

ridades administrativas. El angostamiento del derecho de sindicalización es análogamente peligroso, pues, al que establece la Constitución costarricense (*supra*, iii *in fine*).

En síntesis. Puede decirse que la Constitución de Honduras es amplia en materia de derechos económicos programáticos,³⁶ pero contiene una disposición que puede perjudicar en alto grado la libertad sindical.

(vii) MÉXICO

Generalidades. El Título Sexto de la Constitución mexicana, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social, contiene un solo artículo (el 123), pero muy extenso y con regulaciones extremadamente detalladas en varios de sus numerales. A ello cabría agregar aun lo dispuesto en materia de propiedad por el art. 27 (todavía más detallado) y sobre monopolios en el art. 28. Los derechos económicos básicos que se le reconocen a los individuos están consignados en el primero de dichos artículos. Si bien corresponde señalar que, en general, el texto presenta un aceptable grado de determinación, sobre todo en razón de su detallismo, empero subsisten dudas acerca de los medios para controlar que esos derechos se hagan realmente efectivos, pues una serie de determinaciones quedan en manos del legislador y de otros órganos, cuya integración puede no arrojar las suficientes garantías de ejecutividad; pero esto habría que examinarlo antes bien en el nivel pragmático que en el meramente semántico.³⁷

Derecho sindical. El precepto constitucional que de manera específica se refiere a este punto consagra tal derecho sin someterlo a ninguna clase de restricciones: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (art. 123.A.XVI); "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes" (art. 123.B.X *in limine*); el primero de estos textos se refiere sobre todo al sector privado y el segundo al público. Como se ve, ninguno de los dos precep-

tos establece prohibiciones o límites para el ejercicio de ese derecho, salvo que como tales se entendiera la referencia a los "intereses" de que ahí se trata; por ejemplo, si dicho término se interpretara en una forma muy estrecha, considerando que debe tratarse de unos intereses *específicos*, no "políticos", etc. Pero el texto constitucional mismo no efectúa tales distinciones. Cabe entender, pues, que corresponderá a los sujetos mismos, los titulares de ese derecho, el determinar cuáles son (y cuáles no son) *sus* propios "intereses".

Continuación. En ese mismo sentido cabría interpretar lo que la Constitución dice acerca del derecho de asociarse en general, el cual puede ejercerse "con cualquier objeto *lícito*" (art. 9 *in limine*). Estando a los artículos antes mencionados, habría que considerar como "lícita" toda finalidad de defensa, por parte de un sindicato, de cualesquiera "intereses" que sus miembros consideren tener en relación con su situación laboral. Y a este respecto, los únicos llamados a juzgar serían los propios miembros del sindicato en cuestión. (Todo esto, si nos atenemos estrictamente al texto *mismo* de las disposiciones comentadas.)

Derecho de huelga. Este derecho, en cambio, se encuentra seriamente amenazado por los límites que para él establece la Constitución mexicana. Si bien es afirmado como principio (art. 123, incs. A.XVII y B.X), su "licitud" queda subordinada a condiciones como las siguientes: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el *equilibrio* entre los diversos factores de la producción, *armonizando* los derechos del trabajo con los del capital" (art. 123.A.XVIII *in limine*); y solo se permite a los trabajadores "hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los *requisitos* que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera *general y sistemática* los derechos que este artículo les consagra" (art. 123.B.X).

Continuación. El texto constitucional dice también —aunque esto se aplica primordialmente al sector privado— que "Las huelgas serán consideradas como ilícitas *únicamente* cuando la mayo-

36. Téngase en cuenta, sin embargo, la observación de PAZ al respecto: *supra*, § 89.III *in fine*.

37. Por tal motivo, y por el mencionado detallismo, limitamos nuestros análisis al derecho sindical y al de huelga; *vid.* también *supra*, § 89.I-II.

ría de los huelguistas ejerciera *actos violentos* contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra. . ." (art. 123.A.XVIII *in fine*).³⁸ Por otro lado, empero, señala que "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la *decisión* de una Junta de Conciliación y Arbitraje" (art. 123.A.XX). No queda claro, en consecuencia, qué pasa cuando una huelga *no* tiene "por objeto conseguir el equilibrio", etc., *ni* se sujeta la "decisión" de la Junta, mas los huelguistas se *abstienen* de ejercer "actos violentos". Pues si el incurrir en esto es, como dice el precepto transcrito, la *única* hipótesis donde una huelga —al menos si es en el sector privado— puede declararse "ilícita", entonces aquellas otras condiciones perderían importancia. Podríamos afinar todavía en el análisis de estos intrínquilos semánticos, pero con lo señalado basta para hacer ver que, en definitiva, no hay una nítida protección del derecho de huelga por parte de esos preceptos; sus contradicciones siempre podrán ser interpretadas de una u otra manera. Y menos aún la hay en el sector público al que se refiere el inc. B.X del artículo examinado. (Pero cabe anotar que, al menos, ellas no son *necesariamente* ilícitas en tal sector, ya que el inc. A.XVIII se refiere a la posibilidad de una "suspensión" en "servicios públicos" y el inc. B.X admite "huelga previo cumplimiento de los requisitos. . . respecto de. . . dependencias de los Poderes Públicos".)

En síntesis. La Constitución mexicana tiene, sobre la mayoría de las estudiadas, la ventaja de que, en vez de conformarse con presentar una serie de principios generales meramente programáticos, ofrece una reglamentación detallada de los aspectos que desea regular. Claro que desde el punto de vista técnico puede discutirse si es esta la mejor solución para el nivel constitucional, porque también podría pensarse en la formulación de soluciones de principio relativamente precisas sin necesidad de tanto detallismo, o aun en soluciones de fondo que dicha Carta no contiene. Sea como sea, el texto mexicano garantiza *jurídicamente* de una manera más firme los derechos allí reconocidos que, en líneas generales, la forma en que lo hacen

aquellas otras Constituciones. No obstante, él es un tanto indeciso (o ecléctico) en cuanto a la amplitud de su reconocimiento al derecho de huelga. El derecho de sindicalización, en cambio, se encuentra afirmado de un modo prácticamente irrestricto.

(viii) PERÚ

Generalidades. La enumeración de derechos es bastante amplia: cf. el Título I, caps. II a V (De la familia - De la seguridad social, salud y bienestar - De la educación, la ciencia y la cultura - Del trabajo), arts. 5 a 57. Las características generales de esa enumeración son similares a las de la Constitución hondureña, aunque la formulación venezolana es menos detallada en algunos aspectos: cf., por ejemplo, los arts. 43 (sobre "remuneración justa" al trabajador) y 44 (sobre jornada de trabajo), ambos con remisiones a la ley. Por lo demás, la Disposición Transitoria Sexta aclara que aquellos preceptos constitucionales —es decir, los programáticos— "que irrogan nuevos gastos e inversiones, se aplican *progresivamente*", serán contemplados de una manera que lleve a su "cumplimiento *gradual*"; la obligatoriedad jurídica de dichas disposiciones queda subordinada a lo que en la materia vaya estableciendo (o no) el legislador, particularmente en la Ley Anual de Presupuesto.

Continuación. Es peculiar una norma que la Carta contiene en cuanto a la interpretación del articulado programático relativo al trabajo: "En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de *cualquier* disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más *favorable* al trabajador" (art. 57.2).³⁹ Claro que, por más que esté allí un precepto que ordena tal cosa, él no podrá tener la "fuerza" necesaria como para hacer que la Administración y los jueces procedan *siempre* de tal manera justamente; entre otros motivos, porque también puede quedar sujeto a duda si cabe una "duda" sobre tal o cual disposición aplicable, e incluso sobre qué será lo "más favorable al trabajador" en

38. Hay también una disposición relativa a la licitud o ilicitud de los paros patronales (art. 123.A.XIX).

39. Téngase en cuenta también lo que dispone el inc. 1 del mismo artículo, que declara "irrenunciables" los derechos constitucionalmente reconocidos a los trabajadores y "nulo" cualquier acuerdo que pueda celebrarse en contrario, aunque sin prever otras sanciones (*supra*, poco antes de la n. 20). Mas con respecto a esto último, el pensar que sería aún mejor si la Constitución previese unas sanciones más drásticas, comentó GARCÍA B.: "Esto está en las leyes laborales, y las multas a empresas se aplican todos los días; creo que esto no es un tema constitucional".

circunstancias dadas. Sin embargo, dentro de lo viable en el plano de la semántica normativa, el incorporar un texto de ese tenor es muy aconsejable para la causa de los derechos humanos, por cuanto aquel puede servir, si también otras condiciones están dadas, para *reforzar* la tendencia hacia interpretaciones jurídicas no restrictivas de los derechos económicos de los sectores populares; en particular, de sus derechos laborales. Aunque dicha disposición contiene conceptos que no carecen de indeterminaciones, las cuales resultarán mayores o menores según los casos, eso no quita que allí, por ser esos conceptos del tipo (a) (*supra*, § 20 *in limine*), sus virtualidades jurídicas puedan en general resultar beneficiosas para aquella causa.

Derecho sindical. El precepto constitucional peruano relativo al "derecho a la sindicalización" tiene una redacción favorable para proteger la efectividad de ese derecho. En efecto, le impone al Estado que lo reconozca "*sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo*" (art. 51 *in limine*); por tanto, dicho sea de paso, tampoco cabría colegialización obligatoria.⁴⁰ El mismo artículo agrega aún: "Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponden" (inc. 3); mas no se indican cuáles serían esas garantías ni cómo hacerlas efectivas. Incluso llega a reconocerse *a texto expreso* "los derechos de sindicalización y huelga de los *servidores públicos*", con algunas pocas excepciones (art. 61).⁴¹

Continuación. El texto constitucional prevé también, a pesar de lo anterior, que "las organizaciones sindicales se *disuelven*. . . por resolución en última instancia de la Corte Suprema" (art. 51.2). Esta disposición, que no deja de ser alarmante, además resulta un tanto misteriosa, ya que no se señala por qué causales podría proceder una tal disolución, la cual en principio contradiría lo irrestricto del derecho acordado antes.⁴² Podría entenderse, acaso, que allí es de aplicación el precepto

genérico relativo a la libertad de asociación: "Toda persona tiene derecho: A asociarse y a crear fundaciones con fines *lícitos*, sin autorización previa. Las personas jurídicas se inscriben en un registro público. No pueden ser disueltas por resolución administrativa" (art. 2.11). Parecería, pues, que se puede proceder a disolverlas cuando no cumplen con esos "fines lícitos". La cuestión es, naturalmente, saber quién determinará cuáles fines son "lícitos" y cuáles no: por ejemplo, ¿podría fijarlo *libremente* el legislador?

Continuación. A pesar de todo, la disposición peruana tiene la ventaja, sobre lo que al respecto establecen la mayoría de las otras Constituciones, de obligar a que la disolución de un sindicato no pueda ser decidida sino por vía judicial, jamás mediante una resolución administrativa; e incluso, el que eso no pueda ser ordenado sino por el supremo órgano de aquella vía. Si a esto agregamos la orientación interpretativa que formula el art. 57.2 (*supra*, a la altura de la n. 39), cabe concluir que los criterios para proceder a una tal disolución tendrían que ser realmente excepcionales. Deberían ajustarse a unas causales de extrema gravedad y sometiéndolas a interpretación muy estricta. Por lo demás, el propio texto constitucional "ratifica el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección del derecho de sindicalización" (Disposición Transitoria Decimosétima).

Derecho de huelga. Se encuentra reconocido sin más, pero ha de ejercerse "en la *forma* que establece la ley" (art. 55). Esta remisión a la ley introduce, por supuesto, una vía que puede ser propicia para establecerle *condiciones* a dicho ejercicio que perjudiquen las posibilidades de hacerlo efectivo en la práctica. Pero lo cierto es que esas restricciones no están impuestas por la Constitución misma y, aún más, su contexto general apunta antes bien en un sentido contrario: téngase en cuenta que dicho derecho se reconoce inclusive a "los *servidores públicos*" (art. 61: *supra*, a la altura de la n. 41).

40. Sin embargo, la legislación peruana establece la colegiatura obligatoria para poder ejercer ciertas profesiones: por ejemplo, para realizar actividades calificadas de "periodismo".

41. Vid. *supra*, n. 21, el texto completo de dicha disposición constitucional.

42. Comentario.

"¿Esto es grave?: ¿por qué es grave? ¿Por qué se hizo?: se hizo, justamente, porque los gobiernos militares las disolvían por ley o por resolución administrativa. Ahora ya no pueden ser disueltas por mandato administrativo. Entonces, ¿en quién confiar?: ¡en el juez!" (GARCÍA B.).

En síntesis. La Constitución peruana no solo establece una buena gama de derechos programáticos, sino que también —lo que es más inusual— reconoce en forma bastante amplia, esto es, sometiendo a limitaciones menos severas que las establecidas en otros textos constitucionales, el derecho sindical y el de huelga. Esta Constitución representa bien las posibilidades jurídicas que ofrece, en la materia, un modelo pluralista de organización política, con infraestructura capitalista.

(ix) URUGUAY

Generalidades. La Constitución uruguaya se refiere en varios artículos al tipo de derechos que estamos considerando, disposiciones que inserta (sin mucho orden) entre las comprendidas en el Capítulo II de la Sección II, titulada: Derechos, Deberes y Garantías. En general, dichas disposiciones son de orden programático, de modo que todo pasa a depender, al fin de cuentas, de la manera en que logre (o no) concretar esos propósitos la regulación legislativa pertinente; pero corresponde tener en cuenta asimismo que, según el art. 332 de esa Constitución, aquellos preceptos "que reconocen derechos a los individuos... no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva" (*supra*, cap. III: Ap., ix *in limine*).

Derecho sindical. En principio, el texto constitucional parece favorable al derecho de sindicalización, establece incluso que los sindicatos serán "promovidos" por la legislación: "La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica" (art. 57.1). Claro que el final de esta formulación puede levantar ciertas dudas, pues, a diferencia de la disposición peruana, parece que no es completamente libre el constituir un sindicato, sino que ello se subordina al cumplimiento de las "normas" establecidas por la ley "para reconocerles personería jurídica". Sin embargo, atento al tenor básico de dicho inciso, no parece razonable interpretarlo en el sentido de que tales "normas" pudieran ser de naturaleza tal que obstaculicen la formación de sindicatos, sino que más bien han de referirse a trámites de orden formal y que estén realmente al cómodo alcance de todos aquellos que deseen sindicalizarse.

Continuación. No obstante, hay un precepto que, si bien no llega a prohibir lisa y llanamente la

sindicalización de los funcionarios públicos, de todos modos es lo bastante ambiguo como para ser susceptible de dar lugar a interpretaciones en tal sentido: "Los funcionarios están al servicio de la Nación y no de una fracción política. En los lugares y las horas de trabajo, queda prohibida toda actividad ajena a la función, reputándose ilícita la dirigida a fines de *proselitismo* de cualquier especie" (art. 58.1). Y es solo a título excepcional —según parece— que se admite, dentro de la función pública, una "representación" de los funcionarios: "La ley podrá autorizar que en los Entes Autónomos se constituyan comisiones representativas de los personales respectivos, con fines de *colaboración* con los Directores..." (art. 65 *in limine*). Por todo ello, la existencia de sindicatos independientes en el sector público, es decir, capaces de llegar a disentir respecto a las autoridades, no aparece asegurada en la Constitución uruguaya.

Continuación. Por otro lado, y ya de una manera general, se reconoce, para "Todas las personas", que estas "tienen el derecho de asociarse *cualquiera* sea el objeto que persigan"; mas enseguida se introduce la restricción de que ello solo cabe "siempre que no constituyan una asociación *ilícita* declarada por la ley" (art. 39). No se establecen *criterios* a los cuales tal "declaración" debería estar sometida, aunque al respecto podrían traerse a colación (¿entre otros?) unos que aparecen en las causales de suspensión de la ciudadanía: "organizaciones sociales o políticas que, por medio de la violencia, o de *propaganda* que *incitase* a la violencia, *tiendan* a destruir las bases fundamentales de la nacionalidad. Se consideran tales, a los efectos de esta disposición, las contenidas en las Secciones I y II [De la Nación y su Soberanía - Derechos, Deberes y Garantías] de la presente Constitución" (art. 80.6). Como dichas Secciones son precisamente las que más abundan en conceptos indeterminados, invocándolos se abrirán unas posibilidades muy amplias de declarar la ilicitud de un sindicato, por "tender" a destruir esas "bases".

Derecho de huelga. Se establece que ella "es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad" (art. 57.3). Si efectivamente se parte de la "base" de que existe tal derecho, es obvio que la reglamentación no podría obstaculizar "su ejercicio y efectividad". Antes bien, esta deberá asegurar que tal derecho no sea coartado por nadie, ni por el Estado ni por los particulares. La reglamentación no podría discriminar,

pues, en cuanto al contenido u objetivos de la huelga, ni respecto a quiénes la llevan a cabo, sino únicamente establecer algunas condiciones formales para asegurar que su realización se desarrolle en forma pacífica y sin violación de otros derechos humanos. Desde ese punto de vista, el texto es de los menos insatisfactorios, si lo comparamos con los de otras Constituciones.

Continuación. Sin embargo, dicho precepto ha podido ser interpretado en el sentido de que, si bien reconoce un derecho irrestricto a la huelga en el sector privado, ello no es así para el sector público. En efecto, teniendo en cuenta lo que dice el art. 58 (*supra*), y sobre todo porque la Constitución establece como criterio que ha de partirse de "la base fundamental que el funcionario *existe para la función y no la función para el funcionario*" (art. 59 *in limine*), se ha llegado a la conclusión de que no cabe el derecho de huelga en los servicios públicos. Claro que este texto, que deja la persona del funcionario en el nivel de una especie de *instrumento* al servicio del Estado, cosificándolo prácticamente, degradando su "dignidad" al reducirlo a la categoría de un simple medio, es difícilmente conciliable con la tradición ideológica que sirve de sustento a las bases mismas de la doctrina general de los derechos humanos. Pero lo más probable es que los constituyentes uruguayos no hayan sido plenamente conscientes de estas implicaciones antihumanistas de la fórmula en cuestión. Por lo demás, hay otro artículo que refuerza las dudas, ya que él parece presuponer, por el contrario, que en los servicios públicos puedan llegar a darse paros o huelgas: "En los servicios públicos administrados directamente o por concesionarios, la ley podrá disponer la formación de órganos competentes para entender en las *desinteligencias* entre las autoridades de los servicios y sus empleados y obreros; así como los medios y procedimientos que pueda emplear la autoridad pública para *mantener la continuidad* de los servicios" (art. 65.2).

Actos Institucionales. En realidad, ellos no han tocado, por lo menos en forma expresa, los artículos constitucionales señalados en el presente capítulo. El Acto núm. 9 (29 de octubre de 1979) y el núm. 13 (12 de octubre de 1982) traen una detallada reglamentación, ochenta y seis artículos, sobre cuestiones de Seguridad Social: estructura orgánica, régimen de pasividades, etc. Pero tal reglamentación cabe entender que corresponde

antes bien al nivel de la legislación secundaria que al de la normativa constitucional misma (con excepción, acaso, del Título I —Principios Generales de la Seguridad Social— del Acto núm. 9, pero tampoco aquel introduce cambios en la Constitución). En lo que particular referencia dice con los derechos sindicales y de huelga, tienen que encontrarse afectados por los principios generales que en materia de derechos humanos establece el Acto núm. 5 (*supra*, cap. III, Ap: ix *in fine*), según el cual todos estos quedan subordinados a lo que las autoridades consideren oportuno ordenar "en función de la *seguridad interna*" (art. 3.2). Es obvio que, en tales condiciones, los respectivos textos constitucionales serán interpretados de la manera más restrictiva para el ejercicio efectivo de dichos derechos y de la manera más amplia para las posibilidades de intervención estatal en la materia.

En síntesis. La Constitución uruguaya contiene varias normas programáticas relativas a derechos económicos y sociales. En cuanto al derecho de sindicalización, lo protege de una manera más bien vacilante. Menos indecisa es la formulación respecto al derecho de huelga en general, que aparece básicamente reconocido; pero vacilaciones análogas a aquellas, o aún más graves, se dan en cuanto a la medida en que dicho reconocimiento incluye también a los funcionarios públicos. Luego del golpe de Estado de 1973, todas esas dudas se entienden resueltas en dirección restrictiva. [Pero a partir de 1985 se vuelve al orden constitucional.]

(x) VENEZUELA

Generalidades. La Constitución tiene un capítulo, el IV del Título I (arts. 72 y sigs.), donde se hallan registradas una serie de disposiciones programáticas afines a las del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. De ellas, la más concreta —aunque no descarta la posibilidad de "excepciones" (¿cuáles?)— es la referente a la duración máxima de la jornada de trabajo: "Salvo las excepciones que se prevean, la duración normal del trabajo no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho semanales, y la del trabajo nocturno, en los casos en que se permita, no excederá de siete horas diarias ni de cuarenta y dos semanales" (art. 86.1). De todos modos, el propio texto constitucional no oculta ese carácter simplemente "progresivo" que adjudica a la generalidad

de esos derechos: "En forma *progresiva* se desarrollará un sistema de seguridad social tendiente a proteger a todos los habitantes de la República contra infortunios del trabajo, enfermedad, invalidez, vejez, muerte, desempleo y cualesquiera otros riesgos que puedan ser objeto de previsión social, así como contra las cargas derivadas de la vida familiar" (art. 94.1).

Derecho sindical. Se señala que los requisitos a que según la ley estarán sometidos los sindicatos no pueden establecerse sino "con el objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones *propias* y garantizar los derechos de sus miembros" (art. 91 *in limine*). Suponiendo que la mejor solución fuese admitir que la ley intervenga en materia sindical, esa redacción es ciertamente de las menos restrictivas en la materia. Sin embargo, la alusión allí a la existencia de unas "funciones propias" puede también dar lugar a interpretaciones peligrosas, pues no está descartado que por "propias" se entienda, por ejemplo, que tales funciones deban ser "apolíticas", con todas las consecuencias limitativas que ello acarrea (*vid.* las observaciones efectuadas sobre la Constitución de Costa Rica y la de Honduras: *supra*, iii y vi). De todos modos, hay que tener en cuenta asimismo que la continuación de este precepto trae una norma que es de singular valía orientadora, pues está inequívocamente orientada hacia la protección del fuero sindical: "La ley protegerá en su empleo, de manera específica, a los promotores y miembros directivos de los sindicatos de trabajadores durante el tiempo y en las con-

diciones que se requieran para asegurar la libertad sindical" (art. 91 *in fine*).

Derecho de huelga. La Constitución lo establece, pero "dentro de las *condiciones* que fije la ley" (art. 92 *in limine*). Una delegación tan amplia ("condiciones"...: ¿cualesquiera?) a lo que el legislador tenga a bien establecer al determinar la regulación respectiva, naturalmente que es peligrosa para la realización de ese derecho. Por otra parte, en principio se admite que sea prohibida en los servicios públicos, ya que allí solo "se ejercerá en los *casos* que aquella [la ley] determine" (art. 92 *in fine*). No obstante, por el hecho de que esta prohibición no es absoluta, sino que presupone la posibilidad también de que haya casos (señalados por esa ley) de servicios públicos donde tal derecho se admita, se abre la posibilidad de que el legislador resuelva el asunto en forma no demasiado restrictiva, vale decir, que solo se prohíba en servicios donde una huelga provocaría perjuicios realmente insoportables para el mantenimiento de la vida en colectividad.

En síntesis. Puede decirse que la Constitución venezolana no solo contiene un buen número de disposiciones programáticas para la materia, sino que incluso ella es de las que presentan un tenor menos peligroso para coartar el empleo de los medios sindicales de defensa de dichos derechos. Esta Constitución es otro buen ejemplo de aquel tipo que también representa la peruana (*supra*, viii *in fine*).

A N E X O

Índice analítico del capítulo IX

EL CAMPO DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS

Nota: este capítulo se encuentra en el vol. II del *Tratado* (cf. *supra*, p. 81, la Nota *in fine*), p. 881-959.

Sección A): MARCO CONCEPTUAL

§ 82. Generalidades

- dificultades para una categorización general de estos derechos [I]
- dos definiciones estipulativas; discusión [II]
- viabilidad (límites materiales) y justicia distributiva (voluntad política) [III]

§ 83. Conceptualización jurídica

- carácter programático de tales derechos [I]
- una posibilidad semántico-dogmática [II]
- conclusión [III]

§ 84. Conflictos entre derechos humanos (la supuesta antinomia entre derechos económicos y libertad de expresión)

- planteamiento general de la problemática [I]
- falsas oposiciones y contradicciones reales [II]
- el engaño de la tradición antiliberal; conclusión [III]

§ 85. Instrumentos internacionales

- Declaración universal; Pacto de derechos económicos; Convención americana [I]
- comentario [II]

§ 86. Heurística

Sección B): LA ESFERA DE LAS CONSTITUCIONES

§ 87. Tipos de normas

§ 88. Panorama general de las Constituciones de América Latina

§ 89. El derecho de huelga y el de sindicalización (como índices)

- carácter "sintomático" de estos derechos [I]
- papel restrictivo de la intervención estatal; conclusión [II]
- discusión [III]
- posición de las Constituciones [IV]

§ 90. De la normativa constitucional a la realidad

- pistas para la investigación empírica [I]
- derecho de huelga y de sindicalización (cuatro situaciones) [II]

Apéndice: Semántica constitucional [es el contenido del presente artículo]