

MECANISMOS COLECTIVOS DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES

JAVIER ESPINOZA ESCOBAR*

"La conversión total del trabajo en cosa sólo se produce históricamente en las situaciones en que se trata al hombre como si fuera una bestia (...)"
SUPIOT, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo*, p. 63

Sumario

I. Introducción. II. Constitución, derechos fundamentales y relación laboral. 2.1. La dignidad del trabajador como principio normativo constitucional. 2.2. Las peculiaridades de la relación laboral y su (necesaria) regulación por la norma constitucional. III. El derecho colectivo de trabajo: mecanismo natural de defensa de los derechos individuales. IV. Conclusiones. Bibliografía.

I.- INTRODUCCIÓN

El paso de considerar el trabajo como una cosa negociable sometida a las reglas del mercado a considerarlo como un elemento de la persona que no puede tratarse como mercancía, ha marcado la aparición, desarrollo y consolidación del Derecho del Trabajo.

"La historia del derecho del trabajo ha sido la de un redescubrimiento progresivo de la dimensión personal de este bien, lo que conduce a situar en un primer plano, no ya al trabajo como un bien, sino al trabajador como sujeto de derecho."¹

* Javier Espinoza Escobar. Abogado por la Universidad de Piura. Profesor de Derecho Laboral I y Derecho Laboral II Escuela de Derecho Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo.

1 SUPIOT, Alain, *Crítica del derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, p. 64.

Sin embargo, la intervención estatal del estado en la regulación y protección de la persona del trabajador (consecuencia jurídica originada por la actividad sindical) y la constitucionalización de los derechos laborales no han bastado para el logro de una eficaz protección del trabajador, "la práctica parece querer empeñarse en acreditar todo lo contrario, esto es, una creciente despersonalización o deshumanización de las relaciones de trabajo."² La flexibilización laboral, las nuevas formas de trabajo producto de los cambios tecnológicos, las razones económicas referidas a la productividad y el afán de competitividad como lógica consecuencia de la globalización sumadas a la falta de conciencia del sindicalismo del rol que debe desempeñar frente a estas nuevas situaciones, constituyen el punto de origen de la cuestión social post - moderna.

A través de las siguientes líneas reafirmaremos la existencia y trascendencia del derecho del trabajo como pilar fundamental de la protección de la dignidad del trabajador pero también nos referiremos a la intrínseca relación de dicha disciplina jurídica con la constitución política, cuya eficacia normativa se extiende de un modo directo a las relaciones laborales. Asimismo teniendo en cuenta la realidad peruana, destacaremos la función que la organización sindical debe cumplir de tal forma que sea (vuelva a ser) la principal protagonista en la defensa de los derechos laborales.

II. CONSTITUCION, DERECHOS FUNDAMENTALES Y RELACION LABORAL

2.1 La dignidad del trabajador como principio normativo constitucional

Si el trabajo humano es un factor esencial del orden social era una cuestión de tiempo que aquellas exigencias derivadas de la relación de trabajo se incorporaran a la Constitución, instrumento jurídico que se ocupa de fijar las normas mínimas y los principios básicos de la ordenación jurídica del trabajo.

Más aún, el Derecho del Trabajo alcanza su definitiva consolidación cuando las principales exigencias y reclamos sociales alcanzan consagración constitucional, esto es cuando los derechos y deberes laborales básicos acceden a la parte dogmática de las constituciones reconociéndose su capital importancia para el orden político.³

² MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "La protección de los derechos de la personalidad en los lugares de trabajo y nuevas formas de dominación en la era de globalización" en Temas actuales de Derecho Laboral (obra colectiva), Normas Legales, Trujillo, 2005 p. 266.

³ MONTOYA MELGAR, Derecho del trabajo, vigésimo quinta edición, Tecnos, Madrid, 2004, p.85

A nivel nacional, la consolidación del derecho del Trabajo se produce a raíz de la introducción de algunos derechos laborales (en su gran mayoría de configuración legal) en la constitución de 1920, los cuales se reiteran o complementan con la Constitución de 1933, se incrementan (aunque líricamente), sistematizan y detallan con la Constitución de 1979 y se flexibilizan con la Constitución de 1993.

Es de esta forma que las reivindicaciones socio - laborales históricas pasan a formar parte del contenido de las constituciones políticas generando los denominados derechos laborales específicos, que son aquellos derechos propios y exclusivos de la persona en tanto ser que trabaja y que han sido recogidas por la norma fundamental del estado; estos derechos específicos tienen a su vez una doble expresión, por un lado, los derechos individuales, tales como el derecho a una remuneración equitativa y suficiente y a la remuneración mínima (art. 24°), la limitación de la jornada de trabajo y el derecho al descanso semanal y anual remunerado (art. 25°), el derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario (art. 27°) y el derecho a la participación en las utilidades de la empresa y a otras formas de participación que promueva el estado (art. 29°); y por otro, los derechos colectivos, referidos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo y el derecho de huelga (art. 28°).

Sin embargo, el reconocimiento de unos derechos específicos para el trabajador no significa que se eliminen, se restrinjan o se limiten los derechos fundamentales reconocidos a favor de la persona. La doctrina y la jurisprudencia han denominado a estos derechos (cuya naturaleza es la de constituir derechos fundamentales): derechos inespecíficos laborales cuya importancia es tal que de su ejercicio depende que el trabajador disfrute realmente de sus derechos de naturaleza laboral.

La creación doctrinal y jurisprudencial de la categoría de los derechos laborales inespecíficos (al igual que la de los específicos) tiene un sustento normativo, real y concreto en la *dignidad humana*⁴, el cual es reconocido por la propia Constitución Política. En efecto, el artículo 1° de la constitución Política establece como principio rector de todo el ordenamiento jurídico, y por tanto, como norma de ineludible

⁴ "La dignidad humana no es un valor, sino el fundamento incondicionado e incondicionable de los valores y de los derechos del ordenamiento jurídico, que remite a su vez a un fundamento trascendente. Por eso, el núcleo inviolable de la dignidad humana es de perenne actualidad, aun cuando existan elementos accidentales a ese deber de respeto, que responden a la cultura de una sociedad determinada. De allí que la dignidad humana sea un principio del ordenamiento y que el respeto que le es debido, cumpla una triple función hermenéutica, a fin de integrar posibles lagunas, determinar la norma de conducta legítima y delimitar el contenido de los derechos." Cfr. PACHECO ZERGA, Luz, La dignidad humana en el Derecho del Trabajo (Tesis doctoral), Pamplona, 2006, p. 427

cumplimiento por parte del estado y de la sociedad en su conjunto: *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del estado”*. Más adelante, el artículo 44° de la acotada norma reafirma el deber del estado de *“garantizar la plena vigencia de los derechos humanos.”*

Este deber que, en principio, va dirigido al estado, se extiende también a los particulares cuando, a través del artículo 38° de la Constitución política se establece que *“Todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la Constitución (...)”*. Con dicho precepto constitucional se extiende el ámbito subjetivo de vinculación de las normas constitucionales. No sólo el estado sino cada ciudadano en sus relaciones con otros ciudadanos deben respetar la efectiva vigencia de los derechos fundamentales que la constitución reconoce a todas las personas.

Más aún, este deber se concretiza para las relaciones particulares surgidas de la relación laboral. Así, el artículo 23°, tercer párrafo de la suprema norma establece que *“(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)”*

Frente al deber del estado y de los particulares, de respetar la efectiva vigencia de los derechos como expresión de la dignidad de la persona surge el derecho de la persona del trabajador a exigir una efectiva y real vigencia del respeto pleno a los derechos fundamentales de los que es titular y que se convierten *“en verdaderos derechos laborales”* por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer.⁵

Detrás de esta opción constitucional entra en juego la eficacia de los derechos fundamentales, de tal forma que se pasa de concebir a los derechos como límites al poder político a considerar el llamado efecto inter privados de los derechos fundamentales que a su vez es expresión de la vinculación de cada ciudadano al legítimo orden jurídico de un estado.

Este criterio es resaltado por el Tribunal Constitucional peruano en el fundamento N° 06 de la sentencia recaída en el expediente 1124-2001-AA/TC (11.07.2001) cuando establece *“(...) que la fuerza normativa de la constitución, su fuerza pasiva y activa así como su fuerza regulatoria de las relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares (...)”*⁶

5 PALOMEQUE LOPEZ, Manuel, Los derechos laborales en la constitución española. citado por ARCE ORTIZ, Elmer, La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales, segunda edición, ARA editores, Lima, 2006, p. 72

6 En el mismo sentido, en la sentencia recaída en el expediente 976-2001-AA/TC (13.03.2003) en el proceso seguido entre Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú, el Tribunal Constitucional ha reafirmado en sus fundamentos cinco al nueve, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados, ello significa que los derechos fundamentales son valores supremos “en razón de que son la expresión jurídica de un sistema de valores, que, por decisión del constituyente, ha de informar el conjunto de la organización jurídica y política; (...) el fundamento del orden jurídico y de la paz social.”

Es de esta forma que la constitución política penetra y regula de un modo directo la relación de trabajo desde su fase constitutiva (p.e. prohibición de discriminación en la oferta de empleo), en su fase de desarrollo (p.e. límite al poder de dirección del empleador) y en su momento extintivo (p.e. nulidad de los despidos con vulneración de un derecho fundamental).

2.2 Las peculiaridades de la relación laboral y su (necesaria) regulación por la norma constitucional

La exigencia de una directa y efectiva regulación constitucional del trabajo humano se ve condicionada por las peculiaridades propias de la relación laboral.

El carácter sui generis del contrato de trabajo permite diferenciarlo de la naturaleza meramente patrimonial de los contratos regulados por el Código Civil. Como afirma PACHECO ZERGA- el contrato de trabajo, o mejor, la relación laboral involucra una prestación personal de servicios, remunerados y subordinados. Es sui generis –afirma- porque el trabajo es una actividad que lleva en sí misma un signo particular del hombre, más aún, *“fluye inseparablemente de la persona”* por eso puede afirmarse que *“el trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de las criaturas (...)”*. Es por esta razón que el Estado interviene en la regulación de este contrato: *es su deber salvaguardar la dignidad y la libertad de quien lo presta.*⁷

En el mismo sentido, el Pleno del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC (12.08.2005) ha establecido, en su fundamento N° 18 que:

“El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. (...)”

“Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo.”

Más allá incluso de la consideración de que el trabajo deba ser prestado por una persona específica (un trabajador determinado), sin asistirse por

7 PACHECO ZERGA, Luz, “La subordinación como elemento tipificante del contrato de trabajo” en Primeras Jornadas de Derecho de la Empresa, Universidad de Piura, Piura, 1996, p. 4.

dependientes a su cargo, ni transferirla en todo o en parte a un tercero⁸; la trascendencia del carácter sui generis de la prestación objeto de la relación laboral es evidente puesto que "la persona física constituye el objeto de la prestación del trabajador. El cuerpo es el lugar, el pasaje obligado de la realización de las obligaciones del trabajador; es la cosa misma que forma la materia del contrato."⁹ Es la persona misma con sus atributos, facultades, derechos, y habilidades, en fin, con su dignidad toda quien se somete a la voluntad del empleador.

Relacionado con lo anterior, la impronta personal de la relación laboral se manifiesta en uno de los elementos esenciales de la relación laboral: la subordinación. La subordinación puede ser entendida como un "estado jurídico" de origen contractual, del cual deriva "un haz de relaciones jurídicas", que se resume en "el derecho de quien está investido del poder de imponer su voluntad y en la obligación de quien es sujeto pasivo de aceptar y secundar esa voluntad adecuando a la misma su conducta."¹⁰ Se trata por un lado de una relación jurídica de sujeción del trabajador y por el otro de un poder de dirección del empleador.

El poder de dirección del empleador encuentra sustento natural en tanto exclusivo propietario de los medios de producción¹¹, este poder forma a su vez parte del contenido del derecho constitucional a la libertad de empresa contemplada en el artículo 59° de la constitución de 1993. Puede ser definido siguiendo a Luque Parra como "un poder derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva."¹²

De esta forma el poder de dirección permite al empresario reglamentar, adecuar, modificar, complementar, y en general, "dirigir" las relaciones de trabajo. En nuestro ordenamiento jurídico los atributos del poder de dirección están recogidos en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Cabe precisar que este poder de dirección tiene como límites la razonabilidad y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en concordancia con lo establecido en el artículo 23°, segundo párrafo de la Constitución Política del Perú.

8 NEVES MUJICA, Javier, Introducción al derecho del trabajo, segunda edición, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2004, p. 30

9 SUPIOT, Alain, p. Op. Cit., p. 80

10 SANGUINETTI RAYMOND, Segundo, Contrato de trabajo y nuevas sistemas productivos, primera edición, ARA editores, Lima, 1997, p.32

11 GOMEZ VALDEZ, Francisco, La empresa y el empleador, primera edición, Editorial San Marcos, Lima, 2004, p. 240

12 LUQUE PARRA, Manuel, "Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral, Bosch, Barcelona, 1999, p. 30.

Siendo así como se estructuran las relaciones laborales se hace necesario que se establezcan mecanismos jurídicos que permitan que el sometimiento al poder de dirección del empleador no se convierta (por parte de éste) en un ejercicio abusivo del derecho ya que es justamente en el ejercicio del poder de dirección que los derechos fundamentales del trabajador corren el mayor peligro.

La labor administrativa y jurisdiccional de protección de los derechos de los trabajadores desarrollada a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo, el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, con sus altibajos, constituyen los actuales mecanismos de protección de los derechos laborales sea anteriores a la realización de un acto vulneratorio (principalmente, la Autoridad Administrativa de Trabajo) sea mediante el control posterior (jurisdicción ordinaria y jurisdicción constitucional).

Conviene pues referirnos a la existencia de otros mecanismos que permitan una eficaz protección de los derechos laborales.

III. EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO: MECANISMO NATURAL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES

Como es conocido, en el origen mismo del Derecho del Trabajo confluyeron el plano individual y la acción colectiva entendida como la actividad de los sindicatos en la defensa de los intereses profesionales.

Desde aquel momento "la realización del trabajador, en su plano individual, sólo es posible a través de lo colectivo, en tanto que por ese conducto se restituyen las libertades que en plano individual resultan sacrificadas por virtud del asimétrico poder de negociación que exhiben los sujetos en la relación laboral individual".¹³

La reacción sindical frente a los abusos cometidos por el empleador generó la intervención del estado quien por la presión generada por dichos grupos se vio obligado a dictar leyes que buscasen paliar la cuestión social. Sin embargo, ello significó también que se restringiera el ámbito de acción de las organizaciones sindicales y la autonomía colectiva¹⁴ que les es originaria.

13 CARBALLO, César A. "Relaciones entre lo individual, lo colectivo y la seguridad social" en V congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. Cit., p. 402

14 La autonomía colectiva ha sido definida por la doctrina como "el elenco de facultades de que disponen las organizaciones de trabajadores y empresarios, para regular conjuntamente sus intereses (contrapuestos o coincidentes) está compuesta principalmente por tres componentes: 1) institucional, que comprende la autoorganización del grupo y la autorregulación de su esfera de actuación interna; 2) normativo, como potestad de producir normas autónomamente dirigidas a regular las relaciones laborales, y 3) de autotutela, que importa la potestad de recurrir a medios de presión propios para que los intereses defendidos sean atendidos. Cfr. VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, "El principio de autonomía colectiva" en Los principios del derecho del trabajo en el Derecho peruano, Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social, Lima, 2004, p. 48

Dicha restricción ha originado un descenso en el nivel de la sindicalización¹⁵ así como una actuación sindical ineficaz e incluso mal vista por la sociedad, que tiene como causas: la flexibilización en las normas o en el proceso productivo y las formas de contratación, el desempleo, la informalidad, la reorganización de la estructura productiva en pequeñas y micro empresas donde se hace difícil la organización sindical, la reducción del empleo público, y recientemente, la integración comercial; en fin, el propio descrédito de la agrupación sindical generado por su poca preparación para una efectiva defensa de los intereses profesionales, su marcada orientación política, el uso de la violencia en sus reivindicaciones así como por sus exigencias sin sustento jurídico o económico alguno.

Aun con este panorama desolador, es necesario relevar la importancia de lo colectivo para la protección eficaz de lo individual (y, dentro de ello, los derechos fundamentales) en la medida que ha sido el derecho colectivo lo que "ha permitido salir de los impasses de la sumisión voluntaria, y definir un derecho en que puedan convivir la subordinación y la libertad."¹⁶ Además es una exigencia propia de los sindicatos "la defensa de los intereses existenciales de los trabajadores en todos los sectores, en que entran en juego sus derechos"¹⁷; en esa medida, continúan siendo un elemento indispensable de la vida social.

En ese sentido, y dados los nuevos problemas que se presentan para el derecho laboral postulamos que sea el sindicato, quien volviendo su vista hacia sus orígenes -pero con una visión moderna-, tome conciencia de la labor que le toca desempeñar en la mejora de las condiciones socio económicas de sus miembros, ya no para la consagración y regulación -en el ordenamiento jurídico- de aquellas exigencias propias de la dignidad de la persona del trabajador sino más bien para la tutela del respeto efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores, con prescindencia de su carácter de específicos o inespecíficos.

En esta tarea, deberá el sindicato replantear una de las funciones establecidas por la Ley: la de promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros¹⁸. En efecto, la función de los sindicatos no puede reducirse única y exclusivamente a la representativa¹⁹ y a la negociadora²⁰ sino que

15 VEGA RUIZ, María Luz, *La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado*, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2001, p. 38.

16 SUPLOT, Alain, *Op. Cit.*, p. 148

17 JUAN PABLO II, *Laborem excersens*, &20

18 Cfr. D.S. 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley 25593. Art. 8, literal e).

19 Cfr. D.S. 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley 25593. Art. 8, literal a) y c).

20 Cfr. D.S. 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley 25593. Art. 8, literal b).

también en la de la promoción del mejoramiento de sus miembros jugará un rol importante la educación o formación, además de asuntos profesionales o técnicos, en temas relacionados con los derechos fundamentales del trabajador, de tal forma que contribuya a la concientización de los trabajadores en la férrea defensa de los derechos que le son inherentes por su dignidad y por tanto permita lograr que "el trabajador pueda no sólo «tener» más, sino ante todo «ser» más: es decir pueda realizar más plenamente su humanidad en todos los aspectos."²¹

Por otro lado, la Constitución Política peruana en su art. 28° reconoce el derecho de negociación colectiva²², cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales; asimismo reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Con la consagración constitucional de la negociación colectiva como expresión del aspecto funcional de la libertad sindical, se dota a los trabajadores organizados de un mecanismo normativo de importancia en la regulación de las relaciones laborales. ¿Puede el sindicato a través de la negociación colectiva establecer normas referidas a la protección de derechos laborales? La respuesta es obvia, al fijar las condiciones de trabajo y empleo, y regular las relaciones de trabajo, en general²³, ambas partes, a través de la autonomía colectiva, establecen normas de obligado cumplimiento cuyo contenido debe respetar (y mejorar) el mínimo de derechos específicos laborales establecidos en la normatividad internacional así como en la constitución y demás normas internas.

Pero la negociación colectiva no sólo debe reducirse al mejoramiento económico de los trabajadores sino que, debe buscar también limitar el poder de dirección del empleador, sobretudo, en aquellos aspectos en los cuales a través del ejercicio del mismo pueda vulnerarse un derecho fundamental del trabajador (la doctrina menciona, por ejemplo, la limitación del tiempo de trabajo o de las modalidades de contratación) sin que ello implique una renuncia del empleador

21 JUAN PABLO II, *Laborem Excersens*, & 20.

22 La negociación colectiva constituye el proceso más adecuado para estructurar una verdadera red de reglas privadas y, revisadas y perfeccionadas con cada ejercicio de la autonomía colectiva, siempre teniendo como objetivo reducir la brecha, el espacio faltante entre el trabajo y el capital, distancia que la mera intervención legislativa nunca se mostró capaz de corregir. Cfr. TEDXEIRA FILHO, João de Lima, *Relaciones entre el derecho individual, el derecho colectivo y la seguridad social en Op. Cit.* P. 418-419

23 Cfr. Art. 2 del Convenio 154 de la OIT que define a la negociación colectiva como "Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

a su poder directivo emanado del derecho de libertad de empresa regulado en la constitución.

“De las tres grandes facultades conformadoras del poder de dirección, la de decidir ejecutivamente, la de dictar órdenes e instrucciones y la de control y vigilancia, es la primera de ellas, la referida a las condiciones de organización del trabajo o la participación de trabajadores en la toma de decisiones o, en aspectos como el despido colectivo, la exigencia de respetar un procedimiento concreto, con, entre otras, una fase de período de consultas previa a la ejecución de la decisión empresarial; la que puede ser limitada a través de la negociación colectiva²⁴. Es en este sentido que, a través de la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales, lograda a través de la negociación colectiva, se garantiza la plena vigencia de sus derechos frente a decisiones arbitrarias y vulneratorias del empleador, a través de un control previo de la razonabilidad de la decisión y de su adecuación a las “necesidades del centro de trabajo.”²⁵

Asimismo, garantizará la plena vigencia de los derechos fundamentales, la capacidad de los sindicatos para afrontar -debidamente preparados y teniendo en cuenta las limitaciones que impone la situación económica general del país- la defensa de los derechos de sus afiliados, sin que ese cometido los convierta o los desvíe de su finalidad principal y los someta más bien (y nuevamente) a intereses de aquellos que luchan por el poder político.

También garantizará la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, el ejercicio regular del derecho de huelga, mecanismo que, para ser efectivo y cumplir su cometido sin que sea declarado ilegal, debe ser ejercido con respeto irrestricto de los bienes y derechos del empleador y de terceros, en tanto que, el mandato constitucional del art. 38° obliga también a los sindicatos a un cumplimiento estricto de la constitución así como a un respeto de los derechos fundamentales de los demás (libertad, integridad física, propiedad, etc.). Mientras los sindicatos no tomen conciencia de este deber, sus exigencias reivindicativas (y por tanto configuradoras de verdaderos derechos) carecerán de eficacia, generándose como consecuencia que el estado busque establecer mecanismos para limitar (aún más) el ejercicio de este derecho.

Por último, en materia procesal, es necesario reafirmar la legitimidad para obrar de los sindicatos cuando se trate de conflictos de naturaleza colectiva (Cfr. Art. 8 literal a) del D. S. 010-2003-TR así como en conflictos de naturaleza

24 QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda, Los acuerdos de empresa, naturaleza, función y contenido, Civitas, Madrid, 2002, p. 44-45

25 Cfr. Art. 9, segundo párrafo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

individual (Cfr. Art. 8 literal c) del D.S. 010-2003), siempre que el trabajador confiera su representación al sindicato. En ese sentido, proponemos que cuando se trate de conflictos individuales cuya trascendencia sea constitucional, los sindicatos tengan legitimidad activa sin necesidad de requisitos y formalidades que demoren la adecuada protección de los derechos fundamentales.

IV. CONCLUSIONES

1. La dignidad humana, como principio y norma informadora del ordenamiento jurídico constituye el fundamento último de los derechos laborales específicos e inespecíficos.
2. El mandato constitucional referido a la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad obliga por igual al poder público como a los particulares. La obligación forma parte de la esencia misma del sistema jurídico y político establecido en la constitución política toda vez que la persona y su dignidad son el sujeto protagonista del derecho.
3. En la relación de trabajo, al ser la persona misma con sus atributos, facultades, derechos y habilidades, en fin con su dignidad toda quien se somete al poder de dirección del empleador, es necesario que el derecho establezca mecanismos eficaces de protección de los derechos fundamentales. La Constitución Política establece tal deber cuando regula que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”
4. Siendo el derecho colectivo el conducto a través del cual se restablece la desigualdad entre trabajadores y empleadores, corresponde al derecho colectivo, a través de sus instituciones velar (como en los orígenes de la cuestión social) por la efectiva vigencia de los derechos fundamentales del trabajador.
5. Es el sindicato el que, a través de su actuación, debe convertirse en el principal protagonista de la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores. Para ello deberá reorientar su actuación, la cual deberá involucrar, la formación para sí y para los trabajadores, preparación para la negociación, uso de la negociación para limitar el poder de dirección del empleador en aquellos aspectos en los que su ejercicio vulnera derechos fundamentales, el ejercicio constitucional del derecho de huelga y menos formalidades y requisitos para la legitimación procesal activa del sindicato en conflictos individuales de trascendencia constitucional.

BIBLIOGRAFIA

- A.A.V.V., V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, primera edición, Lima, 2001.
- A.A.V.V., Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano, Sociedad peruana de derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Lima, 2004.
- A.A.V.V., Temas actuales de Derecho Laboral (Obra colectiva), Normas Legales, Trujillo, 2005.
- ARCE ORTIZ, Elmer, La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales, segunda edición, ARA editores, Lima, 2006.
- GOMEZ VALDEZ, Francisco, La empresa y el empleador, primera edición, Editorial San Marcos, Lima, 2004.
- LUQUE PARRA, Manuel, "Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral, Bosch, Barcelona, 1999
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, vigésima quinta edición, Tecnos, Madrid, 2004.
- NEVES MUJICA, Javier, Introducción al derecho laboral, segunda edición, Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004.
- OJEDA AVILES, Antonio, Derecho sindical, séptima edición, Tecnos, Madrid, 1995.
- PACHECO ZERGA, Luz, La dignidad humana en el Derecho del Trabajo (tesis doctoral), Pamplona, 2006.
- PACHECO ZERGA, Luz, "La subordinación como elemento tipificante del contrato de trabajo" en Primeras Jornadas de Derecho de la Empresa, Universidad de Piura, Piura, 1996,
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda, Los acuerdos de empresa, naturaleza, función y contenido, Civitas, Madrid, 2002.
- SANGUINETTI RAYMOND, Segundo, Contrato de trabajo y nuevas sistemas productivos, primera edición, ARA editores, Lima, 1997,
- SUPIOT, Alain, Crítica del Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, Madrid, 1996
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, Instituciones del Derecho Laboral, segunda edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2005.
- VEGA RUIZ, María Luz, La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2001.

LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL DESCANSO

CECILIA GUZMÁN BARRÓN

Sumario

Introducción. I. El derecho al descanso en el texto constitucional de 1993. II. Contenido esencial del derecho del trabajador al descanso y su desarrollo legislativo. III. La protección jurisdiccional del derecho constitucional al descanso. IV. A modo de conclusión. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

Las fronteras del derecho al descanso despiertan en los últimos meses una especial atención de parte del gobierno, habiendo sido incluso materia de la campaña presidencial pasada; de los empleadores, quienes desde junio último se encuentran muy preocupados por implantar sistemas de control del tiempo de trabajo más rigurosos; de los trabajadores, lo que ha generado un importante número de demandas de pago de horas extras; y en un plano internacional, de la propia Organización Internacional del Trabajo, como lo pone de relieve el resultado de la Décimo Cuarta Reunión Regional Asiática celebrada del 29 de agosto al 1 de septiembre de 2006, en la cual se incorpora como "otros desafíos relacionados con el trabajo decente" –pilar de la gestión de Juan Somavia como director de la OIT– las "largas jornadas laborales" que no guardan coherencia con el fuerte incremento en la productividad de las primeras economías asiáticas.¹

¹ www.oit.org/public/spanish/bureau/int/pr/2006/39.htm
La centralidad del tiempo de trabajo en el discurso del trabajo decente explica la reciente publicación del libro "Decent Working Time. New Trends, New Issues", de Jon C. Messenger, Jean-Yves Boulain, Michael Lallement y François Michon.