



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

ACKERMAN, Mario

EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL EN LATINOAMÉRICA

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 1, julio-diciembre, 2005, pp. 3-14

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640256002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL EN LATINOAMÉRICA

Mario ACKERMAN*

Resumen: A partir del examen de un grupo representativo de Constituciones latinoamericanas, y no obstante la heterogeneidad de los países considerados, es posible observar una cierta convergencia en las materias tratadas y sus contenidos a partir de una nota común que bien puede calificarse como de culto mítico de la norma. Este dato, sin embargo, no ha sido un obstáculo para que muchos de los contenidos sociales y laborales aparezcan como verdaderos cuerpos extraños en las Constituciones, ajenos, además, al contexto real en el que deben aplicarse. Ajenidad ésta que, finalmente, no es sino una nueva expresión de la falta de sinceridad que, entre otros reproches, puede hacerse en general al derecho del trabajo —como sistema normativo— latinoamericano.

I. INTRODUCCIÓN

El abordaje de esta cuestión, en los términos en los que me propongo hacerlo, reclama tres advertencias o indicaciones preliminares:

1. *Inexistencia de una homogeneidad latinoamericana (como idea general)*

En rigor, la primera vacilación gira en torno de la denominación, ya que, para hacer referencia a ese amplio espacio geográfico y cultural que se extiende al sur de los Estados Unidos de América, se ha apelado, fundamentalmente, a los sustantivos *Hispanoamérica*, *Iberoamérica*, *Sudamérica* y *Latinoamérica*.

Como se evidencia en el parágrafo, opté por el último, lo que supone así reconocer la influencia y la presencia de las culturas italiana y francesa que, par-

* Catedrático y director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires. El presente trabajo es una versión actualizada del artículo publicado en la revista *Lavoro e Diritto*, año IX, núm. 4, otoño de 1995, con el título “Il lavoro nelle Costituzione di otto paesi latinoamericani”.



ticularmente en los últimos doscientos años, se han sumado al inicial predominio español y portugués.

La elección implica, al mismo tiempo, excluir del análisis a las pequeñas áreas —ubicadas al norte de América del Sur y en la zona del Caribe— de influencia no latina, como lo son Aruba y las Antillas Holandesas, Surinam, Trinidad y Tobago y las antiguas colonias británicas.

Esta denominación amplia tampoco supone, sin embargo, una homogeneidad general, ya que a los diversos grados de influencia que han tenido las culturas invasoras en cada uno de los hoy distintos países y, aun, a las diferencias dentro de cada país —Argentina y Brasil pueden ser ejemplo claro de esto último—, se suma que el llamado *descubrimiento de América* se tradujo en algunos casos en un predominio de la *conquista* —como en México y Perú—, en tanto que en otros la *colonización* prevaleció sobre aquélla —en Argentina, Chile y Uruguay, por ejemplo—.

2. *Similitudes que permiten hacer comparaciones y generalizaciones* (en orden al constitucionalismo social)

No obstante las apuntadas diferencias, hay, cuando menos, seis notas de homogeneidad —que, en general, se implican recíprocamente— que justifiquen un tratamiento conjunto y, con éste, las comparaciones y cierto grado de generalización:

- 1) El dato geográfico.
- 2) Raíces jurídicas comunes.
- 3) Evolución histórico-política similar y emparentada.
- 4) Tendencia a la reproducción del modelo presidencialista estadounidense.
- 5) Precariedad de los sistemas democráticos.
- 6) Coincidencia histórica de los ciclos democráticos —como el actual— y los dictatoriales —varios otros, pero especialmente en las décadas de los años cincuenta (con la notable excepción del Uruguay) y setenta—.

3. *Los países seleccionados para el análisis*

Los ocho países que elegí para el examen del tratamiento que sus Constituciones políticas dan a la cuestión laboral responden, en general, a las notas de homogeneidad que acabo de enunciar.

Podría haber incluido otros que responden también a ese patrón común —por ejemplo Bolivia, Nicaragua, República Dominicana o Venezuela—, pero opté por limitar el análisis a *Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México, Paraguay, Perú y Uruguay*, porque esto permite incorporar al estudio tres elementos diferentes y diferenciadores:

- a) La Constitución *social* más antigua y en gran medida modelo para las restantes —México (de 1917, aunque su artículo 123 ha tenido ya numerosas modificaciones, la última de ellas en 1990)—.
- b) Cinco de las Constituciones más recientes —Brasil (1998, modificada en 2000), Colombia (1991), Chile (1980, modificada también varias veces entre 1989 y 2001), Paraguay (1992) y Perú (1993)—, en la inteligencia de que las observaciones que se hagan sobre éstas son —en general— proyectables a las demás igualmente próximas —Ecuador (1998), El Salvador (1983), Guatemala (1985), Honduras (1982, modificada en 1985 y 1986), Nicaragua (1986, modificada en 1995 y 2000) y Venezuela (1999)—.
- c) Las Constituciones de los cuatro países inicial y directamente involucrados en un incipiente y ambicioso proyecto de integración regional: el *Mercosur* —Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay—.

II. VALOR Y TRASCENDENCIA DE LA NORMA CONSTITUCIONAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO LATINOAMERICANO

La fuerte tendencia —y consecuente tentación— del jurista hacia los análisis estáticos y formales de los textos normativos puede llevar a que sus observaciones y conclusiones no guarden relación con la dinámica real de tales preceptos.

Esta limitación se pone particularmente en evidencia cuando la materia examinada son las normas constitucionales latinoamericanas referidas al mundo del trabajo, ámbito éste en el que es dable señalar dos grandes características generales —en alguna medida contradictorias, pero causantes principales de aquella discordancia—:

- 1) El *mito de la norma*.
- 2) La *falta de sinceridad* de los textos constitucionales.

1. *El mito de la norma*

Es difícil detectar cuáles son las causas profundas —o, en todo caso, es una tarea para la que el jurista no suele contar con los elementos suficientes—, pero lo cierto es que en América Latina existe una sobrevaloración de la importancia de las regulaciones —lo que no significa, en modo alguno, que se manifeste una correspondencia con su grado de cumplimiento— que, en el campo de las relaciones de trabajo, tiene como manifestaciones más notables:

- a) La prevalencia de la heteronomía sobre la autonomía —con la notable excepción del Uruguay—.
- b) La tendencia al *garantismo constitucional*.
- c) La *función anestésica* de las normas constitucionales, que hace que éstas supongan a veces una mera expresión de buenas intenciones —tal el caso de la Constitución paraguaya, cuando en su artículo 1o. establece que *la República del Paraguay... se constituye en un Estado social de derecho*—, y otras una simple concesión formal.

2. *La falta de sinceridad de los textos constitucionales*

Si la indicación de que, con frecuencia, el enunciado de garantías sólo supone una concesión formal anticipa la nota de carencia de autenticidad de los textos constitucionales, ésta se pone en evidencia cuando al confrontar tales preceptos con las prácticas reales se verifica que:

- a) Existe una escasa operatividad de las normas mínimas —por ejemplo en materia de salario mínimo vital y móvil y de estabilidad en el empleo—.
- b) Pese al enunciado constitucional, no suele producirse un desarrollo real de las garantías ni en las normas ordinarias ni en la práctica.
- c) En general suele ocurrir que, a una gran extensión y precisión en la enumeración de derechos, corresponde un bajo nivel de concreción, sea formal —como en el caso de Argentina— o real —como en México—.

Pero, simétricamente, un enunciado general o poco explícito puede tener un desarrollo más amplio de los derechos laborales, tanto en normas de jerarquía inferior como en la práctica —así es en general en Uruguay y ocurrió también en algún momento en Argentina, en el campo de las relaciones colectivas de trabajo en el sector público—.

- d) Además de la omisión de desarrollo de los preceptos constitucionales, pueden verificarse contradicciones entre éstos y las regulaciones desarrolladas por la legislación ordinaria o las prácticas concretas. Como ejemplo de esto último se pueden referir:
- En Argentina, el enunciado del derecho a una *organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial* (artículo 14 bis) fue desarrollado con un modelo de monopolio sindical al que sólo se accede por la vía del otorgamiento de la *personería gremial* por el Estado.
 - En Perú, Colombia y Uruguay se establece que el trabajo es *derecho y deber* —o *responsabilidad social*—, pero esto no suele ir acompañado ni de políticas activas ni por una protección adecuada contra la pérdida del empleo.

III. LOS DERECHOS SOCIALES EN LAS CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS

De acuerdo con la oportunidad histórica en la que se incorporó a ellas la cuestión social, es posible agrupar a las Constituciones en análisis en tres grandes bloques.

Antes aún, podría distinguirse la Constitución de un *Estado social de derecho* —Paraguay— de las restantes, que se presentan como Constituciones liberales, al estilo de los textos fundamentales del siglo XIX, con cláusulas sociales.

Esta segunda distinción, empero, que podría apoyarse en el dato formal de la proclamación expresa en una norma constitucional —el artículo 1o. de la Constitución paraguaya—, no refleja una diferencia real y, como anticipé, por el momento no supera la mera expresión de propósitos.

La primera tipología, en cambio, sí aporta un elemento diferenciador objetivo y real, y así tenemos:

- a) La Constitución mexicana de 1917, que conformó un verdadero modelo de *exportación* —mucho más que de *consumo interno*— fundamentalmente para América Latina, pero también para el resto del mundo.
- b) Las Constituciones *viejas* de Argentina (1853) y Uruguay (1830), que en el curso del siglo XX, y bajo la influencia de la Constitución mexicana, incorporaron *cláusulas sociales*.
- c) Las Constituciones *nuevas* de Brasil, Colombia, Chile, Paraguay y Perú.

En este último grupo podrían diferenciarse las Constituciones chilena y peruana de las restantes, observando que, mientras que éstas son la expresión normativa de *momentos formalmente democráticos*, aquéllas parecen responder inicialmente a las necesidades de modelos de gobierno personalista. Sin embargo, y no obstante ese eventual *vicio de origen*, también en el contenido *social* de los textos constitucionales de Chile y Perú se refleja la presión contextual de los vientos democráticos contemporáneos.

Estos agrupamientos, de todos modos, no siempre se repiten cuando se examina el tratamiento de la cuestión laboral en cuatro grandes ámbitos:

- Los llamados *principios generales* del derecho del trabajo.
- Los derechos individuales.
- Los derechos colectivos.
- Las nuevas materias.

1. *Los principios generales del derecho del trabajo*

Si hay una materia en la que es dable esperar un pronunciamiento preciso de las normas constitucionales, ésta es seguramente la de los llamados principios. Cuando menos el *principio protectorio*, núcleo diferenciador y razón primera del derecho del trabajo.

Sin embargo, sólo las Constituciones *viejas* lo explicitan —la argentina en el artículo 14 bis y la uruguaya en el 54— como directivas para el legislador ordinario.

Todas, en cambio, aunque con diferentes expresiones, reconocen un *derecho al trabajo*.

Este reconocimiento es acompañado por las Constituciones uruguaya (artículo 53), colombiana (artículo 25) y peruana (artículo 22), con la imposición del *deber de trabajar*; a diferencia de las de Chile (artículo 19, inciso 16) y Brasil (artículos 5o. y 13), que preservan la *libertad* de hacerlo.

El panorama se completa en algunos casos con normas que suponen una verdadera invasión de la legislación ordinaria, como lo son la del artículo 53 de la Constitución de Colombia, que explícitamente establece los *principios* —en rigor *reglas*— de *irrenunciabilidad*, de *primacía de la realidad* y de *interpretación pro operario*, y la del artículo 26 de la Constitución peruana, que impone también el *respeto* de los *principios de igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad e interpretación pro operario*.

2. Los derechos individuales

La confusión de los niveles normativos en los que deben ser tratadas ciertas materias, insinuada ya en torno de los *principios* —y como nueva expresión del ya señalado *mito de la norma*—, se hace más evidente aún en el campo de los *derechos individuales*.

En este ámbito es posible diferenciar dos modelos que, a su vez, admiten subdivisiones y, dentro de éstas, matizaciones.

En un primer grupo, de *galantismo constitucional*, se encuentran las Constituciones de Chile, Brasil y Perú, que sin derivar a normas inferiores —aunque, por cierto, sin excluirlas— *aseguran* o *garantizan* derechos laborales.

La técnica —y con ella el criterio político— no es igual en los tres textos.

En la Constitución chilena se ha optado por una línea de amplitud y vaguedad que, sin mayores precisiones, *asegura la libertad de trabajo y su protección* (artículo 19, inciso 16).

En las Constituciones de Perú y Brasil, en cambio, se contemplan reglas de diferente precisión para cada uno de los institutos protegidos.

Así, por ejemplo, en Perú, al tiempo que se impone la *onerosidad del trabajo* (artículo 23), se establece la prioridad del derecho al pago de la remuneración y los beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 24) y se fija la jornada ordinaria de trabajo en ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales (artículo 25); con mayor vaguedad se garantiza el derecho al descanso semanal y anual remunerado (artículo 25) y a la protección contra el despido arbitrario (artículo 27).

En la Constitución brasileña, si bien algunas garantías se derivan al desarrollo legal —por ejemplo la protección contra el despido sin causa, la fijación del monto del salario mínimo, las formas de participación en las ganancias y gestión de la empresa y los mecanismos de protección del salario (artículo 7o., apartados I, IV, X y XI)—, ha prevalecido (en el artículo 7o.) la opción por una extensa —y en algún caso detallada— enumeración, con contenidos tales como la mención de todas las *necesidades vitales básicas* que debe satisfacer el salario mínimo (vivienda, educación, salud, vestido) (apartado IV); la garantía del salario mínimo para las remuneraciones variables (apartado VII); la retribución del trabajo nocturno superior al diurno (apartado IX); la jornada ordinaria de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales (apartado XIII); el descanso semanal, preferentemente en domingo (apartado XV); adicional por jornada extraordinaria del 50% (apartado XVI), y la prohibición del

trabajo nocturno, peligroso o insalubre para los menores de 18 años (apartado XXXIII).

El segundo grupo se caracteriza porque el constituyente remite el desarrollo de la protección a la legislación ordinaria.

También en este grupo es posible distinguir según que sólo se haga una mención general de los institutos o se indique además su contenido necesario.

El primero es el caso de las Constituciones de Argentina, Uruguay, Colombia y Paraguay —aunque esta última también fija la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, se trata de la única regla desarrollada en el texto constitucional—.

Así, por ejemplo, el artículo 14 de la Constitución argentina dice:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

En términos similares se expresan los artículos 83 a 86 de la Constitución del Uruguay, 53 y 57 de la de Colombia y 86 a 94 de la de Paraguay.

El artículo 123 apartado A de la Constitución de México, en cambio, además de delegar en el legislador ordinario el desarrollo de las garantías, precisa *las bases* que el Congreso no podrá *contravenir*; entre ellas, por ejemplo, la jornada ordinaria diaria de ocho horas y nocturna de siete (apartados I y II); un día de descanso por cada seis de trabajo (apartado IV); descanso de seis semanas anteriores al parto y seis posteriores y dos pausas diarias de media hora por *lactancia* para las madres trabajadoras (apartado V); prohibición de embargo, compensación o descuento del salario mínimo (apartado VIII); pago del salario en moneda de curso legal (apartado X); adicional por jornada extraordinaria del 100%, y prohibición de trabajar más de tres horas extras por día (apartado XI), etcétera.

3. *Los derechos colectivos*

En el tratamiento constitucional de los derechos colectivos en los ocho países examinados, son reconocibles tres modelos diferentes:

- Garantismo constitucional directo, pero susceptible de reglamentación por la legislación ordinaria.
- Garantía y regulación constitucional.
- Promoción general.

Al primer modelo se adscribe la gran mayoría —seis— de los países considerados, aunque con ciertas matizaciones. Sólo las Constituciones de Paraguay (artículo 96) y de Perú (artículo 28, apartado 1) otorgan una protección genérica a la *libertad sindical*.

En Argentina, luego de *asegurarse al trabajador* —como libertad individual— el derecho a una *organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial*, el mismo artículo 14 bis, en su segundo párrafo, garantiza a los *gremios* concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga.

Es interesante señalar que la referencia a *los gremios*, incorporada a la Constitución argentina en tiempos en que, desde el gobierno, se promovía un modelo de *pluralidad sindical*, provocó —y provoca— un gran debate doctrinario y jurisprudencial —y, por cierto, también político— fundamentalmente en torno de la titularidad del derecho de huelga. Esta discusión no se ha proyectado sobre la negociación colectiva y, en materia de huelga, la jurisprudencia, en general, ha tendido a hacer prevalecer los derechos de los *sindicatos con personería gremial* sobre los de las agrupaciones circunstanciales o de los conjuntos o conglomerados de trabajadores no sindicalizados.

En México no existe un reconocimiento explícito del derecho de negociación colectiva, aunque se garantiza la sindicalización y el ejercicio del derecho de huelga y el paro patronal (artículo 123 A, apartados XVII y XVIII).

Sí, en cambio, se reconoce el derecho de negociación colectiva a los *sindicatos* en la Constitución de Paraguay (artículo 97); en tanto que en la de Chile, que al igual que las restantes garantiza el derecho de sindicalización (artículo 19, apartado 19), la *negociación colectiva es un derecho de los trabajadores*; en la de Colombia es un *derecho garantizado* en general, sin indicación del sujeto al que tal garantía se dirige (artículo 55) y en la de Perú está *fomentada por el Estado* (artículo 28).

En cuanto al derecho de huelga, sólo la Constitución de Chile omite reconocerlo en forma expresa, aunque tácitamente parece hacerlo cuando prohíbe su ejercicio a los funcionarios del Estado y de las municipalidades y a quienes presten servicios de utilidad pública o *esenciales*, pero sin apelar a esta expresión (artículo 19, apartado 16).

También la Constitución colombiana veda el ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales (artículo 56), mientras que la de Paraguay (artículo 98) contempla para este ámbito una regulación especial. Merece señalarse que, como refuerzo de la protección del ejercicio del derecho de huelga, la Constitución de Paraguay prevé que el arbitraje será siempre un medio *optativo* para la solución de los conflictos colectivos de trabajo (artículo 97).

La Constitución de Brasil, con un criterio similar al seguido en el campo de los derechos individuales, en el terreno colectivo se inscribe —en soledad— en un modelo de *garantía y regulación desde la norma suprema*.

Así, el artículo 8o., luego de enunciar que *es libre la asociación profesional o sindical*, establece el *monopolio sindical* (apartados II y III), la retención de la cotización sindical en la fuente (apartado IV), la libertad de afiliación individual (apartado V) y el derecho a la estabilidad en el empleo del representante sindical y de los candidatos a serlo (apartado VIII).

En materia de derecho de huelga, en cambio, la Constitución brasileña se limita a *asegurar su ejercicio*, librando a la autonomía colectiva —de *los trabajadores*— la decisión sobre su oportunidad y causa, aunque contempla también el dictado de una ley especial para el ámbito de los *servicios o actividades esenciales* para la comunidad (artículo 9o.).

El tercer modelo, caracterizado normativa y prácticamente por un marcado *abstencionismo estatal*, es el uruguayo. Modelo, a su vez, de excepción no sólo en el pequeño grupo tomado como referencia para este estudio, sino en toda América Latina.

Sentando las bases sobre las que se construyó el sistema de relaciones colectivas de trabajo del Uruguay, el artículo 57 de su Constitución se limita a establecer que *la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica*, y declara luego que *la huelga es un derecho gremial (y) sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad*.

Es conocido que no existe en Uruguay una ley que regule la vida de las organizaciones sindicales o la negociación colectiva, y que sus normas básicas son los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, pero se ha dictado, sin embargo, una precaria normativa (los artículos 3o., inciso f, 4o. y 5o. de la Ley 13.720 de 1968) que, complementada con resoluciones de la autoridad administrativa del trabajo —el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social— regula el ejercicio del derecho de huelga en los *servicios públicos*.

4. *Las nuevas materias*

El panorama del constitucionalismo social —o, mejor, laboral— en los países de América Latina que seleccioné para este propósito, se puede completar con el señalamiento del trato dado a algunos *nuevos contenidos* del derecho del trabajo, aun cuando algunos de ellos aparecen ya contemplados en Constituciones *viejas* —pero *actualizadas*—.

El *derecho de huelga en los servicios esenciales para la comunidad* y los derechos laborales de los *trabajadores al servicio del Estado* son de estos nuevos contenidos los que han merecido mayor atención.

Sobre el primero, sólo las Constituciones argentina, peruana y uruguaya guardan silencio, no obstante lo cual en los tres países existen regulaciones heterónomas específicas.

En Chile (artículo 19, apartado 16) y en Colombia (artículo 56) *se prohíbe y no garantiza*, respectivamente, la huelga en los servicios esenciales, en tanto que en México —que se refiere a los *servicios públicos*— se impone un *aviso previo* de diez días (artículo 123 A, apartado XVIII), y en Brasil (artículo 9o.) y Paraguay (artículo 98) se lo considera un derecho que debe merecer una reglamentación especial.

En cuanto a los derechos laborales individuales de los trabajadores al servicio del Estado, existen tres modelos.

En Chile —primer modelo— no existen preceptos especiales.

En las Constituciones de Colombia (artículos 122 a 131) y de Perú (artículos 39 a 42) se los regula con un criterio claramente *funcionarioal*, aunque en la segunda se hace un expreso reconocimiento de los derechos de sindicalización y de huelga (artículo 42).

El tercer modelo es el de Argentina (artículo 14 bis), Brasil (artículo 39), Paraguay (artículos 101 a 106) y México (artículo 123 B), que dan un tratamiento similar —en el caso argentino, además, *conjunto*— a los derechos de los trabajadores *privados y públicos*.

Debe advertirse, empero, que, en los hechos, en estos cuatro casos, y al igual que en los demás países, y aun cuando existen algunas tendencias a la *privatización*, se ha mantenido el criterio de la relación *pública no laboral* sujeta básicamente a las reglas del derecho administrativo.

Otros *nuevos contenidos* que aparecen en las Constituciones *nuevas* responden, en cambio, más a aquella idea de la *función anestésica* de ciertas normas que a una sincera voluntad de su concreción.

Pueden así citarse la *promoción de diferentes formas de participación de los trabajadores en la empresa* (Perú, artículo 29), el *favorecimiento* por el Estado de la *concertación social* (Paraguay, artículo 97) y la delegación a la legislación ordinaria del establecimiento de la *licencia por paternidad* (Brasil, artículo 7o., apartado XIX y Paraguay, artículo 89).

IV. CUATRO SEÑALAMIENTOS FINALES

Sin pretender que éstas sean *conclusiones* —en cuanto no son convicciones definitivas ni suponen la terminación de un estudio—, sino, por el contrario, *primeras aproximaciones*, a modo de síntesis de las ideas básicas que intentamos exponer, y para poner así una pausa en este trabajo, puedo señalar aquí que:

- a) Desde la óptica normativa no es posible presentar al constitucionalismo social latinoamericano como un bloque homogéneo —como aún no lo conforma tampoco la propia América Latina—.
- b) Si bien las circunstancias en las que nacen las *nuevas* Constituciones examinadas —Brasil, Chile, Colombia, Perú y Paraguay— no son similares, éste no es un dato que provoque —ni menos aún explique— divergencias en las materias tratadas y en los contenidos de éstas, ni tampoco aproximaciones y distanciamientos de las otras normas supremas más *antiguas*.
- c) Aunque las técnicas y los criterios utilizados son diferentes, un *culto mítico de la norma* ha llevado a que muchas veces los textos constitucionales contengan reglas de detalle propios de la legislación ordinaria.
- d) Sí puede afirmarse —y esto es lo que creo— que así como los contenidos *sociales y laborales* son verdaderos *cuerpos extraños* en las Constituciones liberales decimonónicas de Argentina y Uruguay, muchos de los preceptos de las nuevas Constituciones no son menos ajenos al contexto real en el que deberán aplicarse, y pecan, así, una vez más, de la *falta de sinceridad* que, entre otros reproches, puede hacerse en general al derecho del trabajo —como sistema normativo— latinoamericano. 