

**DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL: ANÁLISIS DESDE EL
DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y
DE LA IDEA DE DERECHO SOCIAL**

***RIGHT AND DUTIES OF SOCIAL ECONOMY WORKERS:
ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL LAW
OF HUMAN RIGHTS AND THE IDEA OF SOCIAL LAW***

Dr. Francisco Iturraspe Oviedo

Catedrático de la Universidad Central de Venezuela (UCV)¹

RESUMEN

Tanto en Europa como en América Latina las empresas de la economía social ocupan un lugar cada vez más importante y el número de quienes desarrollan sus labores en ellas ha crecido. Sin embargo, el debate sobre su status jurídico y sus condiciones de trabajo no ha tenido entre nosotros un desarrollo acorde a esa importancia cuantitativa y cualitativa. Las normas destinadas a la regulación del trabajo autogestionario requieren de un debate que asegure tanto los derechos de

¹ Investigador(Contratado) del CONICET en la Universidad Nacional del Rosario (UNR) y Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) de Argentina. Miembro del Comité Académico de la Maestría en Entidades de la Economía Social y Solidaria de la UNR.

estos trabajadores como la sustentabilidad de las empresas que ellos mismos organizan. Para ello proponemos algunas ideas para el debate de los propios protagonistas.

PALABRAS CLAVE: Trabajadores de cooperativas, economía social, Derecho Social, Derecho internacional de los derechos humanos, Carta Iberoamericana de los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras de la economía social

ABSTRACT

Social economy organizations had been growing and occupying more workers in Latin America and Europe. However, the debate on their legal status and working conditions has not developed among us accordingly. The rules applied for self-management work require a debate that balances the rights of these workers and the sustainability of their organizations. We present here some ideas for the debate among stakeholders.

KEY WORDS: Cooperative workers, Social economy, Social Law, International human rights law, Ibero-American Charter for rights and duties of workers of the social economies's.

SUMARIO

I – Problemas y evolución.

II - Constitucionalización e Internacionalización de los derechos sociales. El Derecho Internacional de los derechos humanos y los derechos colectivos.

III. El Derecho Social.

IV. Interrogantes para el diálogo.

V. Pensar, debatir, organizar una carta Iberoamericana de los derechos y deberes de los trabajadores de las cooperativas y empresas de economía social y solidaria.

VI - Derechos internacionalmente reconocidos a las personas cualquiera sea su estatus laboral (debemos debatir su incorporación al trabajo autogestionario: CTA cooperativas de trabajo y EESS empresas de economía social y solidaria).

I – Problemas y evolución

En varios países de Europa y América Latina, por una parte ha crecido la cantidad de trabajadores que se desempeñan en Cooperativas de Trabajo, empresas autogestionarias y – en general – en la economía solidaria y, por otra parte, este tipo de empresas de profunda raigambre social en ocasiones ha sido utilizada para precarizar las relaciones de trabajo a través de mecanismos de fraude a la ley laboral de nuestros países.

Tradicionalmente el encuadramiento jurídico de las relaciones entre los trabajadores que se desempeñan en cooperativas de trabajo y empresas autogestionadas enfrenta a dos concepciones:

- la visión desde el mundo de la economía solidaria y el Derecho Cooperativo, que hace énfasis en la calidad de socios y

- el punto de vista iuslaboralista, que pone el acento en la calidad de trabajadores.

Las legislaciones (y jurisprudencia) de los países iberoamericanos se mueven entre ambas concepciones, algunos países desechan abiertamente la aplicación de la legislación laboral y otros, en diferente grado, la adoptan para regir esas relaciones.

Conforme a esas diferentes miradas y concepciones, la relación entre el trabajador y la cooperativa sería una relación asociativa (más cercana al Derecho Mercantil) o sería una relación laboral (contrato de trabajo, regido por el Derecho Laboral). Aunque el fraude laboral es un problema de vieja data en ambos continentes, las concepciones neoliberales de la organización del trabajo y la sociedad que imperaron a fines del siglo pasado vinieron a complicar el panorama como señalamos al inicio con la utilización de figuras cooperativas como mecanismo de tercerización y precarización del mercado de trabajo organizado de acuerdo a un “nuevo” modelo “neoliberal” de relaciones entre el capital y el trabajo.

Junto a estos cambios en los aspectos económicos que se complementan con otras importantes transformaciones sociales y culturales producto de la globalización, aparece un fuerte movimiento por la vigencia de los derechos humanos a nivel internacional, considerando a éstos como parte del *ius gentium* e incorporando a las nuevas constituciones la preeminencia de esos derechos que alguna legislación nacional y comunitaria e importante doctrina denominan “fundamentales”. La globalización económica de cuño neoliberal aparece acompañada de una suerte de mundialización “de

derechos” que trata de imponerle límites (y proponer alternativas) al “catecismo” de deificación del mercado y su “mano invisible” como organizador social.

Frente a las discusiones tradicionales aparecen nuevas contradicciones en la materia en análisis que debemos tomar en cuenta en nuestros estudios y discusiones y, sobre todo, en la búsqueda de soluciones a la problemática concreta que abordamos. Creemos que existe una doble crisis en la regulación jurídica de las relaciones laborales, tanto en el mundo del trabajo asociado como en el del trabajo asalariado:

- las normas que rigen las relaciones entre los socios trabajadores y las cooperativas y entidades de economía social y solidaria han devenido en obsoletas, no han logrado resolver –ni mucho menos- el rico y complejo mundo de las relaciones individuales y colectivas en ese ámbito, y en especial, el grave problema de la precarización y fraude laboral

- las normas que rigen las relaciones laborales entre los trabajadores y sus empleadores públicos y privados, superestructura de un modelo de organización del trabajo taylorista, fordista, fayolista, también parece entrar en crisis y obsolescencia.

Ambas crisis jurídicas son consecuencia de una grave crisis mayor, evidente y compleja, que es la del sistema económico mundial, que no logra un mínimo de justicia social (por el contrario agudiza fuertemente las desigualdades) y que ha puesto en peligro no solamente el bienestar para grandes mayorías de muchos países, sino también nuestra relación con la naturaleza y el ambiente.(SCHUJMAN, 2017)

II - Constitucionalización e Internacionalización de los derechos sociales. El Derecho Internacional de los derechos humanos y los derechos colectivos.

Tanto en Europa como en Latinoamérica desde principios del siglo pasado el movimiento de los trabajadores y movimientos políticos y sociales de diferentes concepciones ideológicas han desarrollado una persistente acción por incorporar los derechos de ámbito colectivo al máximo nivel normativo, y en mucho de nuestros ordenamientos jurídicos se ha establecido la prevalencia de las normas internacionales y comunitarias (que en muchos casos han avanzado más rápidamente que las normas internas).

Las normativas Europea y – sobre todo sus órganos de aplicación comunitarios – son bien conocidas en nuestra materia (a pesar de su evidente retroceso actual) y en América se ha desarrollado una importante actividad normativa (cuyo talón de Aquiles son, precisamente, sus mecanismos de aplicación).

Un rápido pantallazo nos muestra la amplitud de la normativa vigente en América que – expresa y específicamente o implícitamente - se refiere a los derechos sociales:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”); la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Declaración de los derechos sociales del trabajador); la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (entre otros).

El marco jurídico aplicable a los socios trabajadores. Problemática y propuestas para su mejora. Todas estas normas establecen derechos colectivos para los trabajadores, como seres humanos, independientemente de la relación que se configure y del tipo de empresa donde laboren sea privada, estatal o cooperativa.

Muchas de nuestras constituciones adoptan fórmulas que van más allá del marco del antiguamente denominado trabajo dependiente o subordinado: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes” (Argentina), el “hecho social trabajo” (Venezuela): estas fórmulas, sin duda, cubren no solamente el trabajo dentro de la formalidad del contrato laboral sino que también se deben entender vigentes para el trabajo autónomo, al de la economía solidaria etc.

Creemos, pues, que es muy importante analizar desde el punto de vista de esa normativa constitucional, regional e internacional las relaciones concretas que se desarrollan en el ámbito de la economía solidaria, en especial las que se relacionan con los derechos colectivos de los trabajadores y que forman parte del concepto de trabajo decente que ha elaborado la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo.

III. El Derecho Social.

En nuestra concepción, el Derecho Cooperativo y de las entidades de economía social y solidaria y el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social integran una rama del Derecho que los comprende y en la que deben interactuar y utilizar principios comunes.

La idea de Derecho Social no es simplemente la idea de un Derecho especial destinado a las clases bajas de la sociedad, sino que envuelve un alcance mucho mayor. Se trata, en realidad, de una nueva forma estilística del Derecho en general. El Derecho Social es el resultado de una nueva concepción del hombre por el Derecho. (Gustav RADBRUCH).

Desde el Derecho Romano el mundo jurídico había admitido una partición bipartita entre las normas que rigen a los particulares (Derecho Privado) -como el Derecho Civil, después el Derecho Mercantil, el Derecho Internacional Privado etc.- y el que rige la estructura y configuración del Estado y su relación con los ciudadanos (Derecho Público) tradicionalmente el Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo, el Derecho Procesal, el Derecho Penal, el Derecho Internacional Público etc. Esta clasificación entra en crisis por la interpenetración de ambos mundos, la “publicitación” del Derecho Privado y la “privatización” del Derecho Público, y, más adelante, por la crisis del Estado, la aparición del Estado de Bienestar y las transformaciones de las relaciones entre el Estado y la sociedad, y del mundo internacional y los efectos de la Mundialización.

El origen del Derecho Social es producto de las respuestas del mundo del Derecho en el siglo XIX y XX a los cambios producidos, en principio, por la “revolución industrial” y, más adelante, por la mundialización. Por consiguiente, las corrientes reformistas y revolucionarias del siglo XIX comenzaron a cuestionar la estructura jurídica tradicional: En el Derecho Privado la idea o el mito de “igualdad de las partes” en el contrato frente a las desigualdades sociales evidentes y las injusticias de que sufrían los trabajadores, arrendatarios urbanos y rurales, consumidores etc. En el Derecho Público la idea o el mito “de la neutralidad del Estado”, frente a la evidencia de su instrumentación en sus diversas ramas por clases o grupos sociales y económicos hegemónicos en la sociedad. La aparición de la “cuestión social” y la reacción al liberalismo en el campo jurídico y político, y más adelante, el desarrollo del Estado de Bienestar y el Estado Social de Derecho con las experiencias pioneras de las constituciones mexicana de Querétaro y alemana de Weimar.

Frente al concepto de justicia del Derecho Liberal aparece la idea de “Justicia Social” que constituye uno de los fundamentos básicos de todo el sistema del Derecho Social. Así, Tito Gutiérrez Alfaro en la Cátedra de Derecho Social de la Escuela Libre de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Caracas (hoy Universidad Central de Venezuela)(Citado por RAFAEL CALDERA) define: *“El Derecho Social es un conjunto de normas jurídicas principalmente impositivas que valoran el aspecto colectivo de la naturaleza del hombre inspirándose en la Justicia Social para contener los excesos del individualismo en el orden jurídico-económico y realizar el mejoramiento económico-social de las clases económicamente débiles de la sociedad mediante un mínimo de protección”*.

La idea de Derecho Social de George GURVITCH, es la de un Derecho sui generis, que reacciona contra la alternativa tradicional del derecho romano: dominium-imperium, poder del individuo aislado en pequeño (coordinación), poder del individuo aislado en grande (Estado, subordinación). En esta idea, el Derecho Social, por contraposición al Individual, no es de coordinación ni de subordinación: es *“el Derecho Autónomo de comunión por el cual se integra de una manera objetiva cada totalidad activa, concreta y real encarnando un valor positivo, Derecho de Integración (o si se lo*

prefiere de Inordinación).” Para el profesor de la Sorbonne, el Derecho debería superar la idea, que consideraba reduccionista, que establecía que las normas jurídicas eran producto estrictamente estatal. Como buen Proudhoniano, Gurvitch buscaba el reemplazo del Derecho Estatal (y del Estado) por un Derecho emanado de la comunidad: el Derecho Social.

En esta concepción, la sociedad va construyendo sus propias reglas basadas en la autoridad social, un Derecho de Integración o de “inordinación” como las normas que organizan las cooperativas, o las de los contratos colectivos acordados por patronos y trabajadores o los que emergen de las comunidades, como el Derecho de los Pueblos Originarios, reglas consideradas históricamente preexistentes a propios Estados. El Derecho Social, de esta suerte, “*no sería un conjunto de disciplinas jurídicas, ni tampoco una dimensión supradisciplinar sino que es un sistema de disciplinas y regulaciones jurídicas estrechamente relacionadas con un fundamento, una finalidad y un método común (...)*” como ha sostenido Rodolfo Alberto SOSA.

El Derecho Social tiene, pues, un fundamento común como respuesta del Derecho a los cambios en la sociedad y a las necesidades que estas transformaciones requieren:

- Un basamento en las ideas de justicia social y de pluralismo jurídico.
- Un método común íntimamente relacionado con la sociología y antropología jurídicas, pero de carácter inter y transdisciplinario en el cual convergen distintas escuelas jurídicas, sociales y económicas.
- Un similar desarrollo de derechos humanos sociales, colectivos que comprenden los diferentes campos y que fueron desarrollándose tanto nacional como internacionalmente, aspecto que desarrollamos en el punto II.

IV. Interrogantes para el diálogo.

Partiendo de la base de la pertenencia al Derecho Social del Derecho Cooperativo y de las Entidades de Economía Social y Solidaria y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ¿son compatibles los principios de ambas ramas del Derecho Social? ¿La idea de JUSTICIA SOCIAL como común denominador de ambas ramas podría ser considerado como un principio general?

¿El concepto de AUTONOMÍA, principio cooperativo básico e ínsito en la libertad sindical, principio básico del Derecho del Trabajo, podría ser considerado un principio común para ambas ramas?

¿En ambos conjuntos normativos aparece la presencia de normas no estatales, emanadas de las propias partes sociales, que podrían ser parte del modelo de Derecho Social en el concepto de GURVICH?

¿La aplicación del Derecho Internacional de los derechos humanos podría derivar como mecanismo de interpretación el principio *pro homine* o *pro persona*?, aplicable a la

resolución de los problemas concretos de las relaciones entre las organizaciones autogestionarias y Cooperativas de Trabajo y sus trabajadores (y socios).

Más allá de estos aspectos tan importantes para la discusión doctrinaria y en la orientación de las investigaciones, nos interesa sobremanera despejar los aspectos prácticos de las condiciones de trabajo de quienes llevan adelante su labor en el marco de las Cooperativas y otras entidades del sector de la economía social y solidaria, cualquiera sea la denominación y encuadramiento de su vinculación:

- los derechos humanos “fundamentales” (en especial los colectivos de organización, negociación y huelga),
- los derechos económicos y reivindicativos,
- los mecanismos de distribución de la riqueza generada por la actividad productiva y su carácter,
- los aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo,
- los problemas derivados de la utilización de entidades de raigambre solidaria como mecanismos desnaturalizadores de su naturaleza para la tercerización, tomando en consideración los graves problemas que, en la realidad latinoamericana como europea se producen mediante esa desnaturalización de la institución cooperativa como mecanismo de precarización.

V. Pensar, debatir, organizar una carta Iberoamericana de los derechos y deberes de los trabajadores de las cooperativas y empresas de economía social y solidaria.

Sin importar la fuente u ordenamiento jurídico del cual provengan, creemos que es necesario establecer un listado de los derechos (y deberes) de los trabajadores de nuestro ámbito: Nos parece fundamental proponer, como uno de los primeros derechos que debemos establecer, el derecho a la autogestión, a la gestión democrática de la empresa, a “poner de pie” la noción de libertad de empresa, *“el derecho a la experimentación colectiva de nuevas formas colectivas de trabajo y de vida que realiza la intuición fundamental que dice que la libertad no existe por completo sino como posibilidad de crear, de innovar”*.

También parece importante poner de relieve la vigencia de los derechos colectivos de estos trabajadores, que forman parte de los derechos humanos reconocidos por la normativa internacional y constitucional. Nos hemos propuesto con colegas de la Universidad Nacional de Rosario, Universidad de Valencia, Universidad Central de Venezuela, Universidad de Puerto Rico, Universidad de la República y otras de ambos lados del Océano que nos pongamos a trabajar en la redacción de una CARTA que, con participación de la institucionalidad cooperativa y sindical y de los propios trabajadores en el debate y el aporte interdisciplinario nos permitan generar una reflexión que nos ayude a avanzar en la mejora de nuestra regulación jurídica y – en especial – de sus instrumentos de aplicación en nuestras empresas autogestionarias.

VI - Derechos internacionalmente reconocidos a las personas cualquiera sea su estatus laboral (debemos debatir su incorporación al trabajo autogestionario: CTA cooperativas de trabajo y EESS empresas de economía social y solidaria)

- Derechos humanos individuales y colectivos (se indican las abreviaturas de algunas las normas internacionales² de proveniencia, fuentes de esta propuesta)

1) Principio rector. La dignidad de los miembros de las CTA o EESS es inviolable será respetada, protegida y garantizada (art. 1 CDFUE)

El principio fundamental de aplicación de la presente CARTA es la supremacía de las personas y el principio *pro hominen* o pro persona para su interpretación y para la hermenéutica de toda norma aplicable provenga de la legislación nacional o de las regulaciones de la propia entidad.

El trabajo en las CTA o EESS, cualquiera sea la modalidad de su prestación, debe ser considerado, en todos sus aspectos y en sus diversas formas, con arreglo al Derecho de los derechos humanos, nacional e internacional (CSLLA art.1)

Creemos que es clave para la solución de las controversias sobre los regímenes aplicables a los diferentes tipos de relación entre las CTA o EESS la adopción de una mirada superadora, basada en los derechos de todas las personas más allá de su posición en la producción de bienes, servicios, saber y conocimiento.

2) Derecho al trabajo (art.23-1 DUDH; art. 6 PIDESC) – deber de trabajar.

En la actualidad, las CTA y EESS constituyen una respuesta de los propios trabajadores y de la sociedad frente a la grave y prolongada crisis del empleo que caracteriza la actual etapa de la globalización. Por ende, el primero de los derechos que se reconocen es el derecho al trabajo, con toda la importancia que tiene para las personas y la economía en general. Correlativamente los integrantes de las CTA y EESS tienen el deber de contribuir con su esfuerzo, creatividad e inteligencia a los objetivos de las empresas.

3) Derecho individual y colectivo a la participación en la gestión en las CTA o EESS, derecho a la autogestión – derecho de participar democráticamente de la elección de la dirección o de ser electos en los organismos de gestión de las CTA o EESS (art. 25

² **Abreviaturas:**

CDFUE Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

CSLLA Carta Socio Laboral Latinoamericana (ALAL)

DUDH Declaración Universal de los derechos humanos PIDCP Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (16 de Diciembre de 1966)

PIDESC Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (16 de Diciembre de 1966)

PIDCP) - deber de participar individual y colectivamente – deber de participar en la elección de los órganos de las CTA o EESS. Diferentes mecanismos de participación.

4) Derecho individual y colectivo a la innovación y a la creación (art. 15 – 3 PIDESC)

5) Derecho a la vida, a la libertad y a la Seguridad (art.3 DUDH))Derecho a la integridad psicofísica y salud y seguridad laboral en las CTA o EESS (art. 7 – b y 12 - b PIDESC) Toda persona tiene derecho a la integridad física y psíquica (art. 3 -1 CDFUE) – deber de salud y seguridad. Derecho a conocer los riesgos laborales y condiciones de trabajo. Derecho a participar individual y colectivamente en su determinación y control. Derecho de rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas o insalubres (Convenio 155 OIT). Eliminación de la violencia de género y toda forma de violencia física y psicológica en el trabajo.

6) Derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora o autor en las CTA o EESS (art.27-2 DUDH; art. 15 c PIDESC) – deber de respetar los derechos de autor de la empresa, los demás socios y la comunidad.

7) Derecho a la formación profesional y a la capacitación para el trabajo en las CTA o EESS (art. 26 DUDH) – deber de formar y capacitar a los compañeros.

8) Derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (art. 25 – 1 DUDH)

9) Derecho a la Seguridad Social (art. 22 DUDH) y a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.(art. 25 DUDH) – Deber de contribuir a la Seguridad Social

10) Derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual en las CTA o EESS.(art. 23-2 DUDH). Derecho de las mujeres a condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (art. 7 – i PIDESC) Mirada transversal de todos los derechos desde el punto de vista de género.

11) Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria en la CTA o EESS, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (art. 23-3 DUDH)

12) Derecho de las personas a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (art. 23-4 DUDH; art. 8 a PIDESC, art. 22 PIDCP)

13) Derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país (art. 8 1 – d PIDESC) y teniendo en cuenta las características del sector al que se aplica.

14) Derecho a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (art.23-1 DUDH) (art. 7 PIDESC)

15) Derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (art. 22 DUDH)

16) Derecho a no ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Derecho a la protección contra tales injerencias o ataques (art.12 DUDH; art. 17-1 PIDCP).

17) Derecho a la propiedad individual y colectiva de la CTA y EESS (art.17 – 1 DUDH), Derecho y deber de defensa de la propiedad colectiva de la CTA y EESS.

18) Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión en las CTA o EESS; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia (art. 18 DUDH y 18 PIDCP) – Deber de respetar las opciones de conciencia y religión de sus compañeros y usuarios. Derecho a la información.

19) Derecho a la libertad de opinión y de expresión en la CTA o EESS; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión (art.19 DUDH) – Deber de respetar las opiniones y expresiones de sus compañeros y usuarios. Libertad ideológica y política.

20) Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas en la CTA o EESS (art.20 – 1 DUDH). Libre Asociación. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación, CTA o EESS (art. 20 – 2 DUDH).

21) Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas y pago de los días feriados en las CTA o EESS (art. 24 DUDH; art. 7 d PIDESC)

22) Derecho a cuidados y asistencia especiales a la maternidad y la infancia en las CTA o EESS (art. 25-2 DUDH). Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social (art. 10 – 2 PIDESC).

23) Se debe proteger a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal (art. 10 – 3 PIDESC).

24) Derecho de igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (art. 7 – c PIDESC)

25) Acceso a la tutela judicial efectiva y al debido proceso.

BIBLIOGRAFÍA

ARESE, César (2014) Derechos Humanos Laborales, Rubinzal y Culzoni Editores, Santa Fe (Argentina)

CALDERA, Rafael (2015) Derecho del Trabajo (Edición Electrónica) AVAL-UCV, Caracas

CRACOGNA, Dante (1999) “Aspectos Jurídicos de las Cooperativas de Trabajo en América Latina” en Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo, número 33, pág 11.España

FAJARDO GARCÍA, Gemma (coord.) (2015) Empresas Gestionadas por sus trabajadores, CIRIEC, Valencia

GURVITCH, Geoge (2015) La idea de Derecho Social, Comares, Granada

ITURRASPE, Francisco (2016) “Situación Jurídica de los trabajadores de las Cooperativas y Empresas de Economía Social y Solidaria(...)” en Revista Zeus, abril de 2016 Tomo 130, Rosario, Argentina p.391

.....(1986) Participación, Cogestión y Autogestión en América Latina, Tomos I y II, Editorial Nueva Sociedad Caracas-San José

RADBRUCH, Gustav (1978) Introducción a la Filosofía del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México

SCHUJMAN, Mario Saúl (2017) *La economía social, solidaria y comunitaria (...)*
UNR, Rosario

SOSA, Rodolfo (2008) *Concepto y contenido del Derecho Social*, UNLP, La Plata