



DESDE **1977** AL SERVICIO DEL PAÍS

presentación



LA AGENDA LABORAL EN DOSSIER 500

ANÁLISIS LABORAL llegó a la edición 500 con el concurso de sus suscriptores y el vivo recuerdo de la Dirección —hasta su partida— del querido maestro Luis Aparicio Valdez, quien la dotó de una identidad y contenido inéditos en América Latina.

Al cabo de todo este tiempo siempre hemos querido continuar con la obra del doctor Aparicio, asumiendo el reto de innovar una publicación sin igual en su campo. Y creo que lo hemos logrado satisfactoriamente durante cuatro décadas de labor continua.

Por eso, hemos querido celebrar este importante hito con la colaboración de instituciones y personas suscriptoras de la publicación, pues a lo largo de todos estos años han participado directa o indirectamente en el quehacer nuestro. Presentamos, una vez más, el concurso de destacados abogados, economistas, sociólogos, relacionistas industriales, psicólogos y otros profesionales del área de recursos humanos (peruanos y extranjeros) que marcan la pauta en el análisis sobre la normatividad y práctica del mundo del Derecho del Trabajo, especialmente en lo que respecta a los aspectos socioeconómicos y jurídicos.

Todos ellos han participado con importantes trabajos que plantean distintos puntos de vista de los tópicos actuales sobre la materia, intentando mostrar además elementos o instrumentos relevantes para desatar los nudos que afronta el mundo del trabajo, sea en el aspecto de diseño de políticas públicas, la legislación laboral, la gestión operativa o las implicancias económicas correspondientes.

Las contribuciones se han agrupado en una sección especial de las primeras ediciones del presente año, la que hemos denominado "Dossier 500".

En cada trabajo hemos visto el vigor y la dinámica del mundo del trabajo y la seguridad social, influenciada activamente por el cambio de la economía mundial y de las nuevas formas de producción de bienes tangibles e intangibles, así como del cambio en el proceso y sentido de la relación producción/consumo, a lo largo del orbe.

Por ejemplo, es claro que como todo derecho surgido en el marco de la soberanía estatal, el Derecho del Trabajo ha sufrido un importante remezón en sus cimientos, en aquello que le da sentido y también en sus principios y fundamentos. Sin embargo, pareciera ser que su estructura lógica y su marco conceptual perviven—no sin pocas dificultades— en su tarea fundamental.

Sin embargo, como también muestran las reflexiones del "Dossier 500", hay mucho esfuerzo conceptual por poner al día las relaciones de trabajo, planteando instrumentos que permitan lograr una creciente situación de justicia para los ciudadanos que están inmersos en esa dinámica, lo que significa finalmente apostar porque estas materias sean reales instrumentos para conseguir el sueño de que cada persona pueda desarrollar sus proyectos de vida en el marco del Estado Constitucional.

Finalmente, las conclusiones muestran el constante compromiso, que compartimos quienes elaboramos y leemos ANÁLISIS LABORAL, para aportar un grano de arena al desarrollo humano y organizacional. Tarea en la que estamos abocados todos nosotros desde siempre en AELE.

Barranco, verano de 2019



La Constitución peruana y el Derecho del Trabajo

GUILLERMO BOZA PRÓ Doctor en Derecho, Universidad de Sevilla, España. Profesor principal de Derecho del Trabajo Pontificia Universidad Católica del Perú

La constitucionalización de los derechos laborales es (junto al fenómeno de su internacionalización, a raíz de la creación de la OIT en 1919, y que este año cumple su centenario) uno de los hitos que permitió al Derecho del Trabajo su consolidación como una disciplina jurídica autónoma. Sus orígenes se ubican en la segunda década del siglo XX, en las Constituciones de Querétaro de 1917 (México) y Weimar de 1919 (Alemania). No obstante, es recién después de finalizada la segunda guerra mundial que esta manifestación

empieza a asentarse, primero en Europa (por ejemplo, con la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania de 1949 y las Constituciones italiana de 1947, portuguesa de 1976 y española de 1978) y luego en otros países, en particular de América Latina, donde la consagración de los derechos laborales al más alto nivel normativo cobra renovada fuerza a fines de los años setenta. En el Perú, si bien encontramos antecedentes de la constitucionalización de los derechos laborales en las Constituciones de 1920 y 1933, es recién con la Carta Fundamental de 1979 que un número significativo de estos derechos, tanto de naturaleza individual como colectiva, son recogidos en sede constitucional. Y es que con la Constitución de 1979 nuestro país se consagra como un Estado social y democrático de Derecho, en el que se revalora el papel de la persona humana y del trabajo, cobrando los derechos económicos, sociales y culturales, inusitada importancia.

La ruptura del orden constitucional por Alberto Fujimori en abril de 1992 acentuó el proceso de flexibilización del mercado de trabajo y del ordenamiento laboral emprendido a inicios de los noventa. La reforma, que fue calificada como la más radical de América Latina, se dio en todos los niveles normativos y abarcó absolutamente todas las instituciones relevantes del Derecho Laboral y también de la Seguridad Social. Como nos recuerda Ermida (2000, pág. 17), la peruana fue tal vez "la experiencia

Quiero felicitar a la revista *Análisis Laboral* por su edición N° 500 y por el espacio que abrió hace cuatro décadas, de la mano de su fundador Luis Aparicio Valdez, para la reflexión seria, rigurosa y plural de la problemática de las relaciones laborales y de seguridad social en nuestro país.

más paradigmática de desregulación", debido a "la profundidad de las reformas, por tratarse de una imposición legislativa unilateral de desmejora, por incluir una regulación del Derecho colectivo, e inclusive por consolidarse en el marco de una ruptura constitucional y de la disolución del Tribunal de Garantías Constitucionales".

La Constitución vigente de 1993 fue concebida como una norma ad hoc para adecuar y convalidar al más alto nivel todos los cambios que se habían producido en el modelo político y

económico (también en el laboral) en los años previos y que continuaron y se vieron facilitados luego de la entrada en vigor del nuevo texto constitucional.

Desde una perspectiva comparatista, puede hablarse, en términos generales, de un retroceso de la Constitución actual en los niveles de tutela de los derechos de los trabajadores, respecto de la Constitución de 1979. No obstante, compartimos la idea de Sanguineti de que, aun con dificultad y recelo, por "la desconfianza que con toda seguridad produce el texto constitucional de 1993 debido a su discutible origen y sus poco recomendables fuentes de inspiración ideológica" (2007, pág. 26), es posible encontrar en dicho texto la lógica protectora y compensadora que inspira al Derecho del Trabajo y que debe orientar el desarrollo infranconstitucional de los derechos laborales recogidos al más alto nivel. Empezando por el artículo 22° que establece que el trabajo es fuente del bienestar social y una forma de realización de la persona, y continuando con el artículo 23°, referido a la protección de las diversas formas de trabajo y a la atención prioritaria del Estado a la madre, el menor y las personas con discapacidad que trabajan. Es igualmente importante, la indicación que se hace en este mismo artículo a que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, poniendo de



relieve, en consecuencia, la transcendencia de los llamados derechos de ciudadanía laboral o derechos laborales inespecíficos, como el honor o la libertad de expresión del trabajador, cuyo respeto y viabilidad se exige también en el ámbito de la empresa. Sumados a estos derechos, la Carta del 93 consagra otros de naturaleza individual (remuneración equitativa y suficiente, jornada máxima, descansos retribuidos, protección frente al despido arbitrario –artículos 24°, 25° y 27°) y colectiva (libertad sindical, negociación colectiva, huelga –artículo 28°), así como importantes principios protectores del trabajador (indubio pro operario, igualdad en las relaciones laborales e irrenunciabilidad de derechos –artículo 26°).

El reconocimiento al más alto nivel normativo de estos derechos no es un tema menor, antes bien es una decisión de la mayor trascendencia que supone, al menos, como señala Ermida (1995, págs. 116 a 119): i) una alta valoración del Derecho del Trabajo y de los intereses y bienes por él tutelados; ii) permitir la posibilidad de acceso a los sistemas internacionales de protección de los derechos laborales; iii) limitar o dificultar las tendencias desreguladoras o flexibilizadoras de tales derechos; iv) por vía indirecta, la conformación de un "bloque de constitucionalidad", a través de la recepción de pactos y tratados de derechos humanos que contienen derechos laborales. Conforme a lo anterior, no debe perderse de vista, que todo este bagaje normativo debe leerse e interpretarse conforme a los tratados internacionales sobre la materia ratificados por nuestro país, entre ellos, los convenios internacionales de trabajo de la OIT, según lo dispuesto por la cuarta disposición final y transitoria de la propia Constitución. En esta misma línea interpretativa se inscriben, de un lado, el Código Procesal Constitucional, que precisa que la interpretación de los derechos laborales reconocidos en la Constitución se realiza además conforme a la jurisprudencia de los tribunales internacionales de justicia (por ejemplo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos); y, de otro, la Ley Procesal del Trabajo, que se refiere a la consulta que debe hacerse de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y Comité de Libertad Sindical).

Debe destacarse, no obstante, el papel gravitante cumplido en las últimas dos décadas por el Tribunal Constitucional en el afianzamiento del Derecho del Trabajo en nuestro país. En efecto, no fue sino hasta la vuelta a la normalidad democrática a fines del año 2000 que empezó a estrecharse el desfase existente entre lo consagrado en la Constitución y lo regulado en su normativa de desarrollo, a partir de un decidido papel del reconstituido Tribunal Constitucional, que empieza a apuntalar la idea de un Estado constitucional de Derecho, donde la primacía de la Constitución y el respeto de los derechos que esta reconoce a las personas resultan indiscutibles. Y en esta tarea, prácticamente no existe hoy disciplina jurídica que no haya sido impregnada por el Derecho Constitucional, lo que ha ocurrido, por supuesto, también con los derechos laborales. Precisamente, ha sido en el ejercicio de su competencia de control constitucional que la jurisprudencia del Alto Tribunal "ha ido delimitando y/o expulsando las normas y prácticas laborales contrarias o no conformes con el modelo constitucional normativo y viviente -living constitution" (Landa, 2007, pág. 6); pero al mismo tiempo, frente a los vacíos o deficiencias de la normativa infraconstitucional, ha ido configurando, "[...] bajo los parámetros de la interpretación constitucional y sus técnicas de razonabilidad y proporcionalidad, los derechos de carácter individual y colectivo, así como los principios constitucionales laborales [...]" (loc. cit.).

Han sido casi dos décadas de un trabaio intenso, aunque de diverso calado, el realizado por el Tribunal Constitucional. Analizada esta tarea en clave garantista podría sostenerse que en algunos casos fue positiva, como la jurisprudencia relativa a los despidos lesivos del derecho al trabajo y otros derechos fundamentales (Expediente Nº 1124-2001-AA/TC) o en la que se construye la doctrina sobre los despidos incausado, fraudulento y nulo (Expediente Nº 976-2001-AA/TC); al fomento de la negociación colectiva (Expediente Nº 261-2003-AA/TC); o a la libertad de conciencia y religión, y a la inviolabilidad de las comunicaciones en el ámbito de la relación de trabajo (Expediente N°s. 895-2001-AA/TC y 1058-2004-AA/TC, respectivamente). En otros casos no lo fue tanto, porque las decisiones del Tribunal parecerían haber estado enmarcadas más bien en una perspectiva o lógica flexibilizadora. Es el caso de la jurisprudencia sobre la protección frente al despido arbitrario del personal de confianza (Expediente Nº 3501-2006-AA/TC), o la validación de los regímenes laborales especiales del sector agrario y de las MYPES (Expediente Nº 027-2006-PI).

En cualquier caso, esta suerte de marchas y contramarchas ha permitido ir delineando el contenido y alcance de los distintos derechos constitucionales laborales y, en concreto, el estándar o nivel de garantía que el Tribunal Constitucional considera deben tener dichos derechos, aunque no debería perder de vista el Alto Tribunal que, como máximo intérprete del texto constitucional, su función principal es la de salvaguardar a la persona humana y a su dignidad, en tanto fin supremo de la sociedad y del Estado, así como la consolidación de un Estado social y democrático de Derecho en el que la existencia de un modelo equilibrado, y también democrático, de relaciones laborales resulta indispensable.

Referencias bibliográficas

BOZA PRÓ, Guillermo y AGUINAGA MEZA, Ernesto. "El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva", En: Derecho Pucp, N° 37, Lima, Fondo Editorial PUCP, 2013.

ERMIDA URIARTE, Oscar. En: Autores Varios, Estudios sobre la flexibilidad en el Perú, Documento de Trabajo 124, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "La Constitución y el Derecho Laboral", En: Autores Varios, Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho Laboral, FCU, Montevideo, 1995.

LANDA ARROYO, César. En: Prólogo al libro de Wilfredo Sanguineti Raymond, Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Lima, Gaceta Jurídica, 2007.

Análisis Laboral





Revista ANÁLISIS LABORAL / Perú
Publicación miembro de International Association of Labour Law Journals (IALLJ)
Redacción: Av. Pedro de Osma 402, Barranco, Lima 04, Perú.
Suscripciones: 480-0626 (anexo 405)