

La presente selección ha sido elaborada sobre la base de material aportado y clases dictadas en la Facultad de Ingeniería para la materia Legislación y Relaciones Industriales a cargo del Prof. Titular Dr. Jorge Rosenbaum.

La selección está autorizada como Material de Estudio por el citado Profesor (2017).

Esquemas Prof. Jorge Rosenbaum

TERCERA PARTE

Parte III: El ordenamiento jurídico laboral

Tema 5. (2 clases)

- **Los principios del Derecho del Trabajo.** Concepto. Funciones. Significación. Clasificación.
- Principio protector y sus reglas interpretativas y aplicativas: in dubio pro operario, preeminencia de la norma más favorable y subsistencia de la condición más beneficiosa.
- Principios de irrenunciabilidad y continuidad.
- Principios de primacía de la realidad, razonabilidad y buena fe.
- Principio de no discriminación.
- Examen de jurisprudencia en materia de principios del Derecho del Trabajo.

Los principios del Derecho del Trabajo.

I Introducción

- 1.- Importancia: * frente a la autonomía de la disciplina
* como soporte de su estructura (conceptual)

- 2.- Noción: grandes líneas directrices

que sirven para :	--- informar }	función política
	--- integrar }	función jurídica
	--- interpretar }	función jurídica

II Principios

1. **PROTECTOR:** El DT tiende a proteger al trabajador, en tanto sujeto más débil de la relación laboral

1.- Importancia: Inherente al DT --- función de TUTELA

Históricamente nace para proteger al sujeto considerado “más débil” de la relación de T (a diferencia del resto del derecho, en el que rige el p. de igualdad entre las personas; p. ej.: igualdad entre las partes contratantes)

PLA RODRÍGUEZ: “Todo el derecho de trabajo nació a impulso de un propósito protector. Si éste no hubiere existido, el derecho del trabajo no hubiera nacido. Surgió con el objeto preciso de equilibrar con una desigualdad jurídica favorable la desigualdad económica y social que existía en los hechos” (ACTUALIDAD DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL, en LJU, Doctrina 40).

Función: sirve para nivelar desigualdades sustantivas. ¿Cómo? Creando compensaciones jurídicas que “favorecen” al tbj.

Así, p. ej., no se admite que su jornada sea mayor a las 8 horas diarias; se crea el derecho-deber de gozar una licencia anual; se determina el salario mínimo que debe percibir.

Todas estas “normas” disponen limitaciones al empleador, lo que demuestra que no hay una “igualdad” entre los contratantes.

2.- Fundamento: arts. 7 y 53 de la Constitución [ver]

3.- Reglas aplicativas:

Este principio se materializa a través de 3 reglas concretas, a saber:

(a) IN DUBIO PRO OPERARIO (En caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras –tener diferentes significados- o que la valoración de una prueba planteé dudas legítimas, ha de preferirse aquella interpretación o valoración que favorezca al tbj.)

Invierte el p. del derecho común: en caso de duda, a favor del deudor

Peligro: uso erróneo (siempre “por operario”, olvidando el “in dubio”) ⁱ

Requisitos: (1) que existan DUDAS sobre el alcance de una norma
p. ej. : dos maneras de entenderla

Debe tratarse de una duda real y objetiva.

- a) que no se entre en pugna con la voluntad del legislador
Hay que estar al “tenor literal” de la norma (lo que el legislador dijo o quiso decir); sólo se recurre a la “ratio

legis” (el espíritu de la ley) si aquella interpretación no es posible.

(b) NORMA MÁS FAVORABLE (Cuando existan dos o más normas jurídicas, aún provenientes de distintas fuentes formales, ha de aplicarse siempre la que resulta más favorable al tbj.)

Según puede apreciarse, se produce una fractura del principio de jerarquía (formal) de las normas.

Fundamento : En el DT se parte de la base de que:

- Las normas establecen “nivele mínimos” en principio inderogables (Pisos de protección)
- (a) Nada impide que esos mínimos sean “superados” por otras normas (sobrepajamiento)

Como si se tratara de los escalones de una escalera o los pisos de un edificio

Esto puede alterar la jerarquía “formal” de las normas (p. ej., es posible que prime un cocol sobre una ley)

Límites: No opera frente a:

- *Normas inderogables (de orden público)
- *Normas que marcan niveles máximos (topes o techos)

Problema: ¿Cómo se determina cuál es la N más favorable?

Supone elegir entre 2 normas, la que resulta más favorable para el tbj (p. ej., entre dos cocol)

Pero una misma norma puede contener diversas disposiciones, unas favorables y otras perjudiciales

3 posibles formas de cotejo:

1: Comparación global: se comparan el convenio colectivo y la ley en su conjunto; de acuerdo al resultado que arroje esta comparación “global”, se determina cuál de ellas es la norma aplicable integralmente.

2: Comparación analítica: se comparan fraccionando las diferentes normas en sus distintos elementos P. ej.: cuál es la duración específica del periodo de amamantamiento que prevé el convenio colectivo y cuál es la duración que determina la ley; el que resulte más favorable es el que se aplica).

3: Comparación por unidades inescindibles (se compara el conjunto integrado por normas referidas al mismo tema. P. ej.: se compara un convenio colectivo con las normas legales, examinando caso a caso los diferentes beneficios regulados -la licencia, el descanso semanal, el descanso intermedio, la antigüedad, etc.- y en cada uno de ellos se aplica la regulación que sea más favorable para el tbj. Esto provocará que en algunas situaciones se aplique el convenio y en otras la ley).

En Uruguay, la doctrina y la jurisprudencia se han inclinado, con escasas excepciones, por el primer método (comparación global).

(c) **CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA** (Al aplicarse una nueva ley, no es posible que se afecten o disminuyan aquellas condiciones más beneficiosas de las que ya goza el trabajador por vía de un contrato, de usos y costumbres o de prácticas profesionales seguidas o admitidas por el empleador).

Preferencia opera en dos direcciones:

1: Restrictivamente

Valla o límite para el empresario ya que debe respetar y mantener las condiciones de las que YA disfrutaban los tbjs (en tanto sean más beneficiosas), aún cuando una nueva norma (p. ej.: una ley o un laudo de Consejo de Salarios) imponga otras condiciones

(P. ej.: en la empresa los trabajadores vienen gozando de hecho una licencia de 30 días por año. Se aprueba una nueva norma (p. ej., una ley) que determina un aumento de la licencia legal que hoy es de 20 días, a 25 días por año. Continuará rigiendo la condición más beneficiosa de los 30 días).

2: Extensivamente

Reafirma que lo que el ordenamiento vigente estipula son mínimos inderogables pero hacia abajo.
Nada impide que las partes puedan estipular condiciones superiores (más beneficiosas)

(P. ej.: medio aguinaldo complementario en diciembre)

Complementación: Señala OJEDA AVILÉS (Catedrático de la Univ. De Sevilla), lo siguiente:

El principio de condición más beneficiosa proclama la conservación de los mejores tratamientos alcanzados por una parte de los trabajadores durante la vigencia de una determinada normativa, cuando ésta viene sustituida por otra nueva²⁵⁹. Nos hallamos, probablemente, ante el principio de mayor aplicación en Derecho del Trabajo, a la vista de los repertorios de jurisprudencia. Comedores o transporte gratuitos, becas de estudio, viviendas de alquiler reducido, cestas de navidad o mejoras voluntarias de la seguridad social, por no hablar de complementos salariales o reducciones de jornada, coches o teléfonos móviles, suponen un universo a través del cual las empresas matizan el tratamiento uniforme que las normas más generales procuran²⁶⁰. El principio indica que esas mejoras deben perdurar para quienes las han disfrutado, o como mucho para quienes han comenzado a cumplir los requisitos para su obtención (expectativas de derecho), no para los demás. La expuesta se trata de una descripción muy amplia, que arranca con la filosofía que se denominó de "irreversibilidad de las condiciones de trabajo obtenidas", y que desde siempre ha suscitado ácidas críticas por tal ambigüedad. Se diferencia del principio de norma más favorable, en que no busca la aplicación de una norma entera, sino el mantenimiento de concretos derechos obtenidos por una parte de los trabajadores.

Fuente: VVAA (De la Villa Gil y López Cumbre, dirs.), Los principios del Derecho del Trabajo, Centros de Estudios Financieros, Madrid 2003, págs. 171 a 190

- ♣ **NOTA:** Téngase presente que para este autor, estamos ante un principio; según el concepto de PLÁ RODRIGUEZ, se trata de una regla aplicativa del PRINCIPIO PROTECTOR.

2: IRRENUNCIABILIDAD Imposibilidad jurídica del t.b.j. de privarse voluntariamente de derechos, beneficios o ventajas reconocidas por el DT en su favor.

1.- Inversión de las reglas de derecho común: por principio general se admite la renuncia voluntaria de derechos por las partes, con los límites que establezca la ley.

2.- En DT ocurre a la inversa: nadie puede privarse de las ventajas establecidas en su provecho.

Ello puede derivar de:

- una disposición expresa de las normas (p. ej.: periodos no menores de 10 días en la división de la licencia);
- el carácter imperativo de las normas laborales (p. ej.: duración máxima de la jornada);
- el carácter de orden público de las normas (ii);
- las limitaciones expresas a la autonomía de la vol. de las partes (p. ej.: nadie puede celebrar contratos de por vida)

3.- Efectos:

1. la renuncia es ineficaz (no produce efectos)
2. se considera nula sólo la cláusula, NO todo el contrato
3. la cláusula anulada es automáticamente sustituida por la norma laboral renunciada "ilícitamente"
4. los servicios prestados en virtud de un contrato nulo, NO carecen de valor (sólo para el futuro)

4.- Situaciones análogas:

- No significa que no se pueda renunciar al empleo
(OJO: se exige que la renuncia sea expresada en forma:
 - (b) clara
 - (c) libre
 - (d) válida
- No significa que no pueda llegarse a una transacción
(Acto bilateral por el que las partes se hacen recíprocas concesiones para precaver o extinguir una situación litigiosa, es decir, que genera dudas) ⁱⁱⁱ

No existe privación de derechos, sino ventajas recíprocas ^{iv}

Esto supone que las concesiones recíprocas han de ser reales; si el trabajador nada recibe a cambio, o simplemente lo que recibe ya constituía una obligación legal del empleador, se entenderá que no existe transacción válida y eficaz.

- Tampoco significa que no pueda celebrarse una conciliación (Procedimiento de solución "amigable" de un diferendo que está o va a ser sometido a la justicia)

¿Cuáles son sus garantías?

5. se lleva a cabo frente a un tercero que controla, dirige y orienta las negociaciones (p. ej., la conciliación individual previa a un juicio, que se celebra en el Ministerio de Trabajo)
- No significa que no tenga validez la prescripción de las acciones o la caducidad de los derechos.

(Ambas representan la pérdida de la acción emergente de un derecho por el transcurso del tiempo)

3: CONTINUIDAD Preferencia del DT por los contratos de tiempo indefinido (sin plazo) como forma de asegurarle al tbj. estabilidad en el empleo.

1.- Fundamento: el CT es un contrato de "tracto sucesivo"

La relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de un acto. Por ello, la misma no está pensada para ser efímera, sino prolongada en el tiempo

2.- Aspectos sociales involucrados: Históricamente se han generado dos sentimientos contradictorios.

- a) Uno que alertaba sobre el peligro que podría representar la perdurabilidad de la relación dependiente de trabajo (como una forma de sometimiento capaz de revivir modalidades propias de estados de esclavitud o servidumbre).

Desde la época napoleónica, los Códigos Civiles (entre ellos el nuestro) establecieron una valla a esto: "*nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente o para obra determinada*" (art. 1836)

- b) Pero también fue surgiendo la convicción sobre la patología que para los individuos genera la inseguridad en el empleo Incluso la genera para la empresa, en tanto se afecta la integración del tbj a la misma

Se entiende que el deseo de seguridad es uno de los rasgos más típicos del ser humano contemporáneo.

3.- Remedio: Frente a ello emerge este principio que busca atribuirle al contrato

de trabajo la más larga duración posible
El sujeto beneficiado es el tbj.

4.- Proyecciones:

a) Preferencia de los contratos SIN plazo (de duración indefinida)

En algunos derechos comparados: sólo se los admite si responden a la necesidad de una causa especial, exigiéndose que sea escrito y con un plazo limitado por la ley.

➤ Consecuencias prácticas:

1 - si no es estipuló plazo, se presume que es un contrato de duración indefinida ^v

2 - si tiene plazo, pero su ejecución se prolonga más allá, se convierte en un contrato SIN plazo ^{vi}

3 - cuando vence el periodo de prueba y no se rescinde, idem

4 - sucesión ininterrumpida de contratos con plazo es vista como un solo contrato SIN plazo ^{vii}

5 - no se admite la transformación de un contrato SIN plazo en otro de duración determinada

b) Admisibilidad de transformaciones y mutaciones del CT

Responde a su dinamismo.

P. ej.: carrera funcional (variaciones en el cargo, en la remuneración, etc., sin que ello le haga perder vigencia al CT)

c) Mantenimiento del CT en casos de nulidades o incumplimientos

Al menos cuando quien es responsable es el empleador.

Caso inverso: analizar caso del despido indirecto

d) Resistencia al despido

En algunos derechos : se requiere una "justa causa" o autorización administrativa para despedir

Incluso existen casos de estabilidad pactada por convenios colectivos.

e) Presunción de que interrupciones en la relación constituyen meras suspensiones (y no su extinción)

P. ej.: cuando el tjb se enferma, se accidenta, toma licencia, ejercita la huelga, etc.

(Caso de la privación de libertad)

Idem a la inversa: cuando ocurren situaciones de desempleo por falta de T, por fuerza mayor o caso fortuito

f) Pedurabilidad del CT en casos de sustitución del empleador

Carácter no personal a su respecto ^{viii}

4: PRIMACÍA DE LA REALIDAD Lo que interesa más allá de las meras formalidades (apariencias formales) es la verdad de los hechos (verdad material).

En caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero.

1.- Posibles fuentes de desajustes:

- a) intención deliberada de simular, ocultar o disfrazar la realidad ^{ix}
- error (p. ej., al no aplicarse un descuento de sueldo que correspondía)
- c) falta de actualización de datos (p. ej., el salario o la categoría en la Planilla de Trabajo)
- falta de cumplimiento de requisitos formales (p. ej., contrato del viajante o vendedor de plaza no inscripto en el Registro que lleva el Ministerio de Trabajo)

2.- Consecuencias:

- (e) No le quita valor a las disposiciones contractuales
- (f) Requiere que el contrario lo pruebe ^x

3.- Bilateralidad del beneficio: favorece tanto al tbj como al empleador, porque lo que interesa es la verdad.

Este principio es BIFRONTES: no beneficia sólo al tbj. (como lo hacen otros principios: protector, irrenunciabilidad, continuidad), sino que es aplicable también a favor del empleador. ¿Por qué? Porque lo que se busca es privilegiar la verdad material, la realidad frente a las formas.

O sea que también puede incidir a favor de la empresa ^{xi}

5: DE BUENA FE Tanto el tbj. como el empleador deben dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en forma fiel y correcta y bajo una lealtad recíproca

1.- Alcances:

- (a) La buena fe tiene dos proyecciones, al implicar potencialmente:

- una CREENCIA (quien ignora determinados hechos y piensa que su conducta es legítima);
- una LEALTAD (quien considera realmente estar cumpliendo con su deber (deber de actuar con fidelidad) ^{xii})

Esto último es lo que le interesa al DT

- (b) Abarca a AMBAS partes del CT
- (c) Abarca todos los derechos y obligaciones (no sólo a algunas)

6: DE RAZONABILIDAD Parte de la base que todos los hombres han de adoptar conductas racionales (razonables), que responde a patrones de conducta lógicos y preestablecidos en la vida corriente.

1.- Precisiones:

- a) Tiene un alcance subjetivo de apreciación (donde es muy importante la “vara de medición”) ^{xiii}
- b) Es sumamente amplio y flexible
- c) Sirve para:
 - medir la credibilidad de un hecho, una explicación o una solución ^{xiv}
 - actuar como un límite o freno frente a posibles arbitrariedades ^{xv}

Importancia práctica frente al “jus variandi” (potestad que tiene el empleador de cambiar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato de trabajo), poder disciplinario, notoria mala conducta, etc.

ⁱ CASOS JURISPRUDENCIALES.

AJL = Anuario de Jurisprudencia Laboral (editado por la Revista Derecho Laboral, Fundación de Cultura Universitaria).

AJL 82/83 – 837 (p. 343): “Si bien la doctrina y jurisprudencia coinciden en que la apreciación del aporte probatorio del obrero debe hacerse con amplitud de criterio, dado lo difícil que en general resulta al trabajador producir probanzas, ello no implica una inversión de la carga de la prueba [que se rigen por el C.G.P.]... Los pp. del DT tienen su adecuado campo de aplicación al efectuarse la apreciación de la prueba, pero de ningún modo tales pp. pueden tener el efecto derogatorio de normas legales” (TAT sent. 51 de 29/4/82)

ⁱⁱ AJL 80/81 – 985 (p. 328): “Si la renuncia anticipada de su derechos [del tbj] está contenida en las condiciones de trabajo, tal renuncia debe reputarse nula por ser las normas laborales de orden público” (TAT sent. 115 de 28/7/80)

iii LJU Tomo 137 Año 2008 - Son irrenunciables los derechos ciertos; los derechos litigiosos que presuponen inseguridad en cuanto a la existencia y límites, son transables

El argumento central para admitir el instituto es que los derechos del trabajador que son irrenunciables son aquellos ciertos y no los litigiosos, inciertos en cuanto a su existencia y/o alcance.. S.C.J.; N° 191/06; Fecha: 15/XI/06

iv LJU Año 2001 – SCJ Sent. N° 112 de 22/6/2001. En este sentido, para que una impugnación tenga probabilidades de éxito debería demostrar, inequívocamente, que lo pagado no significó ninguna concesión de parte del empleador, y que éste se limitó a abonar únicamente los rubros que de antemano había reconocido o, en todo caso, los rubros que siempre deben liquidarse al egreso de cualquier trabajador (salarios pendientes, licencia no gozada, salario vacacional y ... aguinaldo)... La Corporación – en mérito a la precedente argumentación – considera que no medió en la especie concesión alguna de la empleadora y que, consiguientemente, hubo una renuncia de derechos del trabajador, violando entonces la sentencia impugnada un principio básico del derecho del trabajo, como es el principio de irrenunciabilidad.

v AJL 2005 Caso 584 – No hay constancia en el caso que se hubiera celebrado contrato alguno por tiempo determinado y sabido es que ello configura una excepción que en todo caso debió acreditarse por la demandada en forma fehaciente y no lo hizo. El derecho laboral tiene marcada preferencia por los contratos de duración indeterminada, como una de las manifestaciones del principio de continuidad y si no se dijo nada en forma expresa al inicio de la vinculación, debe entenderse que nos encontramos frente a un contrato de trabajo de duración indefinida. TAT 3° Sent. N° 382 de 14/9/2005

vi AJL 2003 Caso 875 – Si bien el contrato agregado a fs. 13 resulta que *prima facie* se concretó un contrato a término para obra determinada (Hotel Sheraton y Estacionamiento del Shopping de Punta Carretas), la cierto es que el actor continuó trabajando para la empresa ... en la obra Torre de las Comunicaciones, hecho ... que desnaturaliza el contrato inicial. TAT 2° Sent. N° 5 de 3/2/2003

vii AJL 2004 Caso 676 En función del principio de continuidad, la sucesión de contratos con plazo determinado, pero sin interrupción de la prestación del trabajo contratado, deviene en permanente. JLT 1° Sent. N° 62 de 30/7/2004.

viii VER Caracteres del sujeto empleador. AJL 2005 caso 685 ... Los empresarios cambian y la realidad laboral continúa si se sigue prestando el servicio por el trabajador y continúa vinculado a la empresa que nunca abandonó... TAT 3° Sent. N° 430 DE 7/10/2005.

ix AJL 2005 Caso 601 - ... En aquellos casos en se emitieron recibos o se inscribió a la persona en la planilla de trabajo como dependiente -pese a no serlo-, es claro que existe una situación de fraude, el que no puede favorecer al autor... JLT 14° Sent. N° 69 de 2/8/2005

x AJL 2001 Caso 828 Sabido es que el valor probatorio emergente de la prueba documental, sólo puede ser destruido por una prueba testimonial firme y contundente, y la carga probatoria pesa totalmente sobre la parte actora, pues el empleador cumple con agregar la documentación que obra en su poder... JLT 1° Sent. N° 27 de 30/3/2001

xi AJL 2006 Caso 330 Es asimismo atendible el principio de primacía de la realidad respecto del empleador... TAT 3° Sent. N° 240 de 22/6/2006.

xii AJL 2003 Caso 870 De acuerdo con esta prueba, resulta manifiestamente verosímil la existencia y contenido del documento, lo que permite concluir que el no haberlo agregado la demandada, se puede estimar como reconocimiento de ese contenido (que no puede ser otro que el aludido por la parte actora en cuanto al horario que dijo), siendo ello una clara aplicación del principio de buena fe, en tanto el mismo determina que la parte deba contribuir a la averiguación de la verdad... JLT 14° Sent. N° 148 de 15/9/2003.

xiii AJL 2003 Caso 896 ... El principio de la razonabilidad se basa en el supuesto de que el hombre común actúa normalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta que son los que convenientemente se prefieren y se siguen por ser los más lógicos.... SCJ Sent. N° 342 de 19/11/2003

^{xiv} AJL 2005 Caso 602 del informativo testimonial ... surge acreditado que el actor desempeñaba la categoría de joyero, pues hacía engarces, grabados en anillos, fabricaba alhajas, compostura de joyas, y la actora era pulidora. JLT 1º Sent. N° 17 de 4/3/2005. AJL 2001 Caso 833 rechina al principio de razonabilidad que se trabaje durante un considerable periodo de la relación laboral, sin que se cobrara y no se reclamara las invocadas horas extras ... TAT 3º Sent. N° 347 de 24/10/2001.

^{xv} AJL 2002 Caso 524 ... En efecto; ninguna explicación lógica tiene la multicitada "renuncia" del trabajador al cargo, mientras estaba en seguro de paro y tramitaba su expediente jubilatorio. TAT 3º Sent. N° 527 de 23.12.2002

7: NO DISCRIMINACIÓN

Para JRR: el **principio de igualdad** y su axioma derivado de **no discriminación**, tienen como fundamento la **dignidad de la persona humana**, y ha sido particularmente recogida y profundizada su protección, por el **Derecho Internacional de los Derechos humanos**.

En este sentido, el **Convenio Internacional de la OIT núm. 111** (que Uruguay ratificó por ley 16.063), obliga al Estado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (artículo 2).

Asimismo, dicho Convenio se inscribe en el cuadro de la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** (de 1998). En ella se dispone que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hubiesen ratificado los convenios respectivos, "tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: [...] d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación".

La **Declaración Socio-Laboral del Mercosur** (1998) también establece que todo trabajador "tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación [...] en conformidad con las disposiciones legales vigentes", y asimismo prevé que los Estados Partes "se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación [...]" (artículo 1).

La **Declaración Socio-Laboral del Mercosur** (2015) reitera el mismo concepto en el Art. 4 num. 3; Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular, se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación en lo que respecta a los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo. Más específicamente se dispone la obligación de los Estados de fomentar las políticas públicas con miras a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones en el trabajo, en particular en lo que atañe al acceso al empleo o actividad productiva, y no discriminación en el acceso a

puestos de relevancia en las empresas e instituciones públicas (Art. 5), así como garantizar el goce de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo (Art. 15).

