajo para definir que no estará sujeta a otras restricciones diferentes a las que establezca la ley. El 85 establece que el trabajo será objeto de protección especial, por tanto la ley deberá disponer lo necesario para mejorar las condiciones morales e intelectuales de los trabajadores; en esta misma norma se prevé la irrenunciabilidad de las disposiciones que la ley establezca para favorecer o proteger al trabajador; en el artículo 86 se limita la duración máxima de la jornada de trabajo a 8 horas diarias y 48 semanales y la del trabajo nocturno a 7 horas diarias y 42 semanales, previendo que los trabajadores deberán disfrutar de descanso semanal remunerado y de vacaciones pagadas de conformidad con lo que la ley establezca; en ese mismo artículo 85 se habla de que se deberá propender por una progresiva disminución de la jornada del trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine.

El artículo 87 dice que la ley deberá proveer lo conducente a un salario justo estableciendo normas para darle al trabajador un salario mínimo que garantice igual salario frente a igual trabajo, la participación que debe corresponder a los trabajadores en los beneficios

de la empresa y la protección del salario y las prestaciones sociales contra embargos, etc.

Posteriormente el artículo 88 señala que la ley debe adoptar medidas tendientes a garantizar la estabilidad del trabajo y establecerá también las prestaciones que remuneren la antigüedad del trabajador en servicio o sea la pensión de jubilación y lo amparen en caso de cesantías; el 89 fija la responsabilidad de las personas en cuyo provecho se preste un servicio mediante intermediación a contrato, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria entre ellos.

En el artículo 90 se expresa que la ley deberá favorecer el desarrollo de las relaciones colectivas del trabajo y establecer el ordenamiento para las negociaciones colectivas y la solución tranquila de los conflictos laborales dándole a la convención colectiva un rango especial; en el art. 91 se prescribe que los sindicatos de trabajadores y de patronos no estarán sometidos a mayores requisitos para su existencia y funcionamiento que los establecidos en la ley y que la ley protegerá el empleo de estos instrumentos y de manera específica a los promotores y a los miembros directivos de los sindicatos durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para asegurar la libertad sindical; artículo 92 dice que los trabajadores tienen el derecho a huelga con los únicos límites que la Ley establece y que en los servicios públicos tal derecho no podrá establecerse sin que la ley lo determine.

El artículo 93 consagra los derechos de la mujer y el niño frente al trabajo; y el 94 -finalmente- consagra el derecho a la seguridad so-

cial como medio de protección de los ciudadanos contra los infortu-
nios del trabajo, tales como la vejez, la muerte, el desempleo y
cualquier otro riesgo que pueda ser el objeto o materia de previ-
sión social.

CAPITULO VIII

ECUADOR :

La Constitución Ecuatoriana dedica una sección especial - la número 4 - al régimen de la seguridad social - y la sección 5a.- al régimen del trabajo; La sección cuarta - que va del artículo 29 al 30- dice que todos los ciudadanos de este país tienen derecho a la seguridad social y establece qué comprende tal seguridad social, señala que el objetivo es proteger al asegurado y a su familia describiendo todos los casos de infortunio laboral incluida la desocupación y la muerte y prevee el financiamiento tripartido con el aporte equitativo del estado, de los empleadores y de los asegurados; dice - además - que la seguridad social es un derecho irrenunciable que debe aplicarse mediante una institución autónoma y que los fondos y reservas del seguro social que son propios y distintos de los del fisco, no se destinarán a otros fines distintos a los de la creación de la seguridad y el ejercicio de sus funciones; también establece el artículo 29 que las prestaciones del Seguro Social en dinero no serán susceptibles de cesión, embargo o retención, con las excepciones naturales de los alimentos debidos por ley o de obligaciones contraídas a favor de instituciones aseguradoras; igualmente allí se dice que el estado y el seguro social deben adoptar las medidas para facilitar la afiliación voluntaria.

Más adelante - en el numeral 2. del artículo 29 - se habla de la atención a la salud de la población y ciudades y en el campo por medio de la socialización de la medicina y en el 30 se establece que el Estado

deberá contribuir a la organización y promoción de los diversos sectores populares, materia esta que no es específica de la seguridad social.

Luego, en la sección quinta - artículo 31 de la Constitución Ecuatoriana - se establece que el trabajo es un derecho que el Estado deberá proteger y asegurar al trabajador, lo mismo que el respeto a su dignidad, a una existencia decorosa y a una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia; allí mismo se dice que el estado deberá propender a la eliminación de la desocupación y la sub-ocupación; se consagra que el estado debe garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptar las medidas para su ampliación y mejoramiento; se expresa que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula cualquier estipulación en contrario o que implique renuncia o disminución o alteración de los mismos; también se prevé que en caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se aplicará la más favorable a los trabajadores.

El mencionado art. 31 estableció que la remuneración del trabajo será inembargable con algunas salvedades, el derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades líquidas de la empresa - y la garantía de los derechos de asociación sindical, de huelga laboral y de paro empresarial-.

También consagró la Constitución Ecuatoriana la responsabilidad solidaria entre intermediarios y contratistas y la obligación de someter los conflictos colectivos de trabajo a tribunales de conciliación y arbitraje.

CAPITULO IX

HAITI :

La Constitución de Haiti - art. 24 - dice que todo trabajador tendrá derecho a un salario justo, al perfeccionamiento de su aprendizaje, a la protección de su salud, a la seguridad social y la de su familia y que es una obligación del empresario el contribuir a la educación de los trabajadores analfabetos; allí mismo se establece que todos los trabajadores podrán participar de la contratación colectiva de sus condiciones de trabajo, que tendrán derecho al descanso; que podrán defender sus intereses por la acción sindical formando parte del sindicato y que son obligatorias las vacaciones anuales remuneradas.

En el artículo 32 de la misma constitución se dice que los ciudadanos Haitianos tienen el derecho de asociarse o agruparse en sindicatos, que este derecho no se podrá someter a ninguna medida preventiva ni obligar a nadie a afiliarse a asociación alguna y que ley reglamentará las funciones de estas agrupaciones.

CAPITULO X

RUMANIA :

La constitución de la República Socialista de Rumania dice en su art. 18 que los ciudadanos tienen derecho al trabajo y la libertad de escoger el empleo conforme a sus cualidades; que además tienen derecho a una remuneración según la cantidad y calidad de su trabajo y que a trabajo igual la retribución debe ser también igual; el mismo art. 18 dice que la ley establecerá las medidas de protección y seguridad del trabajo así como algunas determinaciones especiales de protección al trabajo de las mujeres y de los menores; el 19 expresa que los ciudadanos de Rumania tienen el derecho al reposo y al descanso, garantizando a los trabajadores por la fijación de una jornada máxima de trabajo de 8 horas, de un descanso semanal y de vacaciones anuales.

El art. 20 de la constitución dice que los ciudadanos de Rumania tendrán derecho a la seguridad material contra las enfermedades y la incapacidad laboral y que la seguridad material o seguridad social debe ser garantizada por los funcionarios, agregando que esta debe llegar hasta el establecimiento de las pensiones por dificultades laborales o enfermedades que produzcan incapacidad, mediante un sistema de seguridad social del Estado; también se establece una especial garantía de maternidad para la mujer trabajadora.

CAPITULO XI

PERU

Por último la Constitución de la República del Perú de 1979 va mucho más allá, probablemente se acerca a la Constitución Mexicana, en la definición del derecho y garantías laborales, dedicándole algunos capítulos especiales - el 3o. sobre la seguridad social, salud y bienestar y el 5o. que reglamenta lo relativo al trabajo.

En el capítulo 3o. se dice que el Estado debe garantizar el derecho de todos a la seguridad social y que la ley regulará el acceso progresivo a ella y su financiación.- Respecto a la seguridad social el art. 13 expresa que tiene por objeto cubrir los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, desempleo, accidente, viudez, horfandad y cualquier otra contingencia susceptible de ser amparada conforme a la ley; más adelante el art. 14 dice que esta es una institución autónoma y descentralizada con personería de derecho público y con fondos y reservas propios aportados obligatoriamente por el estado, empleadores y asegurados que tiene a su cargo la seguridad social de los trabajadores y sus familiares; que tales fondos no pueden ser destinados a fines distintos a los previstos en su creación y que además la seguridad social debe ser gobernada por representantes del estado, los empleadores y los aseguradores en igual número pero presidida por un representante del Estado.

El mismo artículo 14 habla de que la existencia de otras entidades públicas o privadas en el campo de los seguros no es incompatible con la

institución, siempre que ofrezcan prestaciones mejores o adicionales y haya consentimiento de los asegurados, -previando por supuesto- que el estado regulará la actividad de estas entidades.

Más adelante, en el capítulo 5o., establece la constitución Peruana - art. 42- que el estado reconoce el trabajo como fuente principal de la riqueza, que es un derecho y un deber a la vez y que el Estado debe promover las condiciones económicas y sociales para eliminar la pobreza y asegurar por igual a los habitantes la oportunidad de ocupación, protegiéndolos contra el desempleo - y el sub-empleo; - esta misma disposición consagra que en toda relación laboral debe prohibirse cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad, establece la protección al trabajo sin discriminación, previene que a nadie puede obligarse a prestar un trabajo personal sin su libre consentimiento y que la ley debe señalar la proporción que corresponde a los trabajadores nacionales con respecto a los extranjeros.

En el art. 43 de la Constitución Peruana se establece el derecho a una remuneración justa que debe ser no solo para cubrir las necesidades del trabajador sino las de su familia y señalando que él debe contribuir no solo al desarrollo material del trabajador - sino a su progreso espiritual-; se dijo igualmente que el trabajador-cualquiera que sea varón o mujer- tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones, que las remuneraciones mínimas vitales deben reajustarse periódicamente con la participación

de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores y que la ley debe organizar el sistema de asignación familiar en favor de los trabajadores.

En el artículo 44 establece la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias y de 48 semanales reducible por convenio colectivo o por ley y que el trabajo organizado fuera de la jornada ordinaria se debe remunerar extraordinariamente; que la ley debe establecer normas para el trabajo nocturno y determinar las condiciones de trabajo de menores y mujeres; allí mismo en el art. 44 se prevé que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y gratificaciones y bonificaciones que señale la ley o el convenio colectivo. El art. 45 dice que la ley determinará las medidas de protección a la madre trabajadora; el 46 expresa que el Estado debe estimular el adelanto cultural y la formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores para mejorar la productividad así como la creación de los organismos sociales orientados a tales fines.

Se dice igualmente en el 47 que el Estado debe dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud e integridad física de los trabajadores; el Estado -dice el art. 48 -, debe reconocer el derecho de estabilidad en el trabajo y que el trabajador no pueda ser despedido sino por justa causa señalada en ley.

En su amplia reglamentación la Constitución Peruana señala en el artículo 49 el pago de las remuneraciones a los trabajadores como derecho preferencial a cualquier otra obligación del empleador; el 50 reconoce al trabajador a domicilio la situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores; el 51 concede a los trabajadores el derecho a la sindicalización dándole garantías a los sindicatos para su libre funcionamiento; el 52 dice que los trabajadores no dependientes de una organización empresarial pueden organizarse para la defensa de sus derechos y que en ese caso también pueden aplicar las disposiciones sobre sindicatos; en el art. 53 ordena al Estado propiciar la creación del Banco de los Trabajadores y de otras entidades de crédito para servir a estos conforme a la ley.

El art. 54 de la Constitución Peruana expresa que las condiciones colectivas de trabajo tienen fuerza de ley para las partes y que el Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva, asignándole a la ley la facultad de consagrar los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos; el 55 establece el derecho de huelga de los trabajadores y que esta se ejercerá en la forma que establezca la ley.

En el art. 56 se dice que los trabajadores tienen derecho a participar en la gestión y en las utilidades de la empresa de acuerdo a la modalidad de la empresa y que la participación de ellos se debe extender a la propiedad de las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impida.

Finalmente el art. 57 de la Constitución Peruana establece que los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables y que su ejercicio está garantizado por la constitución; que todo pacto en con-

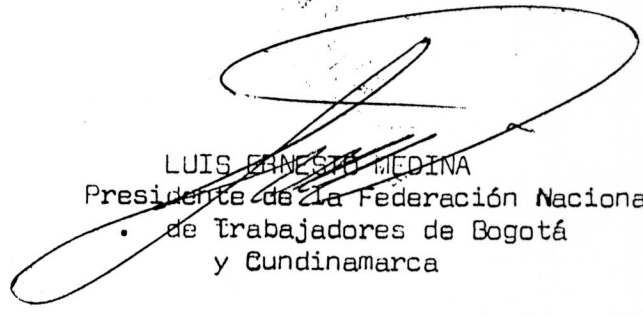
trario es nulo y que si la interpretación ofrece dudas sobre el alcance de cualquier contenido laboral debe estarse a la norma más favorable al trabajador.

Por todo lo expuesto proponemos a la Asamblea Nacional Constituyente la introducción honrosa y efectiva de nuestra Constitución al mundo contemporáneo del derecho social, aprobando esta reforma de contornos trascendentales para el país

Señores Delegatarios:

JORGE TADEO LOZANO OSORIO
Director del Instituto Andino
del trabajo




LUIS ERNESTO MEDINA
Presidente de la Federación Nacional
de Trabajadores de Bogotá
y Cundinamarca