CONSTITUCIÓN PERUANA (EL TRABAJO EN LA)

GUILLERMO BOZA PRÓ

La fuente de origen estatal más importante es la Constitución. Suele distinguirse dos partes en la norma constitucional: de un lado, la "orgánica", que establece la estructura de los distintos poderes y órganos del Estado, así como sus atribuciones; de otro, la "dogmática", que es la parte sustantiva de la Constitución, la que atribuye derechos y obligaciones a sus titulares; fundamentalmente, los establecidos en el Título I de la Constitución Peruana (1993). Nos interesa destacar la parte dogmática, en tanto espacio de imputación o reconocimiento de derechos laborales.

La primera forma de reconocer derechos es hacerlo de manera expresa, dándole un contenido determinado. Así, por ejemplo, el primer párrafo del artículo 25 de la Constitución establece que: "La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo".

La segunda forma de hacerlo es mediante el establecimiento genérico del derecho y remitiendo su desarrollo posterior al legislador. A modo de ejemplo, se puede citar el artículo 27 de la Constitución, según el cual: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". En este caso, el tipo de derecho reconocido va a depender en gran parte de la voluntad legislativa. En cualquier caso, cuando por ley se desarrolle algún precepto recogido en la Constitución tendrá que hacerlo respetando el contenido esencial del derecho, puesto que en caso contrario la norma de desarrollo pecaría de inconstitucional. El Tribunal Constitucional peruano no ha establecido una definición de contenido esencial, pero sí la necesidad de su ineludible respeto.

Una tercera forma de regulación de derechos es la prohibición. Esto ocurre, por ejemplo, cuando de manera expresa el constituyente niega un derecho o excluye de su ámbito de aplicación a determinados sujetos. Un caso claro en materia laboral sería el no reconocimiento o, más propiamente, la negación del derecho de libertad sindical a los funcionarios del Estado con poder de decisión, a los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42), así como a los jueces y fiscales (artículo 153). Este tipo de normas, por su carácter excepcional y limitativo, debe interpretarse restrictivamente.

Finalmente, una cuarta forma sería la no regulación de derechos. Esto ocurre, como es fácil de suponer, cuando determinados sujetos no tienen una regulación constitucional expresa, pero ello no impide su reconocimiento en sede distinta:

internacional, legal, convencional, etcétera. Un ejemplo de lo anterior sería el caso de determinados beneficios laborales, que no tienen reconocimiento constitucional, pero sí legal, ya que están regulados por normas de rango legal dentro del ordenamiento peruano.

Ahora bien, suele distinguirse en la doctrina, a partir de su eficacia o exigibilidad, entre derechos de eficacia inmediata (*self-executing* o autoaplicativos) y derechos de eficacia o de aplicación diferida. En el primer caso, los derechos son exigibles automáticamente con la sola entrada en vigor de la Constitución. Estamos fundamentalmente ante derechos civiles y políticos que requieren, por lo general, de una actitud abstencionista por parte de los poderes públicos para que puedan ser ejercitados, como, por ejemplo, la libertad sindical. En el segundo caso, para los derechos de eficacia diferida, se requiere de una normativa de desarrollo o de una política estatal determinada para que los derechos en cuestión sean eficaces; por ejemplo, el segundo párrafo del artículo 23 de la Constitución, relativo a la protección prioritaria de la madre, el menor y el impedido que trabajan, establece que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Actualmente se ha planteado que esta clasificación es innecesaria, dado que todos los derechos constitucionales son exigibles desde el momento mismo en que son reconocidos a ese nivel. Esta postura parte de considerar que los derechos imponen obligaciones al Estado que los reconoce que, en algunos casos, para poder ser ejercidos, será suficiente exigirle una actitud abstencionista; pero en otros, se le deberá exigir que se disponga de todos los medios materiales necesarios para su plena eficacia. Y esta diferente exigencia puede predicarse tanto de las libertades individuales y derechos políticos, como de los derechos económicos, sociales y culturales. Por ejemplo, la plena vigencia o eficacia de los derechos de naturaleza electoral no requieren solamente de una actitud abstencionista de parte del Estado, sino fundamentalmente una postura activa y la erogación de los fondos que resulten necesarios para llevar a cabo los comicios. Por su parte, respecto del derecho a una jornada máxima de trabajo —que califica como derecho social— resulta suficiente una conducta abstencionista del Estado, no afectando su vigencia automática la falta de una normativa de desarrollo por parte de aquel. El problema radicaría, por tanto, en la exigibilidad en sede social de los derechos; en particular, de los derechos de eficacia diferida, asociados, como se ha visto con los derechos económicos, sociales y culturales. Es decir, si cualquier persona podría reclamar en sede judicial que el Estado cumpla con cualquiera de las obligaciones contenidas en tales derechos. En cualquier caso, el gran problema que plantea esta postura es cómo ejecutar coactivamente a aquellos Estados que no tengan los medios o, simplemente, no quieran cumplir con sus obligaciones de medios.

A diferencia de la anterior Constitución peruana de 1979, que ubicaba a los más importantes derechos laborales dentro del Título de los Derechos Fundamentales de la Persona, la Constitución Peruana de 1993 los ubica en el capítulo referido a los derechos sociales y económicos, diferenciándolos de los derechos fundamentales de la persona. Esta diferencia en el tratamiento normativo no supone, sin embargo, una menor protección de tales derechos, puesto que su reconocimiento en sede constitucional es suficiente para quedar bajo la tutela del artículo 3 de la Constitución y para ejercer las garantías constitucionales del Título V de la propia Constitución.

» **Normas e instrumentos pertinentes:** artículo 3° de la Constitución: Derechos Constitucionales. Numerus Apertus.– La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.

» **Referencias jurisprudenciales:** "Todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de su desarrollo. [...] Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente solo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisible - TC, Sentencia de 11 de setiembre de 2011 (Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. en contra de Telefónica del Perú S.A. y Telefónica del Perú Holding S.A.). Expediente No. 1124.– 2001-AA/TC.

» **Referencias bibliográficas:**

BLANCAS, Carlos. *La cláusula de Estado Social en la Constitución*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.
BOZA, Guillermo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.
SANGUINETI, Wilfredo. *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica S.A., 2007.

» **Véase también:** *constitucionalismo social - derechos humanos y dignidad humana - derechos humanos y protección internacional - derechos sociales - jurisdicción social - jurisdicción social-laboral - en Perú - libertad sindical (Perú).*

DICCIONARIO INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Coordinadores
Antonio Baylos Grau
Candy Florencio Thomé
Rodrigo García Schwarz

Prólogo
María Emilia Casas Baamonde

tirant lo blanch
Valencia, 2014

Copyright ® 2014

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com (http://www.tirant.com).

© Antonio Baylos Grau
Candy Florencio Thomé
Rodrigo García Schwarz

© TIRANT LO BLANCH
EDITA: TIRANT LO BLANCH
C/ Artes Gráficas, 14 - 46010 - Valencia
TELFS.: 96/361 00 48 - 50
FAX: 96/369 41 51
Email:tlb@tirant.com
http://www.tirant.com
Librería virtual: http://www.tirant.es
DEPÓSITO LEGAL: V-3112-2013
ISBN: 978-84-9053-139-6
MAQUETA: PMc Media

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: *atencioncliente@tirant.com*. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en *www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa* nuestro Procedimiento de quejas.