

PROPUESTAS PARA UNA AGENDA LABORAL Y PREVISIONAL DE UN NUEVO GOBIERNO



LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ
PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA DE LA UNMSM

El nuevo escenario económico y social

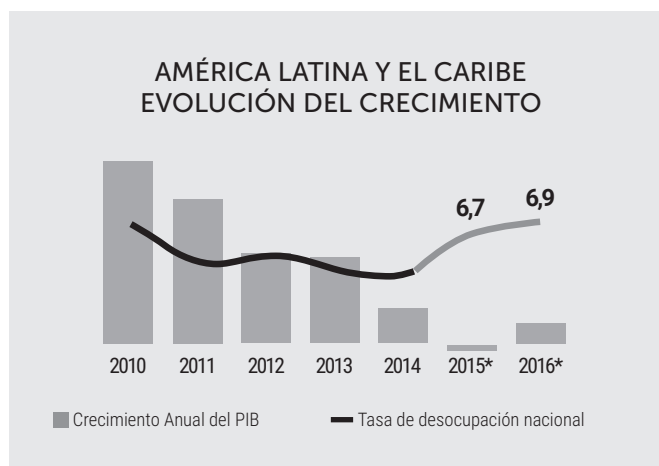
En julio de este año, tendremos un nuevo gobierno que deberá aplicar una agenda laboral y previsional, a ello desea contribuir el presente artículo. Así, trataremos algunas consideraciones sobre el nuevo contexto económico y social, luego plantearemos las propuestas en acciones específicas y finalmente, expondremos algunas ideas a manera de conclusión.

El crecimiento económico en América Latina se desaceleró desde 2014⁽¹⁾ y la tasa de desocupación aumentó, como puede observarse en el gráfico. Y ese debilitamiento se debe entre otras causas a la caída de los precios de las materias primas, a la desinversión en China y a la caída del precio del petróleo; asimismo, a la incertidumbre sobre la política económica interna en varios países de la región.

Por otro lado, si desagregamos los datos de la realidad económica peruana, vemos que en estos últimos años está signada por tendencias contradictorias que complejizan su panorama económico y social. En efecto, “en el Perú, los efectos de la tasa de ocupación y tasa de participación fueron de la misma magnitud en sentidos opuestos, por lo que la tasa de desocupación se mantuvo constante”⁽²⁾.

“En este contexto, será necesario adoptar políticas sociales y de mercado de trabajo para impedir que el peso del ajuste caiga sobre los más vulnerables (...). Resulta impostergable diseñar y ejecutar políticas de desarrollo productivo para diversificar las estructuras de producción, promover el aumento de la productividad y el crecimiento de las empresas, creando así más y mejores empleos...”⁽³⁾.

En términos sociales, tenemos el desencanto de la mayoría de los ciudadanos frente a la democracia y las instituciones (como el Congreso y los partidos) que tiene impacto en la economía. En percepción de la gente, no expresan ni recogen los intereses y las demandas de la población. Lo más grave es el clima de incertidumbre ante la delincuencia organizada y la inacción del Estado. No hay razones para mantener esta situación que no permite el desarrollo del país.



(*) Datos estimados.
Fuente: OIT, Sobre la base información oficial de los países y FMI (2015). Perspectivas de la economía mundial. Ajustándose a precios más bajos para las materias primas. Octubre 2015. Washington D.C: FMI.

Propuesta en materia laboral y previsional

El próximo gobierno tendrá la responsabilidad ineludible e imprescindible de superar el modelo económico de crecimiento sin desarrollo social. De ahí, la perspectiva de las medidas que planteamos a continuación.

- **En el ámbito laboral de los derechos individuales y colectivos**

La utilización de medidas laborales solo con objetivos macroeconómicos, en un escenario de crisis económica internacional, no es recomendable. Ahora con miras al nuevo período, proponemos introducir los ajustes y cambios en la relación laboral a través de las siguientes acciones.

Desarrollar el trabajo decente como algo impostergable

El principal efecto de la reforma laboral de los años 90, que se mantuvo con los tres gobiernos anteriores, fue la multiplicidad de formas de contratación temporal con requisitos legales tan amplios que han permitido su utilización casi en cualquier caso⁽⁴⁾, la aplicación de la tercerización y los regímenes promocionales.

Esa situación significa precariedad del empleo, porque aumenta la incertidumbre en los trabajadores e ineficiencia en la relación laboral⁽⁵⁾. Además, el proceso de apertura e inserción en la economía mundial que se ha venido desarrollando no ha ido de la mano con lo social. Esto ha posibilitado que se tenga crecimiento económico sin desarrollo social, manteniendo los problemas estructurales como la injusta distribución de la riqueza, la desigualdad social y la persistente pobreza. Por ello, ahora se debe promover el trabajo decente⁽⁶⁾ desarrollando la generación creciente de empleo formal con contratos, aumento del salario mínimo⁽⁷⁾ y medidas que movilicen la demanda laboral e incentiven la producción. De esta manera, las empresas (sobre todo las pequeñas y micro) no sean afectadas cerrando por insolvencia o reduciendo el número de trabajadores o pagando menos del salario mínimo con tal de seguir produciendo.

Restablecer y garantizar el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo

El 4 de enero de 2001, con el retorno a la democracia durante el Gobierno de Transición de Valentín Paniagua, se instaló el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y el 2002 mediante la Ley N° 27711 se estableció su marco normativo como entidad de concertación social y promoción del diálogo entre los representantes del gobierno, gremios empresariales y organizaciones sindicales.

En estos años de funcionamiento, nadie puede negar lo interesante y positivo de esa experiencia⁽⁸⁾. Aunque,

por desgracia, en la actualidad ha caído en problemas burocráticos por falta de iniciativa de los representantes del Ministerio de Trabajo y de Economía para situar el diálogo social al mismo nivel y prioridad que otros temas en la agenda política. Persiste la falta de formación de los actores sociales para que sean capaces de actuar según su propio beneficio y el de la sociedad, que valoren el logro de los consensos y superen la confrontación innecesaria frente a los problemas reivindicativos.

Respetar el carácter de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Se debe superar las medidas de autorizar a los trabajadores a disponer el uso de la CTS, como fue con la Ley N° 30230 del 12 de julio de 2014, para "promover y dinamizar la inversión en el país, dada la situación de disminución del ratio de crecimiento de nuestra economía"⁽⁹⁾. Y con el Decreto de Urgencia N° 001-2014, de la misma fecha, que estableció medidas extraordinarias para estimular la economía, facultando a los trabajadores a disponer libremente el uso de la CTS⁽¹⁰⁾.

Dichas medidas tienen como fundamento la idea de tratar al mercado laboral sin consideraciones sociales, especialmente de los trabajadores. Es decir, como un "mercado de papas o de pescado"⁽¹¹⁾, típico mercado walrasiano. A tal punto, que estas medidas podrían ser utilizadas para dinamizar la economía al incentivar el consumo interno como parte del plan económico. Se pensó solucionar los graves problemas económicos del país recurriendo solo a los trabajadores, con medidas por el lado de la oferta, sin considerar que la desaceleración del crecimiento de la economía es un problema de demanda.

Fomentar los derechos colectivos como plataforma de desarrollo social

En cuanto a los derechos colectivos, podemos señalar, como resultado de los cambios económicos en estas décadas, el fortalecimiento incipiente de los sindicatos en el sector privado. Sin embargo, su regulación establecida en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), es restrictiva a pesar que el Perú ha ratificado los convenios sobre normas mínimas con la OIT⁽¹²⁾.

Se debe tener en cuenta que la existencia de los sindicatos puede reducir la desigualdad salarial entre los trabajadores. Incluso sobre la productividad, hace años que algunos estudios sugieren que pueden ayudar a mejorarla a través de una reducción en el nivel de despidos y la promoción de cambios en los métodos de trabajo⁽¹³⁾. Por ejemplo, los sindicatos pueden mejorar el nivel de circulación de información entre trabajadores y aumentar su motivación.

En cuanto a la negociación colectiva, es necesario superar el modelo disyuntivo según la LRCT: el arbitraje

o la huelga, como último medio para la solución de la negociación colectiva, planteando un tercer escenario que es el conflicto abierto; es decir, la posibilidad que las negociaciones no culminen en una solución⁽¹⁴⁾.

En el régimen público se debería modificar la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, del 03.07.2013, que reconoce el derecho de sindicación "con fines de defensa de sus intereses", pero se añade que no debe "afectar el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio" (art. 41°), como una clara limitación y contraria a la Constitución (arts. 28° y 42°) y al Convenio OIT 151. Asimismo, se reconoce la negociación colectiva solo para "la mejora de las compensaciones no económicas" (art. 43°), con lo cual se le elimina en la práctica⁽¹⁵⁾, porque su objeto base es la mejora de las remuneraciones (Convenio OIT 151, art. 7°). Se debe tener en cuenta, que la negociación de los trabajadores del sector público no es un derecho absoluto y tiene que respetar los límites del presupuesto nacional. Pero estos límites no pueden anular la capacidad de las partes de negociar⁽¹⁶⁾.

Contar con una Ley General del Trabajo adecuada al desarrollo económico

El Perú es uno de los pocos países que carece de una Ley General del Trabajo (LGT) y peor aún, de una normatividad que permita rescatar los principios elementales que le sirvan como sustento. Desde hace más de 70 años, diferentes gobiernos designaron comisiones para elaborar proyectos de Código. Tenemos no menos de 10 esfuerzos que no han podido convertirse en ley⁽¹⁷⁾. Es decir, las tareas de unificación, sistematización y codificación de la legislación laboral a través de comisiones, se plantearon exclusivamente por el camino de la formalidad; ni las organizaciones de los trabajadores, ni de los empleadores participaron en las decisiones definitivas de dichas comisiones lo cual explica en parte su fracaso.

El 2001, en un contexto favorable y democrático, se creó una comisión especial encargada de elaborar un Anteproyecto. Y el 2002 asumió dicha tarea el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), de carácter tripartito, que emprendió y culminó un análisis integral de la legislación laboral hacia la aprobación de la LGT.

Han pasado más de diez años de deliberación del proyecto de LGT, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República avanzó en el debate a través de reuniones técnicas con empleadores y trabajadores, logrando armar una matriz de las propuestas. Pero, hasta hoy no se ha aprobado como ley, después de tanto esfuerzo de los interlocutores sociales en el CNTPE y en la Comisión de Trabajo. Actualmente se encuentra en el Pleno del Congreso para su discusión y aprobación⁽¹⁸⁾.

Concluir con la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Respecto a la justicia laboral, el nuevo gobierno debe concluir con la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley N° 29497, del 15 de enero del 2010 y vigente desde el mes de julio del mismo año. Tiene como objetivo, superar los graves problemas del volumen de los procesos laborales y hacer efectivos los derechos sustantivos de los trabajadores⁽¹⁹⁾.

En ese sentido, la NLPT permite un avance en la autonomía dogmática a través de sus principios propios y autonomía normativa, para construir un sistema del Derecho Procesal del Trabajo. De este modo, con esta ley se inició una nueva etapa, quizás más intensa e importante, como es su implementación; proceso que seguramente servirá para perfeccionar dicha ley.

Pero con el gobierno anterior no se logró la implementación necesaria. Esto supone la capacitación de los funcionarios jurisdiccionales y especialmente de los jueces sobre la aplicación de la NLPT⁽²⁰⁾, los medios logísticos para hacer posible el nuevo proceso: la introducción de nuevas tecnologías como el uso del correo electrónico para las notificaciones y la grabación en audio y video de las audiencias, como está regulado en el artículo 12° de la NLPT. Además, la implementación exige un soporte presupuestal mayor, para dotar un número de jueces suficientes que tengan una carga procesal razonable por juzgado.

Por otro lado, actualmente se tienen varios problemas que deben ser modificados como son: el domicilio procesal que es opuesto a la priorización del correo electrónico, la falta de precisión de la comparecencia de los menores de edad, el tema de la validez de la conciliación con la exigencia de la participación de un abogado, la conclusión del proceso por abandono que es contradictorio a los intereses de los trabajadores, etc.

• En el ámbito previsional como plataforma de desarrollo nacional

Contrariamente a lo que se ha venido aprobando en las últimas décadas, lo que debe hacer un nuevo gobierno es afianzar algunas medidas, superando las normas antitécnicas y asumir como una necesidad imprescindible la seguridad social para todos como parte del desarrollo nacional. Veamos.

Propiciar un seguro de desempleo

La propuesta debe estar dirigida a todos los trabajadores dependientes que en la actualidad no dispongan de un empleo permanente; no obstante, dicho trabajador debe haber logrado una continuidad de aportes de cuando menos dos años antes de acogerse a la prestación por primera vez.

Los beneficios sociales de una medida como esta serían indiscutiblemente positivos y contribuirían a fortalecer la confianza de los individuos en su colectividad y en el Estado. Son miles de familias que sufren en el Perú por el problema del desempleo. Precisamente por ello se hace indispensable adoptar una medida de la naturaleza que nos ocupa⁽²¹⁾. Esta medida podría considerarse como integrante de un sistema de seguro social nacional, aún incompleto, que junto con las prestaciones de salud, pensión de vejez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, asignación familiar y otros regímenes especiales, deben cubrir la necesidad de protección de los trabajadores en el país.

Resulta relevante porque el trabajador que pierde su empleo debe percibir una suma de dinero que le permita cubrir sus necesidades, mientras encuentra una nueva colocación. Además, el seguro social en el Perú, desde sus orígenes en 1911, tiene una carencia que es la ausencia de una previsión contra el riesgo del desempleo forzoso de los trabajadores⁽²²⁾. Es decir, no contamos con un seguro de desempleo, solo existe la CTS que funciona como un seguro imperfecto.

Mantener la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del 20 de agosto de 2011, creó un sistema de protección de la vida, la salud y bienestar de los trabajadores, cuyo ámbito es omnicomprensivo y fin previsional de los riesgos en el trabajo. Sin embargo, a través de la Ley N° 30222, del 11 de julio de 2014, se modificó dicha ley con la finalidad de flexibilizar sus exigencias. Estas modificaciones tienen el propósito de reducir los costos que conlleva un proceso de implementación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para las unidades productivas.

De esta manera, se desliga al empresario de sus responsabilidades frente a un accidente laboral seguido de lesiones graves o muerte. Se busca que las empresas disminuyan el cuidado de la salud de los trabajadores con la reducción de los exámenes médicos, lo que agravaría la actual situación de salud de miles de trabajadores bajo el argumento de abaratar los costos en salud y seguridad laboral. También se reducen las penas establecidas para quienes violen las leyes nacionales y los convenios internacionales que protegen a los trabajadores.

Reformar el sistema de pensiones

Asumir seriamente la voluntad política de enfrentar el grave problema de las pensiones tanto del sistema público como del privado, considerando que el cuestionamiento a cualquier sistema de pensiones no debe llevar a proponer su liquidación sino a superar esos problemas, para lograr que funcione a través de mecanismos que

signifiquen una correcta y adecuada regulación en bien de los pensionistas.

En el público, es necesario modificar adecuadamente los requisitos para obtener una pensión, junto con la introducción necesaria de la proporcionalidad que debe existir en cuanto al pago y el monto de dicha pensión y por supuesto mejorar la atención a los afiliados. En el privado, tras la oleada de la propaganda millonaria, en la década del 90, mucha de ella con dinero del Estado, la realidad se ha vuelto a imponer y nos encontramos frente a verdaderas limitaciones del modelo. Es decir, aun en condiciones menos exigentes socialmente, el mercado ha demostrado sus debilidades para compatibilizar el crecimiento con la equidad, la acumulación con la autonomía de decisión; en último término, ha demostrado su insuficiencia como mecanismo para solucionar el problema de las pensiones.

Sin embargo, no se trata de invalidar el sistema privado, lo que se cuestiona es atribuirle un carácter rector y decisivo en la conducción del seguro social, particularmente en el difícil escenario que se extrapola para el futuro. El liderazgo en lo social debe radicar en el sector público y el mercado debe funcionar con todas las regulaciones que exija el cumplimiento de una estrategia previsional.

Pasar del seguro social a la seguridad social como estrategia política

Se entiende como seguro social a la protección de una determinada población especialmente contra los riesgos sociales; aunque el centro sigue siendo el trabajador a partir del cual la protección se va extendiendo a su familia y a otras prestaciones sociales⁽²³⁾ y sigue el modelo "Bismarck" que es financiado por los trabajadores y empleadores y administrado por el Estado.

La diferencia con la seguridad social es que el seguro social se limita a sustituir la pérdida de la capacidad de ganancia producto de una contingencia, basada en la contribución individual; mientras que la seguridad social se orienta a la redistribución de ingresos en beneficio de todos⁽²⁴⁾. En efecto, la seguridad social constituye no sólo un seguro, donde se corresponden aportaciones actuales y prestaciones futuras; sino que también cumple una función redistributiva⁽²⁵⁾. De este modo se considera a todos los ciudadanos que no tienen acceso a los seguros contributivos por razones de informalidad y pobreza. Entonces, en este nuevo contexto político, la reflexión de fondo sobre la necesidad de la seguridad social debe partir de la realidad y de las normas internacionales como el fundamento jurídico⁽²⁶⁾.

No se puede seguir con políticas asistencialistas con el intento de paliar los problemas sociales solo como instrumento político.

Se debe pasar de un *debe ser legal*⁽²⁷⁾ a un imperativo histórico de implementación de la seguridad social,

como un proceso de transformación que se necesita hace años. Obviamente, sin descartar la necesidad de mantener todavía ciertos programas sociales, hasta superar los problemas económicos. En definitiva más que un instrumento técnico, la seguridad social debe ser una estrategia política. Será uno de los desafíos más grandes del nuevo gobierno.

A manera de conclusión

Después de todo lo mencionado, podemos concluir tratando de resumir las propuestas para una política laboral y previsional de un nuevo gobierno. Dichas propuestas buscan cambiar las causas de los problemas laborales y sociales que se han producido en varias décadas. Por ello, es imprescindible recuperar la centralidad del trabajo, el equilibrio en las relaciones laborales a partir de la reconstrucción del triángulo dinámico de la protección, esto es, la triada conformada por la regulación heterónoma de los derechos individuales, el sistema de relaciones colectivas de trabajo y la protección social.

De este modo, el trabajo decente con derechos laborales individuales y colectivos debe ser respetado en la empresa como una dinámica de intercambio y oposición de intereses contrapuestos; y el paso del seguro social a la seguridad social significaría la ampliación de derechos a todos los peruanos como uno de los posibles resultados de dicha propuesta, respecto del que se presenta como su culminación, como su punto de llegada.

Finalmente, es preciso recordar que la historia del Derecho del Trabajo y Previsional está marcada por la constante intervención estatal para regular las relaciones laborales y así "cubrir con su manto protector aquellos sectores del mundo del trabajo que tenían o se suponía que tenían una excepcional necesidad de ello"⁽²⁸⁾. Entonces, será necesario hacer esfuerzos adicionales para que los frutos del crecimiento económico repercutan en el mejoramiento del bienestar de la gente.

- (1) Fondo Monetario Internacional, *Perspectivas económicas: Las Américas*, Estudios Económicos y Financieros, Abril 2015.
- (2) Organización Internacional del Trabajo, *Panorama Laboral 2015: América Latina y el Caribe*, p. 33.
- (3) Ídem, pp. 49-50.
- (4) Cecilia Garavito, *Mercado laboral e intervención del Estado: 1986-1992*, Documento 108, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, marzo 1993, p. 17.
- (5) Isabel Yépez del Castillo, *Les syndicats à l'heure de la précarisation de l'emploi, une approche comparative Europe-Amérique Latine au départ d'une étude de cas au Pérou*, Institut d'études du Développement, Université Catholique de Louvain, 1993, p. 45 y ss.
- (6) El concepto de trabajo decente fue acuñado por Juan Somavía, en su primer informe como Director General de la Organización Internacional del Trabajo en 1999, como respuesta al

- deterioro de los derechos de los trabajadores y se viene promoviendo como institución (OIT, *Promoviendo el Trabajo Decente en las Américas, Agenda Hemisférica 2006-2015*, Lima, 2006).
- (7) En un país desarrollado, el efecto sería negativo al existir seguro de desempleo el trabajador desempleado no estaría dispuesto a trabajar por cualquier salario; al contrario, su umbral salarial aumentaría por encima del salario mínimo. Pero, en los países en desarrollo, ante la inexistencia del seguro de desempleo, el trabajador desempleado no tiene otra opción si no es trabajar, aceptar cualquier oferta laboral sea por encima o debajo del salario mínimo. En consecuencia, el impacto de esta política recaería especialmente sobre la demanda laboral más que sobre la oferta porque el trabajador no tiene opción. Al respecto, ver Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo and Andrés Zylberberg, *Labor economics*, MIT Press, Cambridge, 2014.
 - (8) A pesar de los problemas del CNTPE, la experiencia más importante de estos años fue el trabajo tripartito sobre el Proyecto de la Ley General de Trabajo.
 - (9) Revista *Análisis Tributario*, Vol. XXVII, N° 318, julio 2014, p. 12.
 - (10) Según el Decreto de Urgencia los trabajadores podrán disponer libremente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas de los depósitos como CTS.
 - (11) Adolfo Figueroa, *Teorías económicas del capitalismo*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima, 1996, p. 114.
 - (12) En efecto, el Perú es uno de los países con más quejas formuladas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, sobre el incumplimiento de normas mínimas.
 - (13) Albert O. Hirschman, *Exit, voice and loyalty*, Harvard University Press, Cambridge, 1970. Según el autor, los sindicatos favorecen la estrategia de "voice" (voz) en lugar de "exit" (salida) ya que pueden transmitir quejas y demandas con el objetivo de corregir y mejorar la relación en el trabajo.
 - (14) Se da el caso muy curioso que el sindicato opta por la solución pacífica, por el arbitraje y el empresario no acepta, entonces obliga al sindicato a la huelga. En general, se deja en manos del empleador decidir si hay arbitraje o no; perversamente se logra que solo el sindicato fuerte se declare en huelga y el sindicato débil se quede sin negociación colectiva.
 - (15) La Ley del Servicio Civil reproduce la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2013, la cual en su artículo 6° y en su Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final, prohíben expresamente el incremento de remuneraciones a los trabajadores estatales mediante negociación colectiva o arbitraje, señalando que éstos solo podrán contener condiciones de trabajo.
 - (16) También el derecho de huelga se admite solo en el caso del término de la negociación colectiva o la mediación, y no por otras causas, por ejemplo, la violación de las leyes y los convenios colectivos, lo que es una restricción contraria a la Constitución.
 - (17) Ver *Colección de Anteproyectos y Proyectos de Código de Trabajo*, OIT, 1983. También Martín Carrillo, "Codificación laboral, debate abierto", en Cuadernos Laborales 54, septiembre, 1989, p. 9.
 - (18) Existe la necesidad de unificar en una sola ley la múltiple y dispersa normatividad, de tal manera que se regulen las relaciones individuales y colectivas de trabajo a través de una LGT. Es un proceso arduo que tiene como objeto garantizar los derechos fundamentales del trabajador. Pero también es cierto que se tiene que buscar la seguridad jurídica de los empleadores.
 - (19) Con la anterior Ley N° 26636, el proceso laboral era lento, burocrático y formalista, totalmente escrito y diseñado para que dure entre 4 a 6 años. Y el juez tenía una competencia reducida y muchos no tenían la especialidad que se requiere en esta rama específica del Derecho del Trabajo.
 - (20) Fernando Elías Mantero, "Comentario inicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo", en la Revista *Soluciones Laborales* N° 29, Gaceta Jurídica, Mayo 2010, p. 83.
 - (21) Es decir, el camino del subempleo y desempleo es el largo camino hacia la pobreza que muchas familias viven todavía en el país.
 - (22) Solo nos referimos al desempleo forzoso porque en el Perú el desempleo voluntario o friccional es muy bajo y se presenta generalmente en profesionales jóvenes.
 - (23) El Convenio 102 de la OIT, como norma mínima sobre Seguridad Social, reconoce como contingencias sociales, objeto de protección, a la enfermedad, maternidad, invalidez, la vejez, cargas familiares, el desempleo, accidentes, los riesgos ocupacionales, la muerte, etc.
 - (24) "La noción de seguridad social (...) cubre todas las medidas de suministro de prestaciones a efectos de garantizar una protección frente a la falta de ingresos, acceso a la atención médica, pobreza y exclusión social" (OIT, World Social Security Report 2010-11, Ginebra, 2010, p. 13-14).
 - (25) "La seguridad social es al mismo tiempo un programa de ahorro (forzoso) de cara a la jubilación, es decir un programa de seguros y un programa de redistribución" (Joseph E. Stiglitz, *La Economía del Sector Público*, 2da. Edición, Universitat Pompeu Fabra, Antoni Bosch Editor, 1998, p. 372).
 - (26) Así tenemos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social" (art. 22°). También el Convenio 102 de la OIT.
 - (27) Incorporado por el constitucionalismo contemporáneo (Néstor Pedro Sagües, *Teoría de la Constitución*, Ed. Astrea, Buenos Aires, 2001, p. 91 - 108).
 - (28) Juan Carlos Álvarez C. y Francisco Trujillo V., "Algunas reflexiones sobre el contenido asistencial de los convenios colectivos tras la reforma producida por la Ley 11/1994", en Jesús Cruz Villalón (Coord.), *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995, p. 265.