

## EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993 Y EN EL PROYECTO DE CONSTITUCIÓN DE 2002\*

*RICARDO MARCENARO FRERS\*\**

Cuando se aprobó la Constitución de 1993, por razones políticas e ideológicas, se realizaron críticas a los artículos referidos al trabajo. Debido a mi especial interés por el tema y siendo el responsable político de dicha parte del texto constitucional por haber sido electo Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático, en 1995 publiqué el libro "El Trabajo en la Nueva Constitución", Cultural Cuzco S.A. En dicho texto se explica la preparación de los artículos por destacados especialistas y su aprobación por unanimidad de todos los partidos políticos en la Comisión que tuve el honor de presidir. Además se presenta la comparación de dicho texto con las Constituciones latinoamericanas y europeas demostrándose que se seguía la más moderna tendencia mundial.

Para poder establecer los derechos que tendrían jerarquía constitucional en la Constitución de 1993 se tomó en cuenta la doctrina, los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos y, especialmente, los temas propuestos por los especialistas peruanos en diversas publicaciones. Asimismo, se revisaron las propuestas efectuadas por abogados en diferentes publicaciones habiendo obtenido la relación temática comparativa siguiente: "No obstante, para que tal sociedad pluralista pueda tener viabilidad, es necesario que la

---

\* El Trabajo comparado en 24 Constituciones europeas, 19 Constituciones latinoamericanas y el Proyecto de Reforma Constitucional de 2002.

\*\* Abogado Laboralista. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Constitución reconozca determinados derechos, como el trabajo, el empleo, la igualdad o no discriminación, el salario, la seguridad e higiene, el descanso, las vacaciones, la protección contra el despido arbitrario, entre otros, que son precisamente intereses de naturaleza individual de los trabajadores subordinados.

Pero tal protección debe ir acompañada de determinados derechos colectivos o instrumentales en favor de los trabajadores en cuanto a grupo o clase social. Así, la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, el derecho de participación en las empresas y el derecho a la huelga. Estos derechos están destinados justamente a mantener el equilibrio dentro de una sociedad pluralista".<sup>1</sup>

"En efecto, en el campo del derecho individual del trabajo, las normas referentes al salario justo y la remuneración mínima vital, jornada máxima de trabajo, pago de horas extraordinarias, descanso semanal, vacaciones y compensación por tiempo de servicios son casi el "piso" de una legislación protectora del trabajador, y como tal están virtualmente consagradas por las normas internacionales del trabajo emanadas de los convenios de la OIT con pretensión de validez universal. En este ámbito, es, sin duda, el derecho a la estabilidad laboral aquel que concita las mayores polémicas y enconos, (...) caso de las asignaciones familiares, el derecho de huelga, la protección de la madre trabajadora, la higiene y seguridad en el trabajo, la causa justa de despido, el procedimiento de la negociación colectiva y la participación en la empresa, (...) principios del derecho laboral enunciados por la Constitución como lo son el protector, la igualdad de trato, la irrenunciabilidad de derechos y el *in dubio pro operario*".<sup>2</sup>

"Consideramos adecuado que se legisle sobre las remuneraciones (...) no discriminación (...) remuneración mínima (...) jornada de trabajo (...) derechos laborales que son considerados mínimos (...) especial protección legislativa para el trabajo de mujeres y menores

1 CIUDAD REYNAUD, Adolfo. El Derecho Constitucional del Trabajo. Análisis Laboral. Enero 1993, p.20

2 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. La Reforma Constitucional y el Derecho del Trabajo. Asesoría Laboral. Año III, No.26. Febrero 1993. p. 12

(...) productividad (...) la ley protegerá a los trabajadores contra el despido arbitrario (...) en lo referente al derecho de sindicación, por la propiedad de su enunciación, podría mantenerse en su integridad el texto del artículo 51 de la Constitución de 1979 (...) la negociación colectiva (...) el convenio colectivo (...) derecho de huelga contenido en el artículo 55 de la Constitución de 1979 (...) el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa (...) por excepción las leyes laborales pueden ser retroactivas (...)".<sup>3</sup>

Estos últimos especialistas además consideran que "no se encuentra justificación, a que sea la Constitución la llamada a legislar sobre la situación laboral de los trabajadores extranjeros (...) asignaciones familiares (...) trabajadores a domicilio (...) banco de los trabajadores (...)".<sup>4</sup>

Tal como puede deducirse de los comentarios citados, la Constitución de 1993 incluyó los principales derechos laborales que habían sido señalados por los especialistas, antes que se aprobara el texto constitucional. Se consideraron los derechos laborales fundamentales y fueron excluidos aquellos que la mayoría reconocía no era materia constitucional. Luego de establecer los derechos que serían tratados en la Constitución se procedió a enunciarlos en terminología técnica, concisa y moderna evitando las reglamentaciones y ataduras que impedirían la evolución de la legislación laboral.

La Constitución no es un código de trabajo y por lo tanto sólo debe contener los derechos laborales fundamentales, esenciales y básicos expresados en los términos más precisos y concisos que sea posible.

En la Constitución de 1993 se pretendió evitar las rigideces del pasado que impedían el normal desarrollo del Derecho Laboral y se buscó no sólo proteger al trabajador sino también convertir a esta rama del Derecho en promotora de empleo y desarrollo económico. Es decir, se acordó redactar una Constitución que reconociera los derechos laborales fundamentales, pero que también permitiera se legisle en favor de la flexibilización del Derecho Laboral.<sup>5</sup>

En el año 2004 presenté la edición privada de un nuevo libro "El Trabajo en las Constituciones latinoamericanas y europeas" en el que comparo 19

3 APARICIO VALDEZ, Luis, BERNEDO ALVARADO, Jorge, CHIENDA QUIROZ, Alfredo, ROMERO MONTES, Francisco, SERKOVIC GONZALES, Germán, VERTIZ IRIARTE, Aldo. El Tratamiento Constitucional del Trabajo. Debate y propuestas. En Análisis Laboral. Enero 1993, p. 23.

4 *Ibíd.*

5 MARCENARO FRERS, Ricardo. El Trabajo en la Nueva Constitución. Cultura Cuzco S.A.. 1995. p.19 a 23.

Constituciones Latinoamericanas y 24 Europeas exclusivamente en el tema de trabajo. Si comparo los derechos laborales comunes (cinco o más países) en Europa y Latinoamérica juntos solo existen quince (15) temas, que son los siguientes:

- El trabajo como derecho y/o deber.
- Protección al trabajo.
- Protección a la mujer o madre.
- Protección al menor de edad.
- Fomento del empleo (Pleno empleo).
- Principio de igualdad y no discriminación.
- Libertad y elección de trabajo.
- Salario social.
- Jornada de trabajo.
- Descanso semanal, vacaciones y feriados.
- Formación profesional.
- Libertad sindical.
- Convenios colectivos de trabajo.
- Huelga.
- Participación de los trabajadores en la empresa.

Estos temas han sido comprendidos en el texto de la Constitución de 1993 y en el proyecto de 2002 que está en proceso de aprobación en el Congreso.

También, tomando en cuenta los temas que los autores peruanos consideran deben incluirse en la Constitución, puedo concluir que la gran mayoría de ellos han sido incorporados en la Constitución de 1993 y en el proyecto de 2002.

La Constitución de 1993 y el proyecto de 2002 han excluido muchos de los temas incorporados en el texto constitucional de 1979 tales como "el trabajo fuente principal de la riqueza", "sistema de asignaciones familiares", "trabajo nocturno", "compensación por tiempo de servicios", "derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios", "el trabajador a domicilio", "la creación del Banco de los Trabajadores", "la remuneración al trabajo extraordinario", "retroactividad en materia laboral" y el concepto de "cogestión y copropiedad", entre otros.

Sabidamente la Comisión de Constitución no aceptó el criterio manifestado por el Dr. Carlos Ferrero Costa, presidente del Congreso, ya que "para el titular del Congreso la nueva Carta Magna que surja, después de aprobadas la reformas,

se parecerá en lo laboral a la de 1979 y en lo económico a la de 1993" (El Peruano, 10 de Marzo de 2002, pag.4). Es evidente que la economía y el derecho laboral deben tener una misma orientación y, en consecuencia, nos parece correcto que los parlamentarios no aceptaran la concepción ideológica que inspiró la Constitución de 1979, ni el primer proyecto presentado a la Comisión de Constitución del Congreso de la República.<sup>6</sup> Curiosamente, el legislador actual criticó duramente la Constitución de 1993 en el tema laboral, sin embargo, al momento de redactar la propuesta de un nuevo texto, tomó en cuenta los mismos temas de la Constitución de 1993 y ha buscado cambiar solo algunos conceptos. Destacados juristas, profesores universitarios de Derecho Laboral y muchos especialistas han resaltado los evidentes méritos de la Constitución de 1993 en el tema laboral. Podemos resumir los diversos comentarios favorables a la Constitución de 1993 en materia laboral con las palabras del Dr. Mario Pasco Cosmópolis:

"A nuestro entender, lo recogido en materia laboral por la nueva Constitución supera la gaseosa y superabundante proliferación de la anterior en esta materia. No podía ser distinto si atendemos a que el moderno texto fue elaborado, en su integridad, por un grupo de conspicuos juslaboralistas, entre quienes destacan los exministros Joaquín Leguía, Carlos Blancas y Alfonso de los Heros; los directores de revistas especializadas Ana María Yáñez, Luis Aparicio y Javier Neves; y diversos profesores universitarios. Ese grupo informal era de amplia y plural composición; estuvo representado allí el pensamiento de personas cercanas al movimiento sindical, como al empresariado y a la cátedra independiente. En una materia delicada, difícil y conflictiva como es la laboral, resulta enaltecedor que el contenido de la Constitución sea fruto de un consenso académico y no de una lucubración política.

Sus características más saltantes son, en nuestra opinión, las siguientes:

1. Concisión y concreción. La Carta de 1979 adolecía de grandilocuencia y lirismo. Eran más los postulados teóricos, las declaraciones principistas, las metas

<sup>6</sup> MARCENARO FRERS, Ricardo. El Trabajo en el Derecho Constitucional Latinoamericano y Europeo. Análisis Laboral, Vol. XXVI, No. 301, Julio 2002, p. 31.

ideales, que los derechos concretos y exigibles que de ella podían desprenderse.

No obstante, a pesar de su abstracción, algunos de ellos fueron utilizados como fundamento para las más descabelladas pretensiones —por vía de las acciones de amparo— y, peor aún, admitidas por algunos tribunales.

Una buena Constitución debe ser concreta, veraz y factible. Debe proponerse metas que puedan ser cumplidas; no meras declaraciones ideales, sino preceptos en los cuales pueda el trabajador obtener tutela para sus legítimas aspiraciones.

El texto aprobado reúne esas características.

2. Flexibilidad. La Constitución de 1979 era extremadamente rígida en muchas de sus postulaciones, pese a lo cual tenía el curioso defecto de remitir demasiadas cosas para la legislación posterior. Esa legislación en muchos casos no llegó a ser dictada, con lo que se producía una doble distorsión: por un lado, por falta de reglamentación legal, la Constitución no lograba plena eficacia; por otro, la legislación que hubiera tenido que dictarse venía encorsetada por moldes inflexibles, que restringían la capacidad creativa del legislador.

Ejemplo patético de este defecto fue la prescripción de los derechos laborales que, al ser establecida en quince años, no daba margen para un criterio menos arbitrario. Sin embargo, nunca se dio la ley que precisara desde cuándo se contaba tan dilatado plazo, materia que quedó en la nebulosa.

3. Tecnicismo. Al haber sido redactada por expertos, el uso del lenguaje es cuidadoso, buscando precisión y claridad.

Eso no significa que se hagan concesiones en cuanto al contenido; antes bien, cuando es necesario, se recurre al lenguaje sofisticado que resulta imprescindible para definir ciertos conceptos. Tal es el caso, por ejemplo, de la expresión “ fuerza vinculante ” utilizada para la convención colectiva, que ya fue recogida en el ordenamiento y tiene el respaldo de la doctrina española, de la cual ha sido tomada en préstamo.

4. Liberalismo. Resultaría contrario a la lógica y la razón que la parte laboral de la nueva Constitución no se alinear con el sustrato ideológico que prevalece en lo demás. Promovida desde un Gobierno que ha sentado las bases legales y económicas para un desarrollo basado en la libre empresa, en la reducción del rol estatal, en la eliminación del intervencionismo y los controles, en la apertura de los mercados, etc., de un Gobierno abiertamente liberal, en suma, la nueva Carta tiene que recoger ese aliento y ese destino.

En lo social, empero, se ha buscado resguardar las esencias intangibles del Derecho Laboral: su carácter eminentemente protector, el respeto a la dignidad del trabajador, la garantía de sus derechos fundamentales, el

reconocimiento de los derechos colectivos y la promoción a su ejercicio democrático.

Nadie que actúe de buena fe y con sensatez y ponderación, podrá calificar esta Carta de antiobrera o retrógrada. Es más bien progresista en la medida que se orienta y enrumba en el sentido del cambio social que nuestra patria y el mundo entero vienen viviendo.

Es, por sobre todo, un texto hecho para el Perú, pensando en el país real y en el tiempo actual; no tomado a préstamo de realidades extranjeras, que pueden ser útiles como ejemplo, mas no como modelo y menos como paradigma. Debe ser, por todo ello, al menos en la materia laboral, el marco que conduzca a relaciones laborales más racionales y más equitativas, en las que los derechos se asienten en el cumplimiento de los deberes y no se exageren unos con desmedro de los otros, y que no se subordine a la economía, pero que tampoco la desdeñe”?

Como lo demuestra mi libro *El Trabajo en las Constituciones latinoamericanas y europeas* los artículos laborales de la Constitución de 1993 son los mismos que rigen mayoritariamente en el mundo occidental y en los países de mayor desarrollo jurídico, cultural y democrático. No se han eliminado derechos que tengan jerarquía constitucional, y los que figuraban en la Constitución de 1979 y fueron excluidos, son el resultado del estudio serio realizado por los expertos conforme a la tendencia mundial. Por ello, en el proyecto de Constitución de 2002, en el que han participado representantes del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Trabajadores y Empleadores se han reiterado los conceptos y estructura de la Constitución de 1993 y no se han reintegrado aquellos derechos que fueron correctamente excluidos. He podido comprobar que algunos de los profesores de Derecho Constitucional y de Derecho Laboral desconocen muchas veces el Derecho Constitucional Laboral que constituye una especialidad diferente. Asimismo, otros pretenden que se regrese a las concepciones ideológicas que regían en los años sesenta. Algunos profesores de Derecho Constitucional han afirmado que la Constitución de 1993 ha eliminado derechos laborales fundamentales, no obstante que dichos constitucionalistas reconocen que no dominan el Derecho Laboral y que no han realizado ningún estudio especializado al respecto. Desgraciadamente estas apreciaciones, sin fundamento, han sido repetidas por otros. Mi investigación demuestra que, en

7 PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *El Trabajo en la Constitución*. Pag.27.Ius et Veritas, Año IV, No.7.Noviembre 1993.

materia de Derecho Constitucional Laboral, la de 1993 ha seguido las tendencias más modernas y exactamente la misma orientación que rige a la mayoría de Constituciones del mundo occidental. Evidentemente me refiero a los artículos que en materia laboral establece la Constitución de 1993 y no al resto del texto. Las pasiones que a veces despiertan estos temas han llevado al extremo de afirmar de manera absolutamente contradictoria que "las observaciones que hacen los autores que conforman la doctrina nacional, comparten el cuestionamiento por la acentuada opción neoliberal asumida por la Constitución, lo que ha significado tanto cualitativa como cuantitativamente, un retroceso, restricción, regresión, menoscabo, desconocimiento, reducción, replanteamiento, adelgazamiento, desmejora, supresión, recorte o poda del contenido laboral de nuestra Constitución".<sup>8</sup> Estas equivocadas afirmaciones han quedado totalmente desestimadas desde el momento que el proyecto presentado por los representantes de los trabajadores, empleadores, Poder Ejecutivo y Poder Legislativo luego de largas y argumentadas discusiones han reiterado los quince derechos incluidos en la Constitución de 1993 y han excluido los mismos temas que fueron eliminados en la Constitución vigente.

Respecto a los artículos laborales incluidos en la Constitución de 1993<sup>9</sup> deseo dejar constancia de los siguientes hechos:

1. Son parte del articulado Constitucional que los especialistas en Derecho Laboral trabajaron durante más de doce años en la cátedra universitaria. Definitivamente no es un texto improvisado.
2. Los artículos constitucionales comprenden los temas que muchos estudiosos nacionales consideraban los únicos que deberían incluirse.
3. Ningún artículo atenta contra los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o instrumentos jurídicos internacionales de Derechos Humanos.
4. El articulado preparado en el Instituto de Capacitación y Estudios Laborales (ICEL), luego de muchas horas de discusiones, fue acogido por los integrantes de Nueva Mayoría y Cambio Noventa sin modificar su redacción

<sup>8</sup> CARRILLO CALLE, Martín. La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo. Septiembre 2001, p.58.

<sup>9</sup> MARCENARO FRERS, Ricardo. El Trabajo en las Constituciones latinoamericanas y europeas. Publicación privada del Estudio Ricardo Marcenaro Frers. 2004. Pag.423

y texto, solamente eliminándose el concepto de la retroactividad benigna en favor del trabajador.

5. Los grupos políticos representados en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del C.C.D. también aceptaron la redacción de los artículos preparados por los expertos convocados por ICEL, sin proponerse cambio o modificación alguna.
6. Para los artículos de trabajo se convocó a las organizaciones sindicales, empresariales, profesores y especialistas en la materia.
7. Es la única parte de la Constitución que fue aprobada con dictamen previo de la Comisión respectiva del Congreso.
8. Fue aprobada por unanimidad de los partidos políticos representados en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático.
9. Su redacción comprendió la comparación con dieciocho constituciones latinoamericanas y veinticinco europeas.
10. Los artículos de trabajo fueron analizados, estudiados, discutidos y aprobados en el Instituto de Capacitación y Estudios Laborales, Nueva Mayoría y Cambio- Noventa, Comisión de Trabajo y Seguridad Social del C.C.D., Comisión de Constitución y Reglamento del C.C.D., y Pleno del C.C.D.
11. Los artículos fueron aprobados en el pleno con una altísima votación a favor y muy pocos votos en contra. El promedio de los votos a favor de los artículos 22 al 29 inclusive, es de 81.76%.
12. La Constitución fue ratificada en un referéndum con el 52.33% de los votos a favor y 47.67% en contra.
13. El Proyecto de Constitución de 2002 preparado por acuerdo de trabajadores, empleadores, Poder Ejecutivo y Poder Legislativo comprende los mismos quince derechos de la Constitución de 1993 con muy pocas variaciones.
14. Los derechos excluidos en la Constitución de 1993 tales como:
  - "el trabajo fuente principal de la riqueza",
  - "sistema de asignaciones familiares",
  - "trabajo nocturno",
  - "compensación por tiempo de servicios",
  - "derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios",
  - "el trabajador a domicilio",
  - "la creación del Banco de los Trabajadores",
  - "la remuneración al trabajo extraordinario",
  - "retroactividad en materia laboral" y
 el derecho de "cogestión y copropiedad", entre otros, también fueron excluidos en el proyecto del año 2002.

15. Tal como lo demuestra el cuadro que aparece a continuación el proyecto de 2002 ha tomado en cuenta la Constitución de 1993 y copia su estructura, articulado y realiza muy pocas modificaciones de fondo. Es evidente que si se llega a aprobar el texto del proyecto del año 2002 se producirán muchas controversias en el futuro por cuanto en aras al consenso se ha sacrificado el tecnicismo.

ARTICULOS DE LA CONSTITUCION DE 1979	ARTICULOS DE LA CONSTITUCION DE 1993	ARTICULOS APROBADOS EN EL PROYECTO CONSTITUCIONAL DE 2002
<b>Artículo 42.-</b> El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. (...)	<b>Artículo 22.-</b> El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.	<b>Artículo 51.-</b> El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización de la persona. (...) El Estado erradica toda forma de trabajo prohibido por la ley. (...)
<b>Artículo 42.-</b> (...) El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato. (...) <b>Artículo 44.-</b> (...) La ley (...) Determina las condiciones del trabajo de menores y mujeres. (...) <b>Artículo 45.-</b> La ley determina las medidas de protección de la madre trabajadora.	<b>Artículo 23.-</b> El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)	<b>2 ARTÍCULO 51.-</b> EL TRABAJO, EN SUS DIVERSAS MODALIDADES, ES OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL ESTADO, EN ESPECIAL EL DE LA MADRE Y DEL MENOR DE EDAD.
<b>Artículo 46.-</b> El Estado estimula el adelanto cultural, la formación profesional y el perfeccionamiento técnico de los trabajadores, para mejorar la productividad, impulsar el bienestar social y contribuir al desarrollo del país. Asimismo, promueve la creación de organismos socialmente orientados a dichos fines.	<b>Artículo 23</b> (...) 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. (...)	<b>Artículo 52.-</b> El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo. El Estado impulsa el diálogo y la concertación social en todas sus formas.

<b>Artículo 46.-</b> El Estado estimula el adelanto cultural, la formación profesional y el perfeccionamiento técnico de los trabajadores, para mejorar la productividad, impulsar el bienestar social y contribuir al desarrollo del país. Asimismo, promueve la creación de organismos socialmente orientados a dichos fines.	<b>Artículo 23</b> (...) 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. (...)	<b>Artículo 52.-</b> El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo. El Estado impulsa el diálogo y la concertación social en todas sus formas.
<b>Artículo 42.-</b> (...) En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos laborales constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.	<b>Artículo 23</b> (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)	<b>Artículo 53.-</b> En la relación de trabajo, es nula toda condición que impida el ejercicio de los derechos fundamentales. <b>Artículo 55.-</b> El trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que no menoscaben su salud, su seguridad ni su dignidad. (...)
<b>Artículo 42.-</b> (...) A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.	<b>Artículo 23</b> (...) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (...)	
<b>Artículo 43.-</b> El trabajador tiene derecho a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual. El trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador. Las remuneraciones mínimas vitales se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieran.	<b>3 ARTÍCULO 24.-</b> EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE, QUE PROCURE, PARA ÉL Y SU FAMILIA, EL BIENESTAR MATERIAL Y ESPIRITUAL. (...) (...) Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.	<b>Artículo 56.-</b> El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.  Las remuneraciones mínimas vitales son reajustadas por el Estado, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

<p><b>Artículo 49.-</b> El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los quince años.</p>	<p><b>Artículo 24.-</b> (...) El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. (...)</p>	
<p><b>Artículo 44.-</b> La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Puede reducirse por convenio colectivo o por ley.                  Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. (...)                  Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios. (...)</p>	<p><b>Artículo 25.-</b> La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.                  Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulará por ley o por convenio.</p>	<p><b>Artículo 55.-</b> (...) La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. La ley regula las jornadas acumulativas o atípicas.                  Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado semanal, anual y en días feriados, conforme a ley.</p>
<p><b>Artículo 57.-</b> Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo.                  En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se ésta a lo que es mas favorable al trabajador.</p>	<p><b>Artículo 26.-</b> En la relación laboral se respetan los siguientes principios:                  1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.                  2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.                  3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.                  4. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.                  5. Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación. La ley puede establecer preferencias a favor de los trabajadores nacionales.                  6. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.                  7. Autonomía colectiva para la regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.</p>	<p><b>Artículo 54.-</b> En la relación de trabajo rigen los siguientes principios:                  1. Interpretación mas favorable al trabajador al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma.                  2. Norma mas favorable al trabajador cuando dos o mas normas regulen en forma incompatible un mismo hecho.                  3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas.                  4. Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación. La ley puede establecer preferencias a favor de los trabajadores nacionales.                  5. Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.                  6. Autonomía colectiva para la regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.</p>

<p><b>Artículo 48.-</b> El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada.</p>	<p><b>Artículo 27.-</b> La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.</p>	<p><b>Artículo 51.-</b> (...) El despido requiere de causa justificada señalada en la ley. En caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley. Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución.</p>
<p><b>Artículo 51.-</b> El Estado reconoce el derecho a la sindicalización sin autorización previa nadie ésta obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tiene derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales.                  Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Suprema.                  Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que le corresponden.</p>	<p><b>Artículo 28.-</b> El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.                  1. Garantiza la libertad sindical.</p>	<p><b>Artículo 58.-</b> Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, a afiliarse libremente a ellos y a desarrollar actividad sindical. Los sindicatos y las organizaciones empresariales son autónomas para su organización y actuación; su estructura y funcionamiento deben ser democráticos.                  La ley establece las garantías y facilidades de que gozan los dirigentes sindicales de todos los niveles.                  Los trabajadores no sujetos a una relación laboral pueden organizarse para la defensa de sus intereses. Son aplicables a sus organizaciones las disposiciones que rigen para los sindicatos, en los pertinente.</p>
<p><b>Artículo 54.-</b> Las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tiene fuerza de ley para las partes.                  El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva. La ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales.                  La intervención del Estado sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes.</p>	<p>2. Fomenta la negociación colectiva y promueve otras formas de solución pacífica de conflictos laborales.                  La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.</p>	<p><b>Artículo 59.-</b> El Estado fomenta la negociación colectiva y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.                  El convenio colectivo tiene fuerza vinculante; produce efectos normativos y obligacionales dentro de su ámbito.</p>

<p><b>Artículo 55.-</b> La huelga es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la ley.</p>	<p>3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.</p>	<p><b>Artículo 60.-</b> La huelga es un derecho de los trabajadores; se ejerce conforme a ley, la que establece además las garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales.</p>
<p><b>Artículo 56.-</b> El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de esta. La participación de los trabajadores se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide.</p>	<p><b>Artículo 29.-</b> El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.</p>	<p><b>Artículo 61.-</b> El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.</p>
<p><b>Artículo 42.-</b> (...) Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. (...)</p>		
<p><b>Artículo 42.-</b> (...) La Ley señala la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa, según el caso.</p>		
<p><b>Artículo 43.-</b> (...) La ley organiza el sistema de asignaciones familiares a favor de los trabajadores con familia numerosa.</p>		
<p><b>Artículo 44.-</b> (...) La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas. (...)</p>		

<p><b>Artículo 44.-</b> (...) También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.</p>		
<p><b>Artículo 47.-</b> Corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores.</p>		
<p><b>Artículo 50.-</b> Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, según las peculiaridades de su labor.</p>		
<p><b>Artículo 52.-</b> Los trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, pueden organizarse para la defensa de sus derechos. Les son aplicables en lo pertinente las disposiciones que rigen para los sindicatos.</p>		
<p><b>Artículo 53.-</b> El Estado propicia la creación del Banco de los Trabajadores y de otras entidades de crédito para su servicio conforme a ley.</p>		
<p><b>Artículo 187.-</b> Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo en materia penal, laboral y tributaria, cuando es más favorable al reo, trabajador o contribuyente, respectivamente.</p>		

## BIBLIOGRAFÍA

- Adolfo CIUDAD REYNAUD. El Derecho Constitucional del Trabajo. Análisis Laboral. Enero 1993.p.20
- Carlos BLANCAS BUSTAMANTE. La Reforma Constitucional y el Derecho del Trabajo. Asesoría Laboral. Año III, No.26. Febrero 1993. p. 12
- Luis APARICIO VALDEZ, Jorge BERNEDO ALVARADO, Alfredo CHIENDA QUIROZ, Francisco ROMERO MONTES, Germán SERKOVIC GONZALES, Aldo VERTIZ IRIARTE. El Tratamiento Constitucional del Trabajo. Debate y propuestas. En Análisis Laboral. Enero 1993,p. 23.
- *Ibíd*
- Ricardo MARCENARO FRERS. El Trabajo en la Nueva Constitución. Cultura Cuzco S.A.. 1995. p.19 a 23.
- Ricardo MARCENARO FRERS. El Trabajo en el Derecho Constitucional Latinoamericano y Europeo. Análisis Laboral , Vol. XXVI, No. 301, Julio 2002, p. 31.
- Mario PASCO COSMÓPOLIS. El Trabajo en la Constitución. Pag.27.Ius et Veritas, Año IV, No.7.Noviembre 1993.
- Martín CARRILLO CALLE. La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo. Septiembre 2001.p.58.
- Ricardo MARCENARO FRERS. El Trabajo en las Constituciones latinoamericanas y europeas. Publicación privada del Estudio Ricardo Marcenaro Frers. 2004. Pag.423

## RAZONES FILOSÓFICAS PARA LA EXISTENCIA Y VIGENCIA DEL DERECHO LABORAL

*SHIRLEY PALACIOS ORDÓÑEZ\**

### Sumario

I. Introducción. II. El rol del contrato de trabajo en el Derecho Laboral. III. El trabajo y la Dignidad de la persona humana. IV. Régimen Constitucional del Trabajo. 4.1. Derechos fundamentales laborales. 4.2. Eficacia inter privados de los derechos constitucionales. V. Delimitación de los derechos fundamentales laborales. VI. Conclusiones.

### I. INTRODUCCIÓN

Desde los albores de la sociedad siempre ha existido el trabajo como una actividad humana transformadora de riqueza, pero es a partir de la idea de desarrollo económico, cuando ésta ha cobrado mayor importancia producto de la era industrial, el avance técnico, científico, y además, la aparición de la democracia, lo cual permitió que los pueblos estuvieran en condiciones de presionar a los gobiernos para una mejora en las condiciones de trabajo, que se lograron a través del reconocimiento, y por ende la protección, de una serie de derechos económicos y sociales; entre ellos el derecho al trabajo, el derecho a un salario justo, etc que eran expresión del respeto a la dignidad humana. A pesar de ello ha sido imposible eliminar los abusos derivados de la relación empleador-trabajador, a pesar de la labor doctrinal y jurisprudencial a nivel mundial (y en el

\* Shirley Palacios Ordóñez. Estudiante Décimo ciclo. Escuela de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo.