

La constitucionalización del Derecho del Trabajo: Luces y sombras de la Constitución del 26 de enero de 2010

*José Darío Suárez Martínez**

SUMARIO

- I. Introducción
- II. Los Derechos Constitucionales Laborales
- III. Contenido laboral de la Constitución dominicana
- IV. Carácter de la enumeración de los Derechos Laborales
Constitucionales
- V. Luces y sombras de la Constitución del 26 de enero de 2010
- V. Conclusión

Resumen

El autor explica los pros y contras de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, a la luz de la Constitución de 2010, resaltando los derechos que se incluyen en la misma y los posibles obstáculos que pudiera encontrar su cumplimiento. Comenzando con los derechos individuales que atañen al trabajador, continuando con los de titularidad colectiva y terminando con los derechos relacionados con la política social, el autor enumera las distintas prerrogativas que trae consigo nuestra Carta Magna. Finalmente, hace una valoración de los derechos laborales que se encuentran en nuestra constitución actualmente y el impacto positivo de dicha inclusión.

Summary

The author explains the pros and cons of constitutionalizing Labor Law under the light of the 2010 Constitution, highlighting the rights that are included in it and the possible obstacles that it's accomplishment may find. Starting with the individual rights that concern the employee, continuing with the rights of collective ownership and ending with those rights related to the social politics, the author lists the different prerogatives that brings within our Constitution. Finally, he does a valuation of labor rights that are in the Constitution nowadays and the positive impact of its inclusion.

* El autor es miembro de la Comisión Especial de Revisión del Código de Trabajo designada mediante Decreto No. 286-13 del 10 de octubre de 2013. Ha sido profesor y director del Departamento de Ciencias Jurídicas de la PUCMM.

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho Constitucional de Trabajo es el producto de la constitucionalización del Derecho Laboral, entendida como “inserción de una o varias instituciones jurídicas” caracterizadas por su índole social, económica y laboral “en el texto legislativo básico de un Estado moderno: su constitución”¹.

Esta tendencia de la constitucionalización del Derecho de Trabajo arranca a partir de la primera guerra mundial, antes de la cual las referencias al trabajo eran muy escasas en las constituciones, salvo la libertad de trabajo, “pero sin declarar protección social alguna para ese ejercicio...”²

La delimitación del tema sobre “Luces y Sombras de la Constitución del 26 de enero de 2010”, plantea la interrogante de cuál debería ser el contenido laboral de una constitución para determinar el grado de aciertos u obstáculos que irradian sus disposiciones.

En todos los textos constitucionales posteriores a la firma del Tratado de Paz de Versalles, aparecen disposiciones constitucionales concernientes a la protección del trabajo y del trabajador, elevando a categoría constitucional diversos principios y derechos relacionados con las prestaciones laborales básicas de los trabajadores.

Desde entonces, existe un criterio unánime, en pro de la constitucionalización de ciertos principios político-laborales y político-sociales.

No obstante, no hay tal unanimidad, respecto de cuáles principios laborales deben estar contenidos en la constitución.

II. LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORALES

“El fenómeno de la constitucionalización del Derecho Laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el Derecho del Trabajo, pero algo ilusoria. Efectivamente, esas declaraciones, pese a su jerarquía y solemnidad, carecen de aplicación práctica si no es a través de una legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de Derecho”³.

Sobre este particular, “las tendencias identificables son substancialmente dos: la sintética, concretada a la enunciación de ciertos derechos básicos o aspiraciones esenciales en la materia; y el criterio casuístico... que quiere asegurarse casi una legislación de detalle en el texto constitucional, como anticipo de las reivindicaciones y para su consolidación”⁴.

1. Alcalá-Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, pág. 612.
2. Idem, pág. 613.
3. Idem.
4. Idem.

La constitucionalización del Derecho del Trabajo: Luces y sombras de la Constitución del 26 de enero de 2010, José Darío Suárez Martínez.

En consecuencia, determinar el grado de luz o sombra de la Constitución Dominicana del 26 de enero de 2010 estará necesariamente condicionado por la adopción del criterio casuístico o el criterio sintético de su contenido en materia laboral.

Estas tendencias son un reflejo de la vieja discusión sobre la extensión del contenido de las constituciones. Algunas constituciones son breves y otras son auténticos códigos; verbigracia, la Constitución de Venezuela de 1999 tiene 350 artículos y 18 disposiciones transitorias. Más aún: la Constitución colombiana de 1991 tiene 380 artículos y 60 disposiciones transitorias.

Tal como nos dice Luis López Guerra “es posible esbozar un concepto de constitución, generalmente aceptado en la cultura jurídica de nuestra época, como un texto escrito y sistematizado, y con un contenido mínimo común, derivado de su propia naturaleza y función” donde se definan “los valores y principios básicos de la comunidad política”⁵.

La Constitución mexicana de Querétaro del año 1917 –que es señalada como la iniciadora del constitucionalismo social– seguida por la Constitución de Weimar de 1919 y la española de 1931, consagran en sus textos los principios generales del Derecho Laboral Positivo, de manera amplia y orgánica.

De nuevo, el autor anteriormente citado advierte: “Al tratarse de derechos de prestación, su existencia depende, no sólo de la voluntad de la Constitución, sino, sobre todo, de la disponibilidad de efectivos recursos económicos para materializar esas prestaciones. Ello plantea numerosas dudas sobre la conveniencia de su inclusión en los textos constitucionales; puesto que, se dice, el reconocimiento de derechos que no se pueden garantizar, o cuya efectividad puede verse alterada por consideraciones de oportunidad, viene a devaluar el valor de los preceptos constitucionales, que, en estos supuestos, en lugar de mandatos, se limitarán a exponer principios generales, o declaraciones de buenos propósitos. A ello se añade que el reconocimiento de estos derechos en las Constituciones suele ser tanto más generoso cuanto más precaria es la situación económica de los Estados que las dictan”⁶.

Este criterio es reforzado por Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, al considerar que “Esta constitucionalización del Derecho del Trabajo se diluye cuando tales declaraciones no se traducen, mediante leyes, vocación popular y acción de gobierno, en realidad, carne y vida de los pueblos”⁷.

La presencia en las constituciones de preceptos de contenido laboral, por lo general declarativos de derechos a favor de los trabajadores, constituyen una realidad generalizada dentro del constitucionalismo moderno.

5. Introducción al Derecho Constitucional, pág. 52.

6. *Ibidem*, págs. 109 y 110

7. *Ob. Cit.*, pág. 618

El propósito perseguido a través de esta constitucionalización de determinados derechos de los trabajadores es doble:

- a) Incorporar esos derechos al acervo de reglas básicas cuya proclamación se lleva a cabo a través de las constituciones.
- b) Beneficiarlos del superior rango de las normas constitucionales, así como de los especiales mecanismos de garantía previstos en ellas para el aseguramiento de su eficacia.

No obstante, siempre hay que tener presente que, a pesar de los nobles propósitos que acompañan la inserción de los derechos laborales básicos de los trabajadores en las constituciones, sólo es posible exigir judicialmente su cumplimiento, si existe una ley que los desarrolle, convirtiéndolos así en derechos en sentido estricto.

III. CONTENIDO LABORAL DE LA CONSTITUCIÓN DOMINICANA

La constitución dominicano del 2010 tiene un conjunto amplio de disposiciones laborales, las cuales se orientan a declarar el reconocimiento de derechos en materia de trabajo –de carácter individual o colectivo– y a fijar objetivos de política social, a cuya consecución deberá encaminarse la actuación de los poderes públicos.

El contenido en materia laboral de la Constitución dominicana puede agruparse con arreglo al siguiente esquema: a) Derechos laborales de titularidad individual; b) Derechos laborales de titularidad colectiva, y c) Objetivos de política social.

Estos derechos están contenidos en la Constitución dominicana actual, básicamente, en los artículos 55-11, 55-13, 56-1, 58, 59, 60, 62, 75-7, 142 y 145.

a) Derechos laborales de titularidad individual

Estos derechos corresponden a los trabajadores individualmente considerados y están (por lo general) vinculados a las condiciones de acceso al empleo o de prestación del trabajo.

En la primera parte del artículo 62 se proclama el trabajo como un derecho y un deber que es ejercido con la protección y asistencia del Estado. La libertad de trabajo es expresada en nuestra constitución con los siguientes términos: “Nadie puede impedir el trabajo de los demás ni a obligarles a trabajar contra su voluntad” (Art.62-2).

La Constitución vuelve a reiterar la obligación de trabajar, al enumerar los

deberes fundamentales en el artículo 75, numeral 7, como determinante de la existencia de un orden de responsabilidad jurídica y moral que obliga la conducta del hombre y mujer en sociedad, reiterando la obligación de “Dedicarse a un trabajo digno, de su elección a fin de promover el sustento propio y el de su familia para alcanzar el perfeccionamiento de su personalidad y contribuir al bienestar y progreso de la sociedad”.

De manera que el trabajo en nuestra Constitución es un derecho inalienable, pero también es un deber u obligación, social o moral. En algunas constituciones la obligación de trabajar se ha expresado como un deber y una causa de honor para todo ciudadano apto para el mismo, según el principio bíblico: quien no trabaja, no come.

Asimismo, se consagra en el referido texto sustantivo el fomento del empleo remunerado como finalidad esencial del Estado.

El derecho a una remuneración suficiente es incorporado en la constitución vigente en su bloque de laboralidad, bajo los siguientes términos: “Todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales”, con la garantía del Estado de que el pago de igual salario debe corresponder a trabajo de igual valor, “sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad” (Art. 62-9).

Así, ha sido elevado a la categoría de principio constitucional, no sólo la prohibición de la discriminación por razón de sexo, sino que se “prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio...” (Art.62-5). La Constitución es reiterativa sobre este particular, cuando en el numeral 1 del artículo 62 consagra que el Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Otros derechos pueden ser enmarcados dentro de los derechos laborales de titularidad individual, tales como el de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa (Art.62-7), la regulación sobre salarios mínimos y su forma de pago (Art.62-7), el respeto a la capacidad física e intelectual, a la intimidad y dignidad personal (Art.62-3) y otorgamiento de rango constitucional al estatuto de la función pública, proclamando como un acto violatorio a la Constitución, la separación de los servidores públicos que pertenezcan a la Carrera Administrativa (Arts.142 y 145).

b) Derechos laborales de titularidad colectiva

Los derechos laborales de titularidad colectiva son atribuidos a los trabajadores –y en algunos supuestos también a los empresarios– como grupos sociales. Su objetivo es hacer posible que la defensa de los intereses comunes

de trabajadores y empleadores se lleve a cabo de manera conjunta, mediante la negociación colectiva de las condiciones de trabajo.

En esta categoría de derechos hay que enunciar, en primer término, la libertad sindical, consagrada por la Constitución como un derecho básico de trabajadores y trabajadoras (Art. 62-3), para proclamar a continuación lo siguiente: “La organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los principios consagrados en esta Constitución y las leyes” (Art. 62-4). Por supuesto que este derecho engloba el derecho de libre sindicación y, a contrario, el de no afiliarse a ninguna asociación profesional.

De igual naturaleza es el derecho de los trabajadores a la huelga para resolver conflictos laborales y pacíficos y el de los empleadores al paro de las empresas privadas. Se entiende que el derecho a huelga viene tácitamente reconocido en la libertad de coalición.

No obstante, entre nosotros el derecho a huelga ha sido siempre un derecho condicionado, sujeto en su ejercicio a la estricta regulación a que le somete el Código de Trabajo, que conduce a su negación.

Sitial preponderante ocupa en la constitución dominicana vigente, el derecho a la negociación colectiva, que tiene su lugar dentro de los denominados derechos básicos de trabajadores y trabajadoras. Este atributo envuelve el derecho de los representantes de trabajadores y empleadores a la negociación colectiva.

Algunas constituciones incluyen en esta modalidad de derechos de titularidad colectiva, el derecho de los trabajadores y empresarios a la adopción de medidas de conflicto colectivo, situación que no hace la Constitución dominicana.

c) Objetivos de política social

Bajo este esquema se enumeran metas de índole social (más que derechos en sentido estricto) hacia las que deberá encaminarse la actuación de los poderes públicos.

Bajo esta óptica, todas las disposiciones orientadas al fomento del empleo se pueden incluir como objetivos de política social consagrados en la Constitución dominicana.

Así se estipula como finalidad esencial del Estado el fomento del empleo digno y remunerado, incluyendo el derecho a la capacitación de los jóvenes, de manera que se asegure el acceso al primer empleo (Arts. 60 y 55-13).

La capacitación profesional es reiterada como derecho básico de los trabajadores y trabajadoras en el numeral 3 del artículo 62, previamente citado.

La protección del Estado a las personas con discapacidad y la obligación de adoptar medidas positivas, necesarias para propiciar su integración laboral

(Art. 58), contribuye a fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

En otro orden, la Carta Magna, al proclamar la primacía del interés superior del niño, declara del más alto interés nacional la erradicación del trabajo infantil (Art.56-1).

Constituye un objetivo de política social plasmado en nuestra Constitución, la vigilancia del Estado por la seguridad e higiene en el trabajo, procurando la creación de instancias integradas por trabajadores y empleadores, consagrando la obligación de todo empleador de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados (Art. 62-8).

Otro objetivo de política social del Estado, incluido en la Constitución vigente, es el de garantizar el derecho de los trabajadores al reposo necesario, que, indudablemente, comprende el descanso semanal y el anual de las vacaciones pagadas (Art. 62- 7). Este derecho también envuelve el derecho al bienestar “por lo que implican las comodidades en una interpretación social moderna”⁸.

Es obligación esencial del Estado el mantener un régimen público de Seguridad Social, que garantice a todos los ciudadanos asistencia y prestaciones sociales suficientes. El numeral 2 del artículo 62 de Constitución le otorga a la Seguridad Social la categoría de derecho básico de los trabajadores.

Pero además, el Derecho a la Seguridad Social está consagrado, de manera principal, en el artículo 60 de la Constitución en los siguientes términos: “Toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez”.

Como objetivo de política social, el Estado debe velar también por la participación de los nacionales en todo trabajo, a fin de salvaguardar los derechos económicos y sociales de los dominicanos frente a los extranjeros.

La Constitución contiene varias disposiciones que pueden ser esquematizadas dentro de los objetivos de política social, entre la cuales se pueden citar el derecho a una vivienda digna, con servicios básicos esenciales, como derecho fundamental reconocido a toda persona (art. 59) y el otorgamiento de un subsidio alimentario en caso de indigencia, como una garantía del Estado a los servicios de la seguridad social integral (Art.57).

Una novedad y originalidad en la Constitución actual lo constituye el reconocimiento por parte del Estado, del trabajo en el hogar “como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales” (Art. 55-11).

8. Alcalá-Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas. Ob. Cit., pág.617.

Como un objetivo de política social está también la obligación –puesta a cargo de los poderes públicos– de la de promoción del diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado (Art. 62). Con esta finalidad, la Constitución Dominicana crea el Consejo Económico y Social (CES), órgano consultivo del Poder Ejecutivo en materia económica, social y laboral, con el objeto de promover la concertación social como “un instrumento esencial para asegurar la participación organizada de empleadores, trabajadores y otras organizaciones de la sociedad en la construcción y fortalecimiento permanente de la paz social” (Art. 251).

En fin, la enumeración que hace la Constitución dominicana sobre los objetivos de política social del Estado es simplemente enunciativa al disponer que, en general, se deberán tomar “todas las medidas que se consideren necesarias a favor de los trabajadores, incluyendo regulaciones especiales para el trabajo informal, a domicilio y cualquier otra modalidad del trabajo humano. El Estado facilitará los medios a su alcance para que las y los trabajadores puedan adquirir los útiles e instrumentos indispensables a su labor” (Art.62-7).

IV. CARÁCTER DE LA ENUMERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES

Se entiende que para hacer una valoración de la incidencia que tiene la Constitución sobre las relaciones laborales, no basta con tener en cuenta sólo los derechos de naturaleza estrictamente laboral por ella proclamados.

Existe toda una gama de derechos de titularidad general o inespecífica que son susceptibles de proyectarse al campo laboral.

Bajo esta denominación, se pueden agrupar los derechos fundamentales siguientes:

- Derecho a la igualdad y no discriminación (Art.39);
- Derecho a la vida y la integridad física y moral (Arts.37, 42);
- Libertad religiosa y de culto (Art.45);
- Derecho al honor, la intimidad y la propia imagen (Art. 44);
- Derecho al secreto de las comunicaciones (Art. 44-3);
- Libertades de expresión o información (Art. 49);
- Derecho de reunión (Art. 48);
- Derecho a la educación (Art.63);
- Derecho a la salud (Art.61).

Pero, además de los derechos de titularidad general o inespecíficos anteriormente enumerados, todos los derechos laborales contenidos en la Constitución

dominicana se benefician de los principios de aplicación e interpretación de los derechos y garantías fundamentales (Arts. 68 y 74). En consecuencia:

- 1) No tienen carácter limitativo y, por consiguiente, no excluyen otros derechos y garantías de igual naturaleza.
- 2) Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por el Estado dominicano tienen jerarquía constitucional.
- 3) Los poderes públicos interpretarán y aplicarán las normas relativas a los derechos fundamentales y sus garantías, en el sentido más favorable a la persona titular de los mismos.

Quando el legislador ordinario no dedica la debida atención a los derechos laborales constitucionales –especialmente a los de titularidad general o inespecífica– se crea la posibilidad de que surjan potenciales conflictos entre estos derechos y los deberes laborales, cuya solución corresponderá a los jueces y tribunales y, de manera especial, al Tribunal Constitucional, como supremo intérprete de la norma fundamental y garante último de sus mandatos.

Todos los derechos laborales consagrados en la Constitución –de manera específica o inespecífica– gozan de las garantías de los derechos fundamentales y, en consecuencia, pueden ser defendidos a través de los mecanismos especiales de tutela y protección previstos por la Constitución, “que ofrecen a la persona la posibilidad de obtener la satisfacción de sus derechos, frente a los sujetos obligados o deudores de los mismos. Los derechos fundamentales vinculan a todos los poderes públicos...” (Art. 68).

Quando estos derechos son conculcados, sus titulares disponen de la acción de amparo y del hábeas data, según el caso. Sin embargo, su efectiva aplicación práctica se logra a través de una legislación positiva que lo convierta en un derecho en sentido estricto.

V. LUCES Y SOMBRAS DE LA CONSTITUCIÓN DEL 26 DE ENERO DE 2010

Determinar la cantidad de luz que irradia o la sombra que proyecta la Constitución dominicana del 26 de enero del 2010 estará determinado por el referente doctrinal que le sirva de base.

Las conclusiones sobre el particular arrojarían resultados diferenciados, dependiendo de la posición que se adopte sobre la tendencia sintética, que se concreta a la enunciación de ciertos derechos laborales básicos o aspiraciones esenciales sobre esta materia y el criterio casuístico, que postula un amplio detallismo en el texto constitucional.

Asimismo, será diferente también el criterio adoptado, si se toman como referencia todas las constituciones anteriores a la del 26 de enero de 2010.

De ahí, la impresión peyorativa que causa, *prima facie*, la interpelación sobre las luces y sombras de la Constitución del 26 de enero de 2010.

Si tomamos como referente la Constitución dominicana del 2002, que es la anterior a la actual, la misma solo dedicaba cuatro acápites en el numeral 11 del artículo 8 que trataba de los Derechos Individuales y Sociales.

Tal enumeración se contraía a cinco derechos laborales fundamentales: a) el derecho a huelga y paro; b) la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa; c) la adquisición de útiles e instrumentos de trabajo; d) la declaración de que la organización sindical es libre, y e) la libertad de trabajo. Bajo esta última denominación, se engloban las disposiciones sobre jornada máxima, días de descanso, días de vacaciones, sueldos y salarios mínimos y sus formas de pago, seguros sociales, la participación de los nacionales en todo trabajo y todas las providencias de protección y asistencia del Estado.

Todas las disposiciones laborales contenidas en la anterior Constitución fueron incorporadas en la Constitución del 26 de enero de 2010, sin ninguna excepción.

En cambio, en el 2010 fueron incorporados, en adición a los existentes, los nuevos derechos constitucionales del trabajo que se detallan a continuación:

- 1) El trabajo del hogar para la formulación y ejecución de políticas públicas y sociales (art. 55-11);
- 2) El derecho a capacitación de los jóvenes y el acceso al primer empleo (art.55-13);
- 3) La erradicación del trabajo infantil (art56-1);
- 4) La integración laboral de personas con discapacidad (art. 58);
- 5) Derecho al trabajo (art. 62):
 - consagrado como derecho y deber
 - función social protegida y asistida por el estado
 - fomento del empleo digno y remunerado
 - promoción del diálogo y la concertación entre empleadores y trabajadores
- 6) La igualdad y equidad de género (art. 62-1);
- 7) Negociación colectiva (art. 62-3);
- 8) La capacitación profesional (art. 62-3);
- 9) Respeto a la capacidad física o intelectual (art.62-3);
- 10) Respeto a la intimidad y dignidad personal (art.62-3);
- 11) Prohibición de toda clase de discriminación en el trabajo (art. 62-5);
- 12) Regulación sobre el trabajo informal (art. 62-7);

- 13) Regulación sobre el trabajo a domicilio (art.62-7);
- 14) Derecho a un salario justo y suficiente (art.62-9);
- 15) Consagración del principio de pago de igual salario por trabajo de igual valor sin discriminación de género (art.62-9);
- 16) Obligación de dedicarse a un trabajo digno (art. 75-7);
- 17) Establecimiento del estatuto de la función pública y la carrera administrativa (arts.142 y 145);
- 18) Consagración de las garantías de los derechos fundamentales (art. 68);
- 19) Principios de aplicación e interpretación de los derechos fundamentales (art. 74).

De manera que, sólo aplicando los criterios cualitativos y cuantitativos de la vigente Constitución, en referencia a la anterior, nos conduce a concluir que en la Constitución de 2010 hay más luces que sombras.

Es más: haciendo un cotejo con la Constitución del 1963, catalogada frecuentemente como una de las constituciones más iluminadas de la historia constitucional dominicana, la misma sólo consagró nueve derechos laborales:

- 1) El Estado protector y supervigilante del trabajo (art.13);
- 2) Derechos de los discapacitados (art.14);
- 3) La libertad de organización sindical (art.15);
- 4) Libertad de trabajo (art.16);
- 5) La no discriminación en el trabajo (art.17);
- 6) Derechos y deberes de los trabajadores (art.18);
- 7) La participación en los beneficios de la empresa (art.19);
- 8) Derecho a huelga y paro (art.20);
- 9) La irrenunciabilidad de los derechos y beneficios a favor de los trabajadores (art.21).

De la comparación entre ambas constituciones se colige que ocho de los nueve derechos laborales consignados en la Constitución de 1963 están contenidos en la Constitución del 2010.

El único derecho laboral de la Constitución de 1963 que no está incluido en la Constitución actual es el principio de la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios a favor de los trabajadores, que bien merecía ser exaltado, otorgándole la jerarquía constitucional que le reconoció aquella Constitución.

La irrenunciabilidad de derechos es un principio básico del Derecho del Trabajo de cotidiana aplicación, el cual se traduce en que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional y, en consecuencia, es nulo todo pacto en contrario.

Hay que reconocer que esa falencia constituye una pequeña sombra en la Constitución de 2010.

Pero tampoco aplicando el criterio casuístico, preferido por algunos para la consagración de los derechos laborales en las constituciones, se justifica el calificativo de más sombras que luces en la Constitución de 2010, ya que, de manera prolija, incorpora diecinueve nuevos preceptos laborales que son adicionados a los ya existentes en las constituciones que le precedieron.

VI. CONCLUSIÓN

El Derecho Constitucional del Trabajo se inicia con la práctica de insertar en las constituciones una o varias instituciones jurídicas, caracterizadas por su índole social, económica y laboral.

La primera guerra mundial es el punto de partida de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, antes de la cual, prácticamente no se hacía referencia constitucional a los principios y derechos relacionados con las prestaciones básicas de los trabajadores.

Desde entonces, existe criterio unánime, en pro de la constitucionalización de ciertos principios político-sociales y político-laborales.

No obstante, no existe un consenso doctrinal sobre cuáles principios laborales deberían estar contenidos en las constituciones.

Por el contrario, existen dos tendencias claramente identificables: la sintética, que postula la consagración constitucional sólo de las aspiraciones esencialmente básicas de los trabajadores y la del criterio casuístico, que enarbola la pretensión de asegurar una amplitud de detalles en el cuerpo de la constitución.

Esta es una prolongación de la sempiterna discusión sobre el contenido de las constituciones.

De todos modos, la presencia de preceptos de contenido laboral constituye una realidad dentro del constitucionalismo moderno, cuyo propósito es doble: darle categoría de reglas básicas y otorgarle el beneficio de superior rango de las normas constitucionales.

Se advierte, sin embargo, que al tratarse de derechos de prestación, su existencia, no solo depende de la voluntad de la Constitución, sino de la disponibilidad de efectivos recursos económicos y que, además, carecen de aplicación práctica, mientras una legislación positiva no les dé verdadera categoría de derecho para permitir exigir judicialmente su cumplimiento.

El contenido laboral de la Constitución Dominicana de 2010 abarca una amplia gama de derechos laborales de titularidad individual, derechos laborales de titularidad colectiva, objetivos de política social y derechos de titularidad general o inespecífica, susceptibles de proyectarse a la esfera laboral.

La Constitución Dominicana de 2010 desborda en su contenido de preceptos laborales, a todas las constituciones que la precedieron (incluyendo la de 1963), además de recoger y reiterar los derechos laborales que ya estaban incorporados y reconocidos anteriormente.

Además, por su naturaleza de derechos fundamentales, todos los derechos laborales contenidos en la Constitución actual –de manera específica o inespecífica– se benefician de los principios de aplicación o interpretación y garantías en ella establecidos.

Un objetivo análisis de la Constitución Dominicana de 2010, a la luz de los criterios anteriormente expuestos, nos conduce a concluir que la misma proyecta más luces que sombras, por la inserción suficiente en su texto de los principios y derechos político-laborales y político-sociales esencialmente básicos de los trabajadores.