

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL PROCESO LABORAL**

Oscar Hernández Álvarez\*

**Sumario: 1. La constitucionalización del Derecho del Trabajo. 2. El proceso laboral en las constituciones latinoamericanas. 3. Garantías procesales constitucionales: a) El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva. b) El derecho a la defensa c) El debido proceso d) El amparo o tutela de los derechos constitucionales. 4. Conclusiones**

### **1. La constitucionalización del Derecho del Trabajo.**

El Derecho del Trabajo comienza históricamente a surgir a través de una serie de disposiciones singulares que, atendiendo a fines de justicia social y de protección al trabajador van creando un régimen de excepción frente a la regulación tradicional que el Derecho Común hacía del contrato de arrendamiento de servicios. En la medida en que el Derecho del Trabajo se consolida como una nueva rama del Derecho, orientada por principios fundamentales que le confieren un perfil propio y una autonomía científica, los Estados comienzan a promulgar leyes generales que sistematizan en forma global la regulación del trabajo. Así, la promulgación de Leyes sobre el Contrato de Trabajo, de Leyes del Trabajo y de Códigos Laborales, marca un hito importante en el desarrollo de esta disciplina. El mismo, por obvias razones económicas, sociales y políticas, se cumple

---

\* Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Lisandro Alvarado., Barquisimeto. Venezuela. Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Individuo de Número de la Academia de Ciencias Políticas de Venezuela y del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro Correspondiente de la Academia de Ciencias de la República Dominicana.

en primer lugar en los países industrializados de Europa y más tardíamente en otras regiones del mundo, como la América Latina. Otro hito importante que demuestra la indudable jerarquía alcanzada por las normas ius laborales, está constituido por la incorporación de sus principios fundamentales a las constituciones de los Estados, lo cual les da valor de garantías fundamentales que éstos establecen para sus ciudadanos. El alcance y naturaleza de las normas sociales contenidas en una Constitución puede ser de distinto tipo. Pueden constituir declaraciones de principios teóricos que, aún siendo muy importantes, no son susceptibles de ser aplicables inmediatamente. Por ejemplo: “el trabajo es un derecho y una obligación social”. Otras normas establecen un programa de acción legislativa que deberá desarrollar el legislador ordinario: “el estado establecerá un sistema de seguridad social para los trabajadores”. Un tercer tipo de preceptos constitucionales establecen, aún cuando formuladas de manera muy general, normas jurídicas susceptibles de aplicación inmediata y cuyo cumplimiento puede ser accionado por los ciudadanos ante los Tribunales, por ejemplo: “los trabajadores tienen el derecho a la huelga”. Este proceso, denominado constitucionalismo social o de constitucionalización del Derecho del Trabajo, no se inició en uno de los países europeos pioneros en esta disciplina, sino en un país latinoamericano que en la segunda década del presente siglo vivió una importante revolución social: México. La revolución triunfante en 1914 determinó que en varios de los Estados integrantes de la Federación Mexicana se pusiesen en vigor avanzadas legislaciones sociales. Al reunirse la Asamblea Constituyente de 1917, algunos representantes plantearon la conveniencia de que la Constitución incluyese una declaración de los derechos mínimos garantizados a los trabajadores, evitando de esta manera que el legislador federal ordinario o los legisladores de algunos estados federados promulgasen normas con un nivel de protección inferior. A este planteamiento se objetó que la técnica legislativa no aconsejaba que la Constitución contuviese una reglamentación de los derechos laborales, por ser ellos más propios de una ley ordinaria que de la Carta Fundamental del Estado. Sin embargo prevaleció el criterio contrario y los constituyentes aprobaron el artículo 123 de la Constitución Mexicana que establece un catálogo específico de las normas mínimas de protección a los trabajadores. Este artículo, reformado varias veces, tiene en la actualidad dos partes, la A, que regula los derechos de

los trabajadores privados, tiene treinta y un párrafos o fracciones; y la parte B, que se refiere a los funcionarios públicos, tiene catorce fracciones.

El artículo 123, más que una declaración de principios o una enunciación de garantías fundamentales del trabajo, constituye una síntesis de la base de la legislación laboral, elaborada mediante normas con carácter sustantivo y que tienen posibilidades de aplicación inmediata por los órganos administrativos y judiciales y, muy especialmente, por la jurisdicción constitucional, lo cual les confiere una particular importancia. Tales normas abarcan desde el establecimiento de derechos fundamentales como el de asociación profesional y el de huelga, hasta la regulación detallada de aspectos tan concretos como el porcentaje de remuneración adicional de las horas extraordinarias (100%) o el procedimiento para establecer la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Podemos afirmar que el texto mexicano dio inicio al proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo aún cuando ninguna otra Carta Fundamental haya observado la misma técnica de especificación legislativa seguida por ella.

En América Latina tuvo amplia acogida la tendencia de incorporar en los textos constitucionales artículos referentes a los derechos de los trabajadores. En algunos casos, como la constitución de Chile en 1.925, de Honduras, de Colombia en 1.936, de Venezuela del mismo año, y de El Salvador de 1.939, se trató de declaraciones generales atinentes, entre otras materias, a la protección del trabajo, al trabajo de mujeres y menores, a la terminación de la jornada y al descanso, a la libertad de asociación e incluso, al derecho de huelga. Otras Constituciones, inspiradas por el cauce abierto por el modelo mexicano, aun cuando con un grado de elaboración menor que el logrado en el referido artículo 123, definen, con mayor o menor precisión, los derechos que el Estado garantiza a los trabajadores. Entre tales derechos suelen figurar los siguientes: libertad de trabajo, derecho al trabajo y deber de trabajar; irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados por la Constitución y por la leyes; derecho a una remuneración equitativa, salario mínimo obligatorio, protección legal al salario; participación en los beneficios de las empresas, limitación a la jornada; descanso semanal remunerado; vacaciones remuneradas; normas protectoras de mujeres y menores; libertad sindical, protección a la negociación colectiva, derecho de huelga; seguridad social, etc. Entre las primeras constituciones que siguieron esta segunda modalidad podemos citar la de Perú de 1.934; la de Uruguay del mismo año; la

de Bolivia de 1.938, la de Nicaragua de 1.939; la de Cuba de 1.940; la de Guatemala de 1.946; y la de Ecuador del mismo año. Es conveniente destacar que entre todos estos textos, la Constitución Uruguaya de 1.934, con sus reformas de 1.952 y 1.967, ha tenido una especial importancia como fuente de derecho, en virtud del abstencionismo legislativo que durante mucho tiempo prevaleció en ese país en materia de Derecho Colectivo de Trabajo. A lo largo del siglo pasado y en lo que va del presente muchas constituciones fueron reformadas o sustituidas, pero la tendencia a la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha prevalecido, al punto de que algunas nuevas Constituciones optaron por sustituir una declaración general de principios, por un articulado más detallado en materia de derechos laborales. Así, las Constituciones venezolana de 1.961 y sus antecedente de 1.947 estatuyeron los derechos sociales garantizados por el Estado en una forma mucho más precisa que la originalmente establecida en la declaración contenida por el viejo texto de 1.936.

A partir de finales de los años setenta del siglo pasado, los textos constitucionales aprobados en España y en Portugal a raíz de la caída de los regímenes dictatoriales de Franco y Salazar, dieron lugar a un nueva generación de constituciones que profundizan y amplía el desarrollo de los derechos sociales, dando lugar a lo que Rolando Murgas Torrazza llama el “nuevo constitucionalismo social”, cuyas características enuncia así:

- “1. Se estatuye el llamado Estado Social de Derecho.
2. Inclusión de normas directamente aplicables y posibilidad de acceso a su tutela judicial, sin necesidad de desarrollo legislativo específico.
3. Incorporación al Bloque de Constitucionalidad o supremacía sobre la legislación ordinaria, de los Convenios internacionales sobre derechos humanos.
4. Incorporación expresa de varios de los llamados principios del Derecho del trabajo.
5. Incorporación a los textos constitucionales de nuevos derechos fundamentales de los trabajadores.
6. Perfil *reglamentario* de los textos constitucionales.
7. Importante papel de los Tribunales, Salas y Cortes Constitucionales en la tutela judicial efectiva de los derechos constitucionalmente garantizados.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Rolando Murgas Torrazza, El Nuevo Constitucionalismo Social y su Relación con la Protección del Trabajo y con los Derechos Sociales como Derechos Humanos, en Revista Derecho del Trabajo, N° 15, Fundación Universitat, Barquisimeto, 2013, pp.25-44

Esta orientación se presenta inicialmente en los textos constitucionales de Ecuador de 1.979, de Perú de 1.980, reformado en 1.993, de Honduras de 1.982, de Haití de 1.983, el de Nicaragua en 1.986 y con mayor vigor, en las últimas reformas constitucionales (Brasil 1988, Colombia 1.991 y Paraguay 1.991, Venezuela 1999, Chile 2005, Ecuador 2008 Bolivia 2009, República Dominicana 2010).

En fin, es totalmente sea cierta la afirmación de Martín Carrillo Calle cuando dice: que “en los países hispanoamericanos, está totalmente superado el debate sobre la inclusión o no de dispositivos laborales en sus textos constitucionales” ... “ lo que hoy se incluye en la agenda, es el grado de detallismo o generalidad de las disposiciones, así como la incorporación, al mismo nivel y jerarquía, de las garantías de eficacia de los derechos reconocidos”<sup>2</sup>.

Aún cuando el proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo ha sido, por razones que señalaremos adelante, particularmente importante en América Latina, no es exclusivo de la región. En Europa tuvo su primera manifestación después de la primera post guerra en la Constitución republicana alemana de Weimar de 1.919, la cual declaró que el trabajo está colocado bajo la protección particular del Estado, que crearía un Derecho Unitario del Trabajo. Asimismo, esta carta constitucional destacó la importancia de la reglamentación internacional del trabajo a fin de garantizar a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales y consagró una serie de derechos que el Estado alemán garantizaba a los trabajadores: el derecho al trabajo y el deber del Estado a proveer a la subsistencia de quien no tuviese acceso al mismo; la organización de un sistema de seguros sociales; el derecho de patronos y trabajadores a la organización profesional y la participación de los trabajadores en pie de igualdad con los patronos en la determinación de los salarios, de las condiciones de trabajo y, lo que es más amplio, de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas de producción. Años después, la Constitución

---

<sup>2</sup> Martín Carrillo Calle, en Los Derechos Laborales en Las Constituciones Hispanoamericanas: bases para un estudio comparado en Constitución, Trabajo y Seguridad Social, Asociación Laboral para el desarrollo, ADEC-ATC, Lima; 1993.

española de 1.931, recogió la inspiración de Weimar y proclamó la vigencia para la nueva República de los principios fundamentales de protección al trabajo, de libertad de organización profesional y de seguridad social, estableciendo además un programa legislativo obligatorio para el Estado, el cual, incluía, además de los seguros sociales, la protección de mujeres y jóvenes; la jornada de trabajo; el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; la participación de los obreros en la dirección, administración y beneficios de las empresas; las condiciones del obrero español en el extranjero, etc. El advenimiento del nacional-socialismo alemán y el triunfo del franquismo en la Guerra Civil española dieron al traste con las constituciones que acabamos de referir. Después de finalizada la Segunda Guerra Mundial, el constitucionalismo social vive una etapa de renovación y vuelve a manifestarse en algunas constituciones europeas, aún cuando un tanto tímidamente. En Italia en 1947 se promulgó una nueva Constitución que no solamente hace una declaración general de principios fundamentales y establece un programa de acción legislativa en materia de previsión y seguridad social, derecho individual y derecho colectivo del trabajo, sino que contiene algunas normas específicas, referentes a la libertad sindical, el derecho de huelga, a la estipulación de contratos colectivos obligatorios para todos los miembros, las categorías profesionales a las cuales se refieren y a la remuneración. Esta Constitución tuvo una gran importancia como fuente efectiva, pues sus normas jugaron un papel fundamental en el Derecho del Trabajo italiano, especialmente en el derecho colectivo, pues, durante mucho tiempo, el mismo se caracterizó por un cierto abstencionismo legislativo, que determinó que los preceptos constitucionales, considerados por la jurisprudencia como normas de aplicación inmediata, constituyeron el marco normativo en que se sustentó el sistema de relaciones profesionales en Italia., antes de la vigencia del Estatuto de los Trabajadores , promulgado e 1970 y, más recientemente, con algunas disposiciones especiales de orden legislativo y autonómico. Esta peculiar situación italiana presentaba ciertos rasgos de similitud con la anteriormente referida del Uruguay.

La Constitución alemana de 1.949 establece algunos principios fundamentales en forma mucho más general que la utilizada por la Constitución de Weimar; la francesa de 1.946 no incorporó los principios sociales en el texto mismo de la Constitución sino que

los enunció en forma general en su preámbulo, el cual conserva vigencia por remisión expresa de la Constitución de 1.958. La Constitución de Luxemburgo de 1.948 también garantiza en forma general la protección a la salud y al reposo de los trabajadores y garantías sindicales<sup>3</sup>. Más recientemente y con un nivel más detallado de elaboración, las constituciones de Portugal de 1.976 y de España de 1.978 incorporan a sus textos los derechos laborales, constituyendo un aporte significativo al proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo<sup>4</sup> ya que constituyeron el punto de partida del “nuevo constitucionalismo social” al cual me acabo de referir.

La importancia de la Constitución como fuente de Derecho del Trabajo en América Latina radica, no solamente en la mayor profusión de textos constitucionales de orden social, sino en los efectos que los mismos han tenido en dos aspectos fundamentales. En efecto, en la mayor parte de los países latinoamericanos, que al independizarse se inspiraron en el sistema constitucional norteamericano, la supremacía de la Constitución constituye la base fundamental del ordenamientos jurídico, que establece la vigencia y aplicación de las normas constitucionales por encima de las legales y reglamentarias, para cuya garantía funciona, en muchos países, un especial sistema de protección de los derechos constitucionales que integran no sólo la jurisdicción constitucional propiamente dicha o en sentido estricto (tribunales especializados en materia constitucional) sino también muchos tribunales de variada competencia por la materia que están facultados para conocer acciones de amparo constitucional y para ejercer el denominado “control constitucional difuso”, que les permite desaplicar en casos concretos normas que consideren contrarias a la Constitución. En las últimas décadas, la jurisdicción constitucional ha venido elaborando una importante jurisprudencia en materia laboral y de derechos humanos, la cual, según Mario Pasco Cosmópolis, en muchos casos “ha ido tan a contramano de la jurisprudencia tradicional que ha representado un verdadero vuelco interpretativo, llegando incluso a posiciones lindantes con la función legislativa”<sup>5</sup>. De allí

---

<sup>3</sup> Communauté Européenne du Charbon et de L'Acier. Les sources du droit du travail, Luxembourg, 1.962.

<sup>4</sup> Luis De la Villa, G., García Becedas e Ignacio García-Perote. Instituciones de Derecho del Trabajo, Editorial Ceura, Madrid, 1.983, pp. 39 y ss.

<sup>5</sup> Mario Pasco Cosmópolis, Evolución y tendencia de la constitucionalización de los derechos laborales en América Latina, Revista Derecho del Trabajo, Nº 3, Fundación Universitas, Barquisimeto, 2007.

que las normas laborales de las constituciones, provistas de esta importancia jerárquica y muchas veces de una aplicación inmediata tanto por los tribunales constitucionales como por los del trabajo, hayan tenido una influencia que excede las propias de una declaración de derechos o de un programa de acción legislativa establecido por el constituyente como directiva a seguir por el legislador ordinario. Por otra parte, es de destacar que la realidad política latinoamericana ha estado signada históricamente por la dramática lucha de tendencias autocráticas y libertarias, la cual ha comportado la presencia alterna de gobiernos dictatoriales y democráticos. Por encima de estas vicisitudes políticas el pensamiento constitucional latinoamericano ha permanecido, en general, fiel a la concepción democrática que inspiró estos países desde el momento de su emancipación<sup>6</sup> y la presencia de los derechos sociales en la concreción formal de este pensamiento en las constituciones latinoamericanas del presente siglo, ha sido un factor importante para la pervivencia del Derecho del Trabajo, especialmente de los aspectos individuales del mismo, aún dentro de regímenes autoritarios que han irrespetado los derechos humanos y restringido la libertad sindical.

## **2. El proceso laboral en América Latina: viejas realidades y nuevas tendencias**

La gestación del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma fue un lento proceso iniciado a finales del Siglo XIX y constituyó fundamentalmente la respuesta de las sociedades democráticas liberales a los ingentes problemas que presentaba la denominada “cuestión social”. Frente a las alternativas revolucionarias que proclamaban la eliminación de la propiedad privada y la instauración de la dictadura del proletariado, los estados democráticos burgueses, presionados por la presión de las luchas sociales, fueron promulgando normativas laborales que se apartaban de las ideas clásicas de la autonomía de la voluntad y de la libertad de contratar, las cuales fueron configurando lentamente una disciplina jurídica sustantiva tutelar de los trabajadores. Aún no totalmente consolidada la

---

<sup>6</sup> Las constituciones latinoamericanas, a partir de la independencia establecieron el modelo del Estado liberal y democrático. Como casos particulares que se apartaron de ese modelo podemos señalar la Constitución de Brasil de 1.937, derogada en 1.946, que diseñó el llamado Estado Novo, bajo la influencia de los regímenes corporativistas de Italia y Portugal y la Constitución de Cuba de 1.976, reformada en 1992, que formaliza las bases institucionales de un Estado socialista semejante a los que rigieron en la Europa Oriental.



misma, se advirtió que tales normas sustantivas carecerían de la eficacia requerida para cumplir con la función social que les animaba, sino se creaban organismos administrativos de inspección, así como también órganos jurisdiccionales y procedimientos adecuados que facilitaren su cumplimiento. Fue así que en los primeros años del siglo XX, los países que desde años atrás habían venido adoptando normas sustantivas laborales dentro de esa nueva concepción, promulgaron igualmente leyes adjetivas que facilitarían la acción de los interesados en darle cumplimiento a aquellas. En América Latina, las dos “leyes madres” de la codificación laboral, La Ley del Trabajo mexicana y el Código del Trabajo chileno, ambas de 1931, incorporaron en su texto, al lado de las normas sustantivas, aquellas relacionadas con la organización de la jurisdicción laboral y los procedimientos que en la misma deberían seguirse. Esta iniciativa fue seguida por muchas de las posteriores codificaciones laborales latinoamericanas, que incluían en un solo texto las normas sustantivas y adjetivas del trabajo. Otros países, prefirieron adoptar legislaciones procesales del trabajo independientes. En uno u otro caso el nuevo proceso laboral se orientaba a simplificar procedimientos y a lograr celeridad, para lo cual, fundamentalmente, se crearon tribunales especializados y se abreviaron los lapsos propios del proceso civil, que siguió siendo fuente inspiradora y, casi siempre, norma supletoria del nuevo proceso. Los resultados de esta “primera generación” de reformas procesales del trabajo no fueron en general satisfactorios. Se crearon efectivamente tribunales laborales especializados, casi siempre en insuficiente número y los lapsos procesales fueron abreviados. En general el peso de la tradición del proceso escrito fue más fuerte que la intención de acelerar los juicios. El proceso laboral tradicional siguió siendo un sistema ineficiente de administración de justicia. Al exagerado formalismo y a la no infrecuente falta de idoneidad de los jueces y del personal auxiliar, se une la desesperante tardanza en dictar decisiones. La abreviación de los términos procesales, obligatoria para las partes, pero en la práctica, opcional para el Juez, produjo un proceso laboral concebido para que el abogado corra y el juez descansa; para que el trabajador sufra de la angustia de la infame demora judicial y el empleador, cuando pierda, asuma los excesivos costos de la justicia retardada.

El proceso siguió siendo escrito o falsamente oral. En ese esquema, en el cual no hay ninguna intermediación, el juez es, un espectador lejano, encerrado en el mundo artificioso del

expediente, que, en la mayoría de los casos, sólo viene a involucrarse efectivamente en el juicio cuando le toca el turno de la decisión. Se trata de una especie de ruleta rusa, en cuya resolución final la justicia no suele ser el factor preponderante.

La reacción frente a esta situación, impulsada tanto desde el foro y la academia como desde el mundo sindical y empresarial, determinó una corriente de reformas procesales laborales que se han producido en varios países latinoamericanos desde inicios del siglo XXI. Así, se produjeron reforma procesales laborales en Venezuela, 2002, Ecuador, 2003, Chile 2005, Colombia 2007, Uruguay 2009, Perú, 2010 y en Costa Rica en 2012. Nicaragua, El Salvador y Honduras están tramitando proyectos de reforma. Como bien señala Adolfo Ciudad Reynaud “no se trata de fenómenos aislados sino de una tendencia generalizada a nivel regional hacia un nuevo sistema procesal del trabajo que aspira a la celeridad de los procesos a través de los principios de oralidad, concentración, inmediación y economía procesal, entre otros. No se trata sólo de un cambio normativo sino del cambio de un sistema de juicio escrito, desconcentrado y carente de principios formativos concordantes con el derecho”<sup>7</sup>

Haciendo un resumen muy esquemático de las características del nuevo proceso laboral latinoamericano que viene emergiendo durante el presente siglo, puede decirse que el mismo es efectivamente oral, aun cuando no descarta que algunos actos esenciales como demanda, contestación y sentencia, sean asentados por escrito; es concentrado y por audiencias, por cuanto trata de que las distintas fases del proceso se produzcan en el menor número de actos procesales únicos, generalmente audiencias que se realizan con la participación de las partes y del Juez; se realiza con la presencia inmediata y protagónica del juez, quien corrige por si mismo los defectos de forma de la demanda a través del despacho saneador, debe estar personalmente en las audiencias y dirigirlas, pudiendo actuar de oficio sin necesidad de requerimiento de las partes y debe dictar su decisión al final de la audiencia que ha presenciado y dirigido. Este proceso, así concebido, promueve una justicia laboral

---

<sup>7</sup> Adolfo Ciudad Reynaud, Nuevos sistemas procesales del trabajo en América Latina, Relatoría principal presentada en el “Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo”, en el marco del XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Santiago de Chile, del 25 al 28 de setiembre de 2012.

especialmente pronta, que evita el retardo procesal que favorece el abandono de sus derechos por parte del trabajador. La economía procesal rige el desarrollo de este nuevo proceso y es requisito necesario para obtener la celeridad, supone el cumplimiento de los lapsos, la prohibición de reposiciones inútiles y nulidades por defectos de forma y, fundamentalmente, una sentencia dictada y ejecutada oportunamente

En general el balance de las reformas puede considerarse positivo, sino totalmente satisfactorio, pues no siempre las condiciones para su implantación son las más adecuadas, presentándose problemas de dotación presupuestaria, formación técnica, estabilidad e independencia de los jueces, difícil acceso a recursos tecnológicos, etc. Por otra parte siguen pesando sobre los jueces y las partes las reminiscencias del viejo proceso escrito, que muchas veces obstaculizan los objetivos que se pretenden con el nuevo proceso oral.

### **3. Constituciones y proceso laboral en América Latina.**

El proceso laboral no ha sido ajeno al constitucionalismo latinoamericano. En el tratamiento constitucional del tema podemos observar tres tendencias. Algunas constituciones no hacen mención específica del proceso laboral. Otras se limitan a establecer que las controversias o conflictos jurídicos derivados de las relaciones de trabajo serán tramitadas y decididas por una jurisdicción laboral especializada. (Bolivia, 2009, Art. 50; Costa Rica, 1949 con última reforma de 2003, Art. 70; Guatemala 1993, Art. 103; Honduras, 1983, Art. 134; Panamá, 1972, artículo 77<sup>8</sup>. En fin, un tercer grupo de textos constitucionales enuncian una o varias de las características que debe tener el proceso laboral. Esta orientación la encontramos en las constituciones de Colombia, 1991, con reforma de 2005, cuyo artículo 48 dice “La ley establecerá un procedimiento breve para la revisión de las pensiones reconocidas con abuso del derecho o sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley o en las convenciones y laudos arbitrales válidamente celebrados”, la de El Salvador (1996) cuyo artículo 49 establece que “Los procedimientos en materia laboral serán regulados

---

<sup>8</sup> En el anexo del presente trabajo se copian los textos de artículos constituciones latinoamericanas que tienen que ver con el tema en examen.

de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos”, agregando , que “El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo económicos o de intereses.” y en la de Paraguay, 1992, cuyo artículo 256 establece que “El proceso laboral será total y estará basado en los principios de inmediatez, economía y concentración.” Mención especial merece la Constitución venezolana de 1999, Disposición Transitoria Cuarta dice:

“Dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional aprobará:

3. Una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.”

Con algún retardo, este mandato fue cumplido por la Asamblea Nacional que en 2004 aprobó una Ley Orgánica Procesal del Trabajo, sobre la base de un proyecto preparado por la Sala de Casación Social del Tribunal supremo de Justicia. Sobre la base de esta Ley, que fue la que inauguró la reciente tendencia a las reformas procesales del trabajo en América Latina, y con un fuerte apoyo de dicha Sala, se ha desarrollado en Venezuela un proceso laboral que supera de manera muy relevante muchas de las fallas del viejo proceso.

**4. Garantías procesales constitucionales aplicables al proceso laboral: a) El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva. b) El derecho a la defensa c) El debido proceso d) El amparo o tutela de los derechos constitucionales.**

Un tema que ha sido recientemente objeto de un vivo debate en el mundo académico laboral es el relativo a la unidad del derecho Procesal y la autonomía del procedimiento laboral. Una exposición de las posiciones contradictorias sobre el tema puede apreciarse en la mesa redonda sobre el derecho laboral procesal en Iberoamérica, realizada en el marco

del Seminario El Derecho Laboral en Iberoamérica, llevado a cabo en Montevideo en diciembre de 2010 y cuyos resúmenes se encuentran publicados en el Anuario 2012 de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo.<sup>9</sup> En esa reunión Oscar Ermida Uriarte sostuvo: “La particular autonomía que caracteriza al Derecho sustantivo al que sirve, es lo que determina la necesariamente fuerte autonomía del proceso laboral respecto del proceso civil. Esta no puede ser inferior al grado de independencia que el Derecho del trabajo ha alcanzado respecto del Derecho civil” Para agregar: “A partir de estos presupuestos - la instrumentalidad o adjetividad del proceso, que determina su pertenencia al Derecho laboral y su necesaria autonomía respecto del procesal-, pueden construirse los principios básicos de ese instrumento que es el proceso del trabajo”. En función de esta óptica Ermida Uriarte propone que la disciplina que regula el proceso laboral, constituya un capítulo propio del Derecho del Trabajo y se denomine Derecho del Trabajo Procesal y no, como suele hacerse, Derecho Procesal del Trabajo. Por mi parte sostuve: “El Derecho es un sistema de normas integrado y no es un sistema compuesto por compartimientos estancos. Con base en lo anterior, es posible afirmar que existe un solo derecho procesal destinado a garantizar la vigencia efectiva del sistema jurídico sustantivo y que regula una de las funciones fundamentales del Estado: la jurisdiccional. Esta afirmación no va en desmedro de que el Derecho Procesal contemple normas especializadas para la actuación de las diversas ramas del derecho material.” Cité la opinión del procesalista colombiano Devis Echandía quien afirma: “El derecho procesal es uno solo, puesto que regula en general la función jurisdiccional del Estado y sus principios fundamentales son comunes a todas sus ramas. Sin embargo, de acuerdo con la naturaleza de las normas en conflicto o cuya aplicación se solicita, puede dividirse en derecho procesal civil, penal, contencioso-administrativo, del trabajo, coactivo o fiscal (...) La evolución del derecho en general conduce lógicamente hacia su especialización y diversificación a medida que se complican y se transforman los fenómenos sociales, de todo orden que debe regular. Esto opera con mayor razón en el derecho procesal. Pero su unidad exige que se estudien en conjunto y con un criterio común sus principios generales, y esta es la razón del curso de la teoría general del proceso”<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Mesa Redonda sobre El Derecho Laboral Procesal en Iberoamérica en Anuario 2012, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Barquisimeto, Febrero 2013, pp.103-173 .

<sup>10</sup> Hernando Devis Echandía. “Compendio de Derecho Procesal Civil. ABC Bogotá 1.985. T.I P.7.

Concibiendo así la unidad del proceso, la misma no constituye una merma a la especificidad del Derecho del Trabajo (o a su autonomía) ni a la del proceso laboral; tampoco un intento de mantenerlo encadenado al derecho común, sino que se funda en la necesidad de darle un mayor rigor científico e integridad, de tal manera que, atendiendo a sus particulares necesidades, pueda nutrirse de los aportes de la Teoría General del Proceso, lo que le permitirá emplear – con las modalidades que surgen de la aplicación de los postulados propios del Derecho del Trabajo- la normativa general elaborada con base en la misma, así como la jurisprudencia construida a partir de sus principios.

En este orden de ideas se puede señalar que las garantías procesales establecidas por los textos constitucionales, son totalmente aplicables al proceso laboral, de manera que así, como en el orden sustantivo se habla de derechos laborales inespecíficos para referirse a derechos que le corresponden al trabajador como ciudadano y que no se derivan específicamente de su relación de trabajo sino de una consagración general en la constitución o en la ley, de igual manera existen garantías procesales que no son específicas del proceso laboral, pero que se aplican al mismo por ser propias de todo proceso en un Estado de Derecho. Del examen de tales garantías en las constituciones de la región, puede concluirse que las principales son las siguientes:

**a) El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva.**

El derecho de acceder a la justicia y de que ésta preste al justiciable una tutela efectiva de sus derechos está consagrado por las constituciones de muchos países. En América Latina podemos citar los textos constitucionales de Bolivia (Art. 115 I), Colombia (Art. 87), Ecuador (Aras. 75 y 86), Guatemala (Art. 29), Honduras, (Art. 82), México (Art. 17), Panamá (Art. 217), Perú (Art. 139 num. 16) República Dominicana (Art. 69) y Venezuela (Art. 26).

El artículo 26 de la constitución venezolana define muy claramente ambas garantías:

“Artículo 26. Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso

los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles”.

La aplicación de estas garantías tiene gran importancia en el ámbito laboral, dado que, en la generalidad de los casos, el trabajador se encuentra en desventaja frente al empleador en cuanto a sus posibilidades de costear un juicio y de asumir sus riesgos. Por ello en esta materia estas garantías suelen comportar no solo el carácter gratuito de la administración de justicia, sino también la existencia de abogados públicos gratuitos para asistir a los trabajadores. El carácter efectivo de la tutela jurisdiccional laboral debe expresarse mediante un proceso simplificado y breve, que permita una sentencia oportuna. En ese sentido se han venido orientando las recientes reformas procesales laborales en la región.

#### **b) El derecho a la defensa.**

El derecho a la defensa es piedra angular de todo proceso justo. El fin último de la justicia y la seguridad jurídica no se logran si las partes en el proceso, tanto empleador como el trabajador cuando nos referimos al ámbito laboral, no tienen la oportunidad de ejercer plenamente su defensa. Por ello esta garantía suele tener consagración en los textos constitucionales, siendo de advertir que algunas constituciones parecerían dirigirse únicamente al ámbito penal, no obstante lo cual han sido aplicados más allá del mismo. En América Latina podemos citar las constituciones de Argentina ,(Art. 18), Brasil (Art. 5 XXXVIII A) y Art. 115 I ), Bolivia (Art. 115 II), Cuba (Art. 59), Chile (Art. 19) ,Ecuador (Arts. 75 y 86),Guatemala (Art. 12), Haití (Art. 24.3),Honduras, (Art. 82), Nicaragua (Art.34.4), Panamá (Art. 22), Paraguay (Art. 17.5) Perú (Arts. 2 y 131.14) República Dominicana (Art. 69) y Venezuela (Art. 49).

De los anteriormente referidos textos constitucionales el que hace un más amplio desarrollo del contenido y alcances del derecho a la defensa es el artículo 75 de la Constitución del Ecuador que dice:

“Art. 75....

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

- a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.
- b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.
- c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.
- d) Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.
- e) Nadie podrá ser interrogado, ni aún con fines de investigación, por la Fiscalía General del Estado, por una autoridad policial o por cualquier otra, sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados para el efecto.
- f) Ser asistido gratuitamente por una traductora o traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma en el que se sustancia el procedimiento.
- g) En procedimientos judiciales, ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público; no podrá restringirse el acceso ni la comunicación libre y privada con su defensora o defensor.
- h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra.
- i) Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto.
- j) Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo.
- k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto.
- l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.



m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.

**c) El debido proceso.**

Una de las principales protecciones que el Estado de Derecho otorga al ciudadano contra las posibles arbitrariedades del poder público es el debido proceso. Las constituciones de Colombia (artículo 29) y República Dominicana (Art. 69) sintetizan el contenido del debido proceso en términos casi idénticos: nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. Este principio fundamental del proceso en un estado democrático esta consagrada por las constituciones de Bolivia (Art.115), IV), Brasil (Art. 5 LIV.), Colombia (Art.29), Cuba (Art. 59), Ecuador (Art.. 76), Guatemala (Art.. 12), Haití (Art. 24.1), Panamá (Art.. 32), Perú (Art.. 139.3), República Dominicana (Art.. 69) y Venezuela (Art.. 49). Las consecuencias del debido proceso son explicitadas por el artículo 49 de la constitución venezolana:

“Artículo 49. El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y la ley.
2. Toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario.
3. Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente, por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad. Quien no hable castellano o no pueda comunicarse de manera verbal, tiene derecho a un intérprete.
4. Toda persona tiene derecho a ser juzgada por sus jueces naturales en las jurisdicciones ordinarias, o especiales, con las garantías establecidas en esta Constitución y en la ley. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio

sin conocer la identidad de quien la juzga, ni podrá ser procesada por tribunales de excepción o por comisiones creadas para tal efecto.

5. Ninguna persona podrá ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, su cónyuge, concubino o concubina, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

La confesión solamente será válida si fuere hecha sin coacción de ninguna naturaleza.

6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes.

7. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente.

8. Toda persona podrá solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados. Queda a salvo el derecho del o de la particular de exigir la responsabilidad personal del magistrado o de la magistrada, del juez o de la jueza; y el derecho del Estado de actuar contra éstos o éstas.”

#### **d) El amparo o tutela de los derechos constitucionales.**

Hemos señalado que una de las consecuencias importantes de la constitucionalización del Derecho del Trabajo es que, en aquellos países en los cuales funciona un especial sistema de protección de los derechos constitucionales, integrado tanto por la jurisdicción constitucional propiamente dicha como por tribunales de variada competencia por la materia que en determinadas circunstancias actúan como jueces constitucionales, los derechos laborales consagrados constitucionalmente pasan a estar protegidos por ese especial sistema.

Dentro del sistema especializado de protección de las garantías constitucionales la acción de amparo tiene especial importancia. De acuerdo a la Sala Constitucional del tribunal Supremo de Justicia de Venezuela “el amparo constitucional es una acción de carácter extraordinario, por lo que su procedencia está limitada sólo a casos en los que sean violados a los solicitantes de manera directa, inmediata y flagrante derechos subjetivos de rango constitucional o previstos en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, para cuyo restablecimiento no existan las vías procesales ordinarias, eficaces, idóneas y operantes”<sup>11</sup>. Mario Pasco Cosmópolis releva que “la acción de amparo o tutela es

---

<sup>11</sup> Sentencia N° 80 del 9 de marzo de 2000.WWW.TSJ.GOV.VE

deliberadamente desigual destinada a salvaguardar los derechos supremos que dimanan de la Carta constitucional, tiene un carácter marcadamente tutelar (de allí su nombre en Colombia) y está configurada por un trámite lineal expresamente sencillo, expeditivo y pretendidamente célere.”<sup>12</sup>

En América Latina varias constituciones consagran la acción de amparo, la cual en Colombia se denomina tutela y en Ecuador acción de protección. Las constituciones de Bolivia (Art. 128.7 y 129) y de México (Arts. 106 y 107) no se limitan a consagrar la acción, sino que establecen procedimientos para su tramitación. Por el contrario otras constituciones proclaman, en términos más o menos amplios, el derecho de los ciudadanos a accionar el amparo en caso de violación de sus derechos constitucionales dejan el tema procedimental a la determinación del legislador ordinario. Tal es el caso de las constituciones de Argentina (Art. 43), Brasil (Art. 5 XIX y XXI), II, Colombia (Art. 86), Costa Rica (Art.. 48), Ecuador (Art.. 88), Guatemala (Art.. 256), Honduras, (Art.. 183), Nicaragua (Art..45), Paraguay (Art. 134) Perú (Art. 200) y Venezuela (Art. 27).

Por considerarlo ilustrativo, transcribimos el artículo 43 de la Constitución Argentina, que proclama tanto la acción de amparo propiamente dicha, como sus similares habeas corpus, referente al derecho a la libertad personal y Habeas Data, referente al derecho a la información.

**Artículo 43.-** Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva. Podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización.

---

<sup>12</sup> Mario Pasco Cosmópolis, Evolución y tendencias de la constitucionalización de los derechos laborales en América Latina en revista Derecho del Trabajo, Nº 3, 2007. Fundación Universitas, Barquisimeto, Venezuela,

Toda persona podrá interponer esta acción para tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que consten en registros o bancos de datos públicos, o los privados destinados a proveer informes, y en caso de falsedad o discriminación, para exigir la supresión, rectificación, confidencialidad o actualización de aquéllos. No podrá afectarse el secreto de las fuentes de información periodística.

Cuando el derecho lesionado, restringido, alterado o amenazado fuera la libertad física, o en caso de agravamiento ilegítimo en la forma o condiciones de detención, o en el de desaparición forzada de personas, la acción de *hábeas corpus* podrá ser interpuesta por el afectado o por cualquiera en su favor y el juez resolverá de inmediato, aun durante la vigencia del estado de sitio.

#### 4. Conclusiones

**Primera:** El desarrollo del Derecho del Trabajo en muchos países determinó la incorporación de sus principios fundamentales a las constituciones de los Estados, lo cual les da valor de garantías fundamentales que éstos establecen para sus ciudadanos. Esta situación es especialmente relevante en América Latina.

**Segunda:** El alcance y naturaleza de las normas sociales contenidas en las constituciones latinoamericanas son de distinto alcance, siendo desde declaraciones generales atinentes, entre otras materias, a la protección del trabajo, al trabajo de mujeres y menores, a la terminación de la jornada y al descanso, a la libertad de asociación e incluso, al derecho de huelga hasta la definición, con mayor o menor precisión, de los derechos que el Estado garantiza a los trabajadores. Entre tales derechos suelen figurar los siguientes: libertad de trabajo, derecho al trabajo y deber de trabajar; irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados por la Constitución y por la leyes; derecho a una remuneración equitativa, salario mínimo obligatorio, protección legal al salario; participación en los beneficios de las empresas, limitación a la jornada; descanso semanal remunerado; vacaciones remuneradas; normas protectoras de mujeres y menores; libertad sindical, protección a la negociación colectiva, derecho de huelga; seguridad social, etc., A partir de las últimas décadas del Siglo XX se ha venido consolidando una nueva generación de constituciones que profundizan y amplía el desarrollo de los derechos sociales, dando lugar a lo que Rolando Murgas Torraza llama el “nuevo constitucionalismo social”, cuyas características enunciamos anteriormente.

**Tercera:** El proceso laboral no ha sido ajeno al constitucionalismo latinoamericano. Ello es razonable pues en la región el tema procesal laboral ha tomado especial importancia como consecuencia de la reacción frente un proceso laboral lleno de vicios y deficiencias. Así, una nueva corriente de reformas procesales laborales que se han producido en varios países latinoamericanos desde inicios del siglo XXI. Han venido impulsando el cambio de un sistema de juicio escrito, desconcentrado y carente de principios formativos concordantes con el derecho, por un nuevo proceso laboral predominantemente oral, a es concentrado y por audiencias, con la presencia inmediata y protagónica del juez, quien debe estar personalmente en las audiencias y dirigirlas, pudiendo actuar de oficio sin necesidad de requerimiento de las partes y debe dictar su decisión al final de la audiencia que ha presenciado y dirigido.

**Cuarta:** La unidad del proceso, no descarta la existencia de procesos especiales y por tanto no constituye una merma a la especificidad del Derecho del Trabajo (o a su autonomía) ni a la del proceso laboral; sino que se funda en la necesidad de darle un mayor rigor científico e integridad, de tal manera que, atendiendo a sus particulares necesidades, pueda nutrirse de los aportes de la Teoría General del Proceso. Ello favorece que las garantías procesales establecidas por los textos constitucionales, son totalmente aplicables al proceso laboral, de manera que así, como en el orden sustantivo se habla de derechos laborales inespecíficos para referirse a derechos que le corresponden al trabajador como ciudadano y que no se derivan específicamente de su relación de trabajado sino de una consagración general en la constitución o en la ley, de igual manera existen garantías procesales que no son específicas del proceso laboral, pero que se aplican al mismo por ser propias de todo proceso en un Estado de Derecho

Del examen de las constituciones de la región, puede concluirse que las principales garantías que contribuyen al logro de los objetivos de la justicia laboral son las siguientes:

- a) El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva.
- b) El derecho a la defensa.
- c) El debido proceso.

d) El amparo o tutela de los derechos constitucionales.

Santo Domingo, República Dominicana, Noviembre de 2013