

La constitucionalización y convencionalización de los derechos laborales

Bismarck Jefferson Seminario Morante¹

I.- INTRODUCCIÓN

Si bien para conocer los orígenes del Derecho del Trabajo habría que remontarnos a la Revolución Industrial instaurada en el Reino de Gran Bretaña allá por la segunda mitad del siglo XVIII, en esta ocasión, queremos enfocarnos en los derechos sociales, de los cuales deriva el derecho al trabajo y todos aquellos que lo han complementado con el transcurso del tiempo. Con ese objetivo, corresponde echar un vistazo a los textos constitucionales que han ido confiriendo un valor supremo a tales prerrogativas y así comprender lo valioso que es un Estado Social de Derecho.

Sin desmerecer la importancia de aquella célebre Constitución francesa de 1848, es grato clarificar el origen de todos los derechos laborales con los que contamos en la actualidad. Esta vez no solo del derecho al trabajo en solitario sino también de los restantes que poseen la misma importancia en las relaciones de laborales. Con tal propósito, retrocedemos en el tiempo hasta el siglo XX para toparnos con dos íconos que marcaron el reconocimiento de los derechos sociales y, propiamente, de los derechos del trabajador. Nos referimos a la Constitución mexicana de Querétaro de 1917 y la Constitución alemana de Weimar de 1919, luego, examinaremos lo referente a la Constitución de la República Española de 1931, a la Constitución para la República del Perú de 1920, a la Constitución Política del Perú de 1933 y a la Constitución para la República del Perú de 1979. Finalmente, haremos un breve estudio de los derechos laborales desde la óptica de ciertos instrumentos normativos internacionales.

II.- LOS DERECHOS LABORALES EN LAS CARTAS MAGNAS

2.1.- De México

La Constitución mexicana de Querétaro de 1917 (en adelante Constitución de Querétaro) es un instrumento que todo abogado laboralista debe conocer, ahí está el meollo de lo que hoy ejercemos desde todas las tribunas posibles: la defensa libre, la docencia universitaria, la magistratura, etc. Sabemos que en su título sexto abordaba todo lo referente al trabajo y la previsión social, el cual estaba conformado únicamente por el artículo 123; sin embargo, a su vez contenía treinta apartados que detallaban una diversidad de derechos que, hoy nos suenan familiares. Sería tedioso citar la totalidad de tales atributos por lo que pasaremos a mencionar los que, a nuestra consideración, tienen mayor relevancia.

Para el artículo 123 de la Constitución de Querétaro, todo contrato de trabajo en sentido general, debía tener presente los derechos que hemos considerado agrupar de la siguiente manera: jornada de trabajo (apartados I al III), descanso semanal y posterior al parto

¹ Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional de Trujillo. Doctorando en Derecho y Ciencia Política por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Especialización en Derecho del Trabajo por la Universidad de Salamanca – España. Secretario de confianza de la Corte Suprema de Justicia de la República. Docente universitario.

(apartados IV al V), salario en general y por tiempo excedente (apartados VI al XI), negociación colectiva (apartados XII al XIII), accidentes de trabajo y enfermedades profesionales así como higiene y salubridad (apartados XIV al XV), formación de sindicatos, asociaciones de profesionales, etc. (apartados XVI), huelgas y paros (apartados XVII al XIX), solución de conflictos entre el capital y el trabajo (apartados XX al XXI), despido (apartado XXII), prioridad de los créditos laborales (apartados XXIII al XXIV).

En definitiva, la Constitución de Querétaro es un tesoro de derechos laborales, con ella se le dio valor fundamental ya no solo al trabajo sino también a todos los componentes que lo rodean. Se reconoció finalmente la supremacía de ciertos derechos individuales como la jornada máxima de 8 horas diarias, el descanso semanal obligatorio, el salario mínimo, entre otros, asimismo, de derechos colectivos como la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, todos en conjunto, son la mejor base del Derecho del Trabajo moderno.

2.2.- De Alemania

De otro lado, tenemos a la Constitución alemana de Weimar de 1919 (en adelante la Constitución de Weimar) cuya dación coincidió con el año en que se creó la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), la cual, funciona reuniendo a los Gobiernos, empleadores y trabajadores. La Constitución de Weimar además puso de manifiesto una realidad hasta ese momento resistente a ser aceptada: los trabajadores coexistían en un clima de total inferioridad respecto a sus empleadores. Asimismo, en líneas generales, desarrolló los ahora conocidos como derechos económicos, sociales y culturales o más fácilmente, derechos de segunda generación.

Respecto a derechos laborales, en la Constitución de Weimar, resalta el descanso durante los domingos y las fiestas reconocidas por el Estado (artículo 139), la especial protección del derecho al trabajo (artículo 157), la libertad de asociación profesional para la defensa y mejora de las condiciones de trabajo y económicas (artículo 159), la protección de un sistema de seguros (artículo 161), la obtención de una reglamentación internacional de las relaciones jurídicas de los trabajadores (artículo 162), el salario o sustento mediante una función productiva (artículo 163), entre otros.

Notoriamente, la Constitución de Weimar fue mucho más sobria, va más allá del derecho trabajo, reforzando el derecho al descanso semanal obligatorio, brindando las primeras luces del descanso en días feriados y de los seguros para ciertas contingencias, así como, se comprometió a una regulación supranacional de los derechos del trabajador que, finalmente se vio materializado con varios instrumentos legislativos internacionales posteriores. Sobre los derechos laborales colectivos trató muy poco, pues, con la libertad de asociación profesional que prescribe, se propugna la libertad sindical. En lo concerniente a la negociación colectiva y la huelga, no se expuso nada.

2.3.- De España

En el caso de España, los primeros derechos laborales aparecieron en la Constitución de la República Española de 1931 (en adelante la Constitución española de 1931) promulgada el 09 de diciembre del mismo año. En ella, salta a la vista lo relacionado al trabajo, consagrando

que es una obligación social y que goza de protección legal. Asimismo, se puntualizó que todo trabajador tiene aseguradas las condiciones necesarias para una existencia digna y, la legislación social, regulará los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez, muerte; el trabajo de las mujeres y jóvenes; la jornada de trabajo y el salario mínimo; las vacaciones anuales remuneradas, entre otros (artículo 46).

Es decir, la Constitución española de 1931 acopió por primera vez la dignidad del trabajador, las vacaciones remuneradas y la labor de las mujeres a quienes por muchos años el Derecho les fue esquivo. Se consagró la ordenación del régimen de seguros ante situaciones de fuerza mayor y el salario mínimo, esto, claramente en el entorno de una república democrática que defiende la libertad y la justicia de su población.

2.4.- De Perú

Y en Perú, los derechos laborales fueron emergiendo recién con la Constitución para la República del Perú de 1920 promulgada el 18 de enero del aludido año, al garantizar la libertad de trabajo (artículo 46) así como las condiciones máximas para el trabajo, los salarios mínimos y la obligatoriedad de una indemnización ante un accidente de trabajo (artículo 47). Algo similar encontramos en la Constitución Política del Perú de 1933 promulgada el 9 de abril del mismo año, ya que avala la libertad de trabajo (artículo 42), el contrato colectivo de trabajo (artículo 43), la participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas (artículo 45), la seguridad, condiciones máximas de trabajo, indemnización por tiempo de servicios prestados y por accidentes así como los salarios mínimos (artículo 46).

Pero donde realmente encontramos una narración pormenorizado de derechos laborales es en la Constitución para la República del Perú de 1979 promulgada el 12 de julio del aludido año, en donde se asegura el derecho de toda persona a elegir y ejercer libremente su trabajo (artículo 2 inciso 13); el derecho al trabajo como fuente principal de riqueza (artículo 42); el derecho a una remuneración justa, mínima y a la asignación familiar (artículo 43); el derecho a una jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales; el pago por trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria; el derecho al descanso semanal remunerado, el derecho a vacaciones anuales pagadas, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señale la ley o el convenio colectivo (artículo 44); medidas de protección a la madre trabajadora (artículo 45); medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo (artículo 47); el derecho a la estabilidad laboral (artículo 48); el carácter preferente de las remuneraciones y beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 49); el derecho de sindicalización (artículo 51); el derecho a la negociación colectiva (artículo 54); el derecho a las huelgas (artículo 55); el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa (artículo 56) y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos a los trabajadores (artículo 57).

En resumen, la constitucionalización de los derechos laborales en territorio peruano, se vio plasmada en la Constitución de 1920 y en la Constitución de 1933 al profesar una libertad de trabajo con un salario mínimo, con una indemnización frente a accidentes así como la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas y ni qué decir del contrato o convenio colectivo, aunque en ambas Constituciones se omitió la libertad sindical y la huelga. Pero el auge de los derechos laborales desde todas sus dimensiones dables, se

crystalizó a plenitud con la Constitución de 1979, en esta última, prácticamente no se olvidó nada, consolidando así los derechos individuales y colectivos.

III.- LOS DERECHOS LABORALES EN NORMAS INTERNACIONALES

Los derechos laborales igualmente han sido tomados en cuenta por normas internacionales tales como: la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 22 al 25), el Convenio Europeo de Derechos Humanos (artículo 4), la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 6), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 6 al 12), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido como «Protocolo de San Salvador» (artículos 6 al 9) y por el extenso bagaje de convenios de la OIT.

Pues sí, el fin de la segunda guerra mundial y el incremento de las relaciones laborales en numerosos sectores productivos, puso en el tapete la necesidad de que los derechos del trabajador superen el límite de la constitucionalización y se apueste por organismos que se encargaran de emitir normas internacionales que vinculen a aquellos Estados que las incorporen a sus ordenamientos jurídicos internos tal como ya lo había avizorado el artículo 162 de la Constitución de Weimar. De ese universo compuesto por declaraciones, convenciones, protocolos, convenios, entre otros, existen varios que han sido adoptados por el Perú y España, esto, ha despertado una nueva corriente que en el continente americano hoy en día conocemos como «Control de Convencionalidad» que implica el deber de tutelar los derechos fundamentales ya no únicamente a la luz de la Constitución y la ley de un Estado sino también de los instrumentos internacionales que han sido debidamente ratificados.

IV.- CONCLUSIONES

1.- Los derechos laborales han ido evolucionando en las diversas Cartas Magnas que rigen en América y Europa, desde aquellos hitos históricos como son la Constitución mexicana de Querétaro de 1917 y la Constitución alemana de Weimar de 1919, las mismas que marcaron una pauta para que varios años después se tenga la Constitución de la República Española de 1931 y la Constitución para la República del Perú de 1920, siendo estas últimas un gran punto de partida que terminaron por consolidarse con las vigentes Constitución Española de 1978 y Constitución Política del Perú de 1993.

2.- Los derechos laborales también han alcanzado un significativo reconocimiento en las normas internacionales más importantes como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador y por el extenso bagaje de convenios de la OIT; por lo tanto, los magistrados nacionales se encuentran en el deber de aplicar el «Control de Convencionalidad», con el objetivo de garantizar un verdadero pronunciamiento arreglado a derecho.