



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**ALVARO EDUARDO MORENO GONZALEZ.**

**LICENCIATURA EN DISEÑO GRÁFICO.**

**CUADRO SINOPTICO.**

**PROF: LIC: ANDREA DÍAZ MONTOYA**

**ÉTICA Y LEGISLACIÓN.**

**COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS**

**18 DE MAYO DEL 2020**

## **EVOLUCIÓN (ETAPAS) DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Desde su desprendimiento del Derecho Civil, el proceso evolutivo que ha conocido el Derecho del Trabajo se produjo entre los siglos XIX y XX. La doctrina clásica ha distinguido en este proceso tres etapas claramente diferenciadas, de acuerdo con la perspectiva con la que el Estado ha afrontado la cuestión social: La primera llamada “de la prohibición”; luego una “de tolerancia”; y, finalmente, una de “reconocimiento”. A continuación, reseñamos las características que se les atribuyen.

### **A. La prohibición**

Esta etapa tiene como actores destacados a los primeros sindicatos como organizaciones de trabajadores –constituidos en defensa de los intereses de los trabajadores– y al Estado liberal, el cual empezaba a consolidar su propia legitimidad sobre la base de la soberanía o monopolización del poder. Si alguna función había sido asignada al Estado por la ideología liberal abstencionista fue, precisamente, la de mantener el orden público para evitar cualquier interferencia en el desenvolvimiento de las fuerzas del mercado. En ese proceder aparentemente esquizofrénico, el Estado abstencionista pasó por encima de su propia ideología al reprimir severamente a las organizaciones colectivas de trabajadores. Era común encontrar tipificado en los diversos Códigos Penales a la sindicalización como una forma de atentado contra el orden público. Con toda propiedad, el mexicano Mario De la Cueva ha denominado a este momento de la historia como “la etapa heroica del Derecho del Trabajo”, pues muy a pesar de la actitud represiva del Estado frente a los sindicatos, éstos persistieron en su pugna por alcanzar condiciones humanas en el trabajo.

### **B. La tolerancia**

En algún momento, sea porque la presión social ejercida por los sindicatos era ya demasiado evidente, o por el arraigo democrático de algunos Estados, la represión sindical cesó y se suprimieron las sanciones que pesaban sobre los sindicatos. Sin embargo, esto aún distaba de la aceptación de las manifestaciones sindicales. En esta etapa, la actitud permisiva de los Estados respecto de la cuestión laboral encontró en paralelo una creciente preocupación por la recopilación de información estadística, mediante métodos de encuesta y/o registros administrativos, la cual devino en formas de intervención cada vez más intensas, como la llamada intervención científica en las

relaciones laborales, la cual se plasmó en la elaboración de informes elaborados por connotados sociólogos que daban cuenta de la problemática laboral, todo lo cual fue el sustrato para la formulación de posteriores propuestas normativas para la regulación del trabajo.

### C. El reconocimiento

Llegado el momento, el Estado empezó a intervenir decididamente en las relaciones laborales, reconociendo un conjunto de derechos laborales. Los primeros derechos laborales en reconocerse fueron precisamente: Los relacionados a la jornada mínima; el goce del salario; y la prevención y reacción frente accidentes de trabajo. En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, el Estado empezó a establecer condiciones básicas para el desarrollo de las actividades sindicales. De esta etapa puede decirse que enfocaba al conflicto de intereses entre empleadores y trabajadores ya no como una patología, sino como un hecho consustancial a las relaciones laborales. En ese sentido, la intervención estatal en las relaciones laborales se consolidó a través de la creación de la Autoridad Administrativa del Trabajo, órgano del aparato estatal que se especializaba en la administración de las contingencias en torno al trabajo, como los conflictos entre trabajadores y empleadores. Es necesario anotar que no en todos los contextos nacionales la evolución del Derecho del Trabajo siguió las tres etapas arriba descritas. Antes bien, la historia de cada país ha sido distinta y las vicisitudes presentadas en cada realidad implicaron muchas veces retrocesos en dicha evolución. Pueden citarse los casos de Alemania, donde en pleno siglo XX, el régimen nazi suprimió los sindicatos alemanes. Otro caso notable es el de México, donde el reconocimiento de data antigua del que gozan los sindicatos se contradice con una legislación que se ha mostrado tradicionalmente represora de las actividades sindicales en ese país.

## **CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO: CONSTITUCIONALIZACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN**

La constitucionalización de los derechos laborales

En la tradición jurídica liberal, la Constitución era considerada principalmente una norma orgánica del Estado, en la que se regulaban también las relaciones entre el poder público y los individuos. De hecho, se solía considerar al Código Civil como el principal cuerpo normativo del Estado (razón justificante de la existencia de sus títulos preliminares como

criterios hermenéuticos), ya que se encargaba de regular las relaciones jurídico-económicas entre individuos. La Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 son las dos Constituciones pioneras que, por vez primera, contemplaron en su articulado a los derechos sociales (y entre ellos los laborales). Ambos textos constitucionales son los hitos originales que marcaron el inicio de esta tendencia que se desarrolló en el siglo XX y se expandió rápidamente en Europa y, seguidamente, en los países de Latinoamérica. La centralidad de los derechos laborales en este proceso es notoria y, por esta razón, “los derechos laborales ocupan un lugar principal en el catálogo de los nuevos derechos sociales, pudiendo hablarse, por ello, de una ‘constitucionalización del Derecho del Trabajo’ e, incluso, de un ‘Derecho Constitucional del Trabajo’”. De acuerdo con Ermida, la constitucionalización del Derecho del Trabajo posee consecuencias relevantes para el ordenamiento jurídico. En efecto, la elevación de los derechos laborales al texto de la Constitución denota: La alta valoración de los intereses tutelados por el Derecho del Trabajo; su intangibilidad por las normas legislativas; la consideración de ciertos derechos laborales como derechos fundamentales; y, finalmente, desde una perspectiva funcional, tales derechos constitucionalizados operan como límite a las tendencias desreguladoras. Independientemente de las implicancias que supone la constitucionalización de los derechos laborales para el sistema de fuentes normativas que regulan las relaciones laborales, lo que interesa resaltar en este momento es la importancia que este proceso de constitucionalización de derechos sociales tuvo en la evolución desde un Estado liberal hacia el Estado Social de Derecho, el cual se define por su decisión de intervenir en las relaciones laborales para corregir las profundas desigualdades existentes en la sociedad.

## **INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO**

A lo largo del siglo XX, se ha producido la llamada “internacionalización” del Derecho del Trabajo, que ha corrido por dos vertientes: Una universal; y otra regional (que en nuestro caso se refiere a toda América). Así, en la medida en que los derechos laborales fueron incluyéndose en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, se fue consolidando un marco genérico que incorpora a los derechos laborales entre los derechos económicos, sociales y culturales. El desarrollo de los derechos laborales en los instrumentos internacionales genéricos ha sido progresivo, ya que han significado una preocupación constante de los gobiernos. En particular, los tratados sobre Derechos Humanos del ámbito regional americano han desarrollado hasta un nivel apreciable los

derechos de los trabajadores. Sin embargo, existen en el ámbito universal instrumentos de contenido específico, producidos por una organización internacional especializada: La Organización Internacional del Trabajo , la cual, desde su creación en 1919, se ha constituido como el principal órgano productor de la normativa internacional del trabajo. Su principal característica es su composición tripartita, pues todos sus órganos internos se integran por: Representantes de los gobiernos de los Estados miembros; los representantes de los trabajadores de cada Estado; y los representantes de los empleadores de cada Estado<sup>28</sup>. La producción normativa de la OIT se concentra en dos tipos de instrumentos: Las Recomendaciones; y los Convenios Internacionales. Si bien son estos últimos los que, en estricto, constituyen fuentes de Derecho, interesa resaltar que tanto los Convenios cuanto las Recomendaciones buscan “establecer un nivel mínimo de protección social en todos los Estados”, obligando a los Estados a adoptar dicho nivel de protección en su legislación interna, al mismo tiempo que garantizar su cumplimiento. Así, pueden advertirse claramente el estrecho vínculo que este proceso guarda con el de la constitucionalización de los derechos laborales, complementándose ambos en su objetivo: La tutela efectiva de los derechos del trabajador. Finalmente, sobre la internacionalización del Derecho del Trabajo llevada a cabo bajo las instancias de la OIT, hay que decir que el programa de acción de este organismo ha debido adaptarse a las distintas coyunturas que ha enfrentado el mundo en el siglo XX, partiendo desde el desarrollo de sus principios enunciados en 1919; orientándose luego hacia la necesidad de colaboración económica y social entre las naciones luego de la Segunda Guerra Mundial y ha seguido la transformación del mundo del trabajo hasta su configuración actual, que es lo que trataremos en seguida.

## **REFERENCIA.**

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “El Derecho del Trabajo como categoría histórica”. En: <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/dt-como-categoria-historica-wsanguineti.pdf>. p. 2. 4 ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. Óp. cit. p. 71.

<http://Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>