

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.

Perú se puede apreciar con suma facilidad), antes bien se han venido efectuando una serie de atropellos a los derechos fundamentales del trabajador como persona, so pretexto de ser "influenciados" por el fenómeno de la globalización y de practicar una suerte de capitalismo descontrolado, que muchas veces siguen la máxima maquiavélica, "el fin justifica los medios".

En este orden de ideas es imprescindible no perder de vista las razones primigenias por las cuales surgió el Derecho Laboral, analizando especialmente su dimensión personal, lo que nos permitirá, retornar a la humanización y socialización del Derecho de Trabajo a través de una serie de propuestas referidas al respeto incondicional de los derechos fundamentales de los trabajadores, protegiéndolos de este modo, de "limitaciones" -generalmente injustificadas por constituir la parte más débil de la relación contractual- impuestas por los empleadores en una relación laboral y, muchas veces permitidas o toleradas por el estado quien deja de lado su obligación protectora de los derechos humanos de sus ciudadanos.

II. EL ROL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL

La aparición del Derecho de trabajo estuvo condicionada a la existencia de ciertos elementos, tal como lo menciona ALONSO OLEA, que fueron: la libertad de la persona como base jurídica de las relaciones de prestaciones de servicios por cuenta ajena; la presencia de un nuevo tipo de trabajo, el trabajo industrial; la aparición de la llamada cuestión social, entendida como el conjunto de penosas situaciones sufridas por el trabajador; y por último las profundas transformaciones políticas y económicas -que hicieron aumentar espectacularmente el nivel de riqueza y beneficio de las empresas- que tienen lugar a finales del siglo XIX y principios del siglo XX¹. Todos estos elementos aunados a la ineficacia del derecho civil para regular esta nueva realidad, por abarcar sólo relaciones jurídicas contractuales entre individuos en igualdad de condiciones, supuesto de hecho que no se presenta en la relación laboral en donde intervienen sujetos con profundos contrastes sociales y económicos.

Así el derecho laboral, configuró un desprendimiento del derecho civil, pues como hemos descrito brevemente, con el paso del tiempo ha constituido

1 Olea, Alonso, Introducción al Derecho de Trabajo, Civitas, Madrid, 2002, p. 34

características que requirieron el nacimiento de una rama autónoma del derecho².

Como nos lo recuerda Neves Mujica "Todo trabajo por ser una actividad física y mental del hombre genera relaciones sociales que son materia de regulación por el derecho con la finalidad que las mismas se desenvuelvan dentro de un marco de justicia, sin embargo para efectos del presente estudio sólo nos interesa el trabajo humano, productivo por cuenta ajena, libre y subordinado³.

Elementos contenidos en el art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"⁴.

Como podemos apreciar el carácter personal de la prestación puede llevarnos a pensar que el objeto del contrato de trabajo sea la persona misma, en cuanto se necesita de la "prestación personal" de trabajador, y a llevarnos de regreso a una concepción patrimonial de la relación del hombre y su cuerpo, como algunas antiguas teorías que calificaban al cuerpo como un derecho real de propiedad hasta de usufructo.

Si hoy se rechaza, en principio, ésta concepción patrimonial, se debe a que conduce a asimilar el cuerpo a una cosa, y a una cosa distinta de la persona, cuando es la persona misma⁵. Al no poder asimilarse a una cosa, el cuerpo humano se halla fuera del comercio, lo que convierte nulo todo acuerdo de que sea objeto; y en consecuencia nulo el contrato de trabajo, pues lo que queda sometido al poder de dirección del empleador es la energía del trabajador, y hablar solamente de "su energía", admitiría que ésta pueda separarse del hombre mismo. Situación distinta al contrato civil, pues en éste se pone disposición el resultado o un servicio determinado, mientras que el contrato de trabajo se pone a disposición su cuerpo, su energía.

Respecto a esta discusión Ripert y Boulanger llevan a cabo, por su parte la afirmación más llamativa "En realidad, la persona humana es tanto el objeto del contrato, como sujeto del mismo"⁶. No obstante, debemos decir que ésta

2 En la relación de trabajo, y a diferencia del empresario, el trabajador no arriesga su patrimonio, arriesga su piel. Y, en primer lugar, el derecho de trabajo surgió para salvar ésta última, es decir, para imponer seguridad en el trabajo. Supiot, Alain, Crítica al Derecho de Trabajo, 1996, p. 90.

3 Neves Mujica, Javier, Introducción al Derecho de trabajo, ARA, Lima, 1997, p. 19.

4 Presunción contenida en el Título I "Del Contrato de Trabajo", Capítulo I Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Dec. Leg. 728, de acuerdo al Texto Único Ordenado aprobado mediante D.S. 03-97-TR)

5 Supiot, Alain, Crítica al Derecho de Trabajo, 1996, p. 77.

6 Supiot, A. 1996. Ob. Cit., p. 78.

afirmación es parcialmente cierta y un poco aproximada, pues el hombre está constituido de una serie de potencias, no es un cuerpo inerte, sino dotado de capacidades físicas e intelectuales, profesionales. Son sólo las capacidades profesionales –una combinación de las capacidades físicas e intelectuales– las que se ponen en juego en una relación laboral (obligaciones contractuales), quedando libre de “ataduras” los demás aspectos personales del trabajador, como sus ideales religiosos, políticos, filosóficos, etc.

Lo que sí es correcto afirmar, es que el contrato de trabajo no agota todas las dimensiones del hombre, y no es del todo cierto que “el objeto del contrato de trabajo sea la persona misma, en su totalidad”, sino sólo esa capacidad profesional de poner a disposición del empleador “una prestación personal de servicios” constituida en las obligaciones contractuales, que por ser una parte única de la dimensión personal del hombre, puede ser remunerada; en esto consiste su carácter sui generis.

Por eso puede afirmarse que “el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar”⁷.

El otro elemento configurador de la relación laboral es la subordinación, que siguiendo a Ludovico Barassi, puede ser definido como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador. Como se destaca, su definición no ha diferido en esencia de lo que los autores actuales consideran⁸.

Según el art. 9 de la LPCL “Por subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turno, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”⁹.

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

8 Cfr. Ermida Uriarte, Oscar, *Crítica de la Subordinación*, Ius et Veritas 25, p. 282

9 Así, resulta de la subordinación jurídica las llamadas facultades o poderes del empleador que son: el poder de dirección, poder reglamentario y el poder sancionador.

Suele señalar la doctrina que tal sujeción se puede dar, según los casos, con mayor y menor intensidad y que no supone que el empleador esté efectivamente ejerciendo una dirección constante sobre la actividad del trabajador, sino de aquél que conserve la facultad de ejercer tal dirección y que éste tenga la obligación de acatarla. Es importante observar que el tipo de subordinación que en todo contrato tiene la parte que asume una o más obligaciones. Es, en efecto, cierto que de todos los contratos civiles o mercantiles nacen obligaciones, al menos para una de las partes contratantes y que la parte que se obliga subordina su conducta al contrato, en el sentido que debe dar cumplimiento a la obligación asumida mediante el mismo. Pero en el contrato de trabajo, la subordinación no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar servicio al cual se comprometió, sino que debe prestarlo con sujeción personal al poder directivo del empleador, lo cual crea, una relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del empleador que no se produce en los contratos civiles y mercantiles.

Es necesario aclarar que la subordinación es de tipo jurídico, por el cual existe un poder de disposición del empleador sobre la fuerza de trabajador del servidor.¹⁰ BARASSI afirma que la subordinación es 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”, cuya intensidad es susceptible de asumir “una variedad de grados”¹¹.

Son este sometimiento personal del trabajador a la autoridad jerárquica del empleador y las desigualdades económicas las que dificultan que a través del libre ejercicio de la autonomía de la voluntad aquel pueda negociar con éste sus condiciones de trabajo de una manera equitativa, circunstancias que justifican histórica e ideológicamente el nacimiento y la existencia del Derecho de Trabajo como una disciplina jurídica especializada que tiende a dar adecuada tutela a ese trabajador jurídicamente dependiente y económicamente desigual¹².

10 Otros tipos de subordinaciones son la subordinación económica y la técnica. Para mayor comprensión Cfr. a Sanguinetti, Wilfredo, *Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*, Cultural Cusco Editores, Lima, 1988, p. 162. Citado por Morales, Pedro G. En: *Problemática Actual del Contrato Individual del Trabajo: La Frontera entre el Trabajo Subordinado y el Trabajo Independiente*. AAVV, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2001.

11 Espinoza, Javier, *Apuntes del Curso de Derecho Laboral I*, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, 2006, p.4.

12 Ermida Uriarte, Oscar, *Op. Cit.*, p. 284.

Cabe precisar -como veremos más adelante- que este poder de dirección tiene como límites la razonabilidad (Cfr. Art. 9 de la LPCL) y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 segundo párrafo de la Constitución Política del Perú^{13 14}.

III. EL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA

La dignidad del trabajo es una consecuencia de la dignidad del hombre que trabaja. Claro está, que, para comprender debidamente la afirmación precedente en su sentido verdadero, habría que empezar sostener la existencia de una "filosofía del trabajo", y, entonces, de acuerdo a Tristán de Athayde, precisar, que desde el punto de vista filosófico, debe entenderse el "trabajo", como: "El esfuerzo individual del ser humano, ordenado a un fin transitivo, honesto, caracterizado por la racionalidad, libertad y fecundidad"¹⁵.

Este fin transitivo es una expresión de la operatividad de la dignidad humana, es decir el hombre está llamado a perfeccionarse, a realizarse, puesto que la dignidad consiste en la excelencia del ser humano, que radica en la naturaleza racional del hombre, confiriéndole una impronta esencial distinta de otros seres del mundo animal. Asimismo de la relación de los fines -que se existen en la constitución del ser como inclinaciones naturales - y la dignidad humana, nacen derechos y deberes que son manifestaciones de la propia dignidad humana; sirviendo algunos de ellos como medios para la realización del hombre, como ejemplo de ello, es el derecho natural al trabajo¹⁶.

Si bien es cierto el concepto de dignidad humana es un concepto, netamente filosófico, el carácter ontológico de la persona nos lleva a adentrarnos en un aspecto existente de esta, como es su juridicidad o capacidad y potencia de dar lugar a la realidad que llamamos jurídica, como son normas, deberes, derechos, etc.; cuya base reposa en las relaciones que se generan y desarrollan en el campo de la comunicación interpersonal de naturaleza intelectual y libre¹⁷. Aún con

13 Espinoza, Javier, Op. Cit., p 5.

14 Entre las disposiciones sustanciales del contrato (de trabajo) que limitan el poder de dirección, una debe retener especialmente la atención, se trata de la cualificación profesional, noción ambigua, pues sirve tanto para designar una cualidad de la persona -su competencia profesional- como la naturaleza de las prestaciones de que esta persona es deudora en el contrato de trabajo. Supiot, A. 1996. Crítica al Derecho de Trabajo. p.146.

15 Palomino, Teodoro, Humanización del Trabajo y el Derecho al Ocio, Juris Laboral, Lima, 1993, p. 65

16 Por lo tanto el trabajo es un bien del hombre -es un bien de su humanidad-, porque mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido «se hace más hombre». Juan Pablo II. Laborem Exercens, Folletos Mundo Cristiano, Madrid, 1994, p. 21

17 Hervada, Javier, Lecciones Propedéuticas de Filosofía del Derecho Natural, EUNSA, Pamplona, 2000, p. 466.

estos datos, este derecho-principio, en cuanto a su eficacia jurídica, está supeditada a la protección judicial y el desarrollo de su contenido dependerá de la labor jurisprudencial y de la imaginación de los juristas para encontrar soluciones y mecanismos jurídicos que salvaguarden la libertad y la dignidad de todo trabajador.

"El reto está planteado: Lograr que las normas conjuguen la lógica de la racionalidad económica con el respeto de la dignidad de los trabajadores. En su sentido más amplio sin convertir la técnica y a la competencia empresarial en valores supremos de la sociedad"¹⁸.

IV. RÉGIMEN CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO

El trabajador es un valor superior para nuestra Constitución vigente. Así se aprecia con nitidez en las declaraciones de su preámbulo y articulado, que conceptúan al trabajo como deber y derecho, base del bienestar general y de la realización personal, fundamento del régimen económico y sustento de la República democrática y social.

Estas expresiones poseen la mayor relevancia porque muestran que nos encontramos ante un bien superior en el ordenamiento. Además pueden servir, de un lado, como clave interpretativa para el conjunto del articulado laboral y del texto constitucional (base sobre la cual, por ejemplo, puede sostenerse el reconocimiento de todos los principios del Derecho del Trabajo, originados en el carácter protector de este, aunque no estén expresamente consagrados). Así, nuestra Constitución se ubica al lado de los textos fundamentales modernos y democráticos del mundo, todos los cuales reconocen derechos económicos y sociales, además de las tradicionales libertades civiles y políticas.

En ese contexto el estado peruano asume un rol protector del trabajador -aunque en menor intensidad comparada con la Constitución de 1979¹⁹-, fundado en la desigualdad económica entre las partes de la relación laboral, que debe ser nivelada jurídicamente. Entendemos por relación laboral²⁰, al vínculo

18 Pacheco Zerga, Luz, La dignidad humana en el Derecho de Trabajo. Universidad de Navarra, Pamplona, 2006, p. 74.

19 "Sostiene Carlos Blanca, que en materia laboral la Constitución de 1993 se caracteriza en razón de las normas de la Constitución de 1979 que suprime o recorta, pues, al parecer, su tarea ha consistido, en podar lo que para algunos ha sido una normatividad constitucional frondosa, sin agregar innovación alguna que la singularice".

20 Cfr. Bernaldes, Enrique, La Constitución de 1993. Análisis Comparado, Rao, Lima, 1999, p. 258. "La relación laboral es una relación jurídica dentro de la cual se desarrolla el trabajo cotidiano con la subordinación de trabajador a empleador. El Derecho trata en general de que todas las personas ingresen en relaciones de igualdad. Cuando se producen desigualdades entre las partes, entonces el Derecho busca compensarlas, normalmente con normas de carácter protectorio para la parte más débil. Con ello busca retomar el equilibrio en la relación.

jurídico existente entre el empleador y el trabajador²¹, cuyo rasgo más característico es la subordinación, de la que se derivan los poderes o facultades del empleador (poder de dirección, reglamentario y sancionador), teniendo como límites el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador. Es este último punto al que nos vamos a referir detenidamente.

4.1 Derechos fundamentales laborales

La Constitución vigente consagra una relación enumerada de derechos laborales (art. 22 al art. 29), llamados por la doctrina "derechos laborales específicos"; pero existen además otros derechos que se le atribuyen al trabajador por el hecho de ser persona, los llamados derechos laborales inespecíficos, derivados del precepto contenido en el artículo 23 de la Constitución en su párrafo tercero que textualmente establece que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".²²

PALOMEQUE definiendo estos derechos afirma que son aquellos derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ser ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y por tanto se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en la que se hacen valer^{23 24}.

Tal es así que la Constitución prevé la enumeración de los derechos fundamentales, y la cláusula de los derechos implícitos o no enumerados, dando lugar a que en nuestro ordenamiento todos los derechos fundamentales –o

21 Sanguinetti, Wilfredo, *Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho civil y al Derecho de trabajo*, Cultural Cusco, Lima, 1985, p. 12. El Contrato de trabajo no es sólo un acto jurídico inicial, sino mucho más. Consta de dos partes. La primera parte, se presenta como un acuerdo, se sitúa en el plano de la concertación; en la segunda parte pertenece al plano de la ejecución de las obligaciones. La relación entre una y otra corresponde a la que existe entre el derecho como norma y el derecho como relación social.

22 A diferencia del contrato civil en donde se cumple lo pactado expresamente (derechos y obligaciones) en el contrato de trabajo las partes acuerdan sus obligaciones y derechos pero además por la naturaleza del contrato (personal, subordinado y remunerado) se activan una serie de mecanismos de acción civil (por ejemplo la seguridad social) en razón, no de una simple condición o etiqueta de trabajador sino del status jurídico o situación jurídica que le permite adquirir una serie de derechos por ser persona.

23 Espinoza, Javier, *Op. Cit.*, p. 7.

24 Las normas jurídico laborales que pertenecen básicamente a los derechos "económicos y sociales" (es decir de "segunda generación"); reconocen o consagran derechos de dimensión colectiva. Pero no puede negarse la vinculación de los derechos laborales con los derechos civiles y políticos clásicos; más bien ha de afirmarse su interdependencia con estos últimos. AAVV, V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2001, p. 318

atribuidos a todos los ciudadanos por ser personas– sean a su vez derechos constitucionales, en tanto es la propia Constitución la que incorpora en el orden constitucional no sólo a los derechos expresamente contemplados en su texto, sino a todos aquellos que, de manera implícita, se deriven de los mismos principios y valores que sirvieron de base histórica y dogmática para el reconocimiento de los derechos fundamentales²⁵.

Como hemos señalado los derechos fundamentales hacen referencia a todas las exigencias jurídicas derivadas la dignidad humana²⁶, y que todo estado democrático debe reconocer. Así nuestra Constitución en su artículo 1 dispone que "La defensa de la persona humana y el respeto su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado", por lo que se sanciona todo hecho que vulnere a la dignidad humana.

Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia emitida en el proceso recaído en el expediente N° 4635-2004-AA/TC del 17 de abril de 2006, en cuyo fundamento 12, al establecer que "si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales (comúnmente en la Norma Fundamental de un ordenamiento) es presupuesto para su exigibilidad como límite para el accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectando en él como fin supremo de la sociedad y el Estado".

Cabe precisar la distinción entre el respeto a la dignidad y el de los derechos fundamentales. Puede existir una cesión en el ejercicio de los derechos fundamentales que no afecte a la dignidad, en cambio no es posible pactar una vejación a la dignidad²⁷.

Desde el punto de vista filosófico y antropológico, todos los derechos constitucionales son derechos humanos y, en cuanto tales, se fundan de algún modo en la dignidad humana. Sin embargo, no todos los derechos fundamentales son inviolables, en cuanto que no puede gozarse de alguno de

25 Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional peruano Exp. N° 1417-2005-AA/TC publicada el 12.07.2005 en El Peruano, p. 1636 y 1637

26 AAVV, V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Op. Cit.*, p. 317. "La exposición sistemática y la fundamentación de los derechos fundamentales de la persona humana responden a concepciones filosóficas y políticas originadas en el pensamiento europeo occidental. El desarrollo progresivo de ese concepto y su puesta en práctica le han otorgado carácter jurídico: ya no es meramente una fórmula política ni una propuesta moral: durante décadas se ha decantado una enumeración de los derechos humanos y ha sido establecidos diversos órganos y procedimientos de tutela, a través de declaraciones, cartas, convenios, tratados, pactos, y otros instrumentos internacionales."

27 Pacheco, Luz, *Op. Cit.*

ellos o de algunos en toda su intensidad, sin caer por ello en indignidad, ya por propia voluntad o por las circunstancias²⁸.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto se puede concluir que los derechos fundamentales de las personas tienen vigencia, validez y eficacia en la relación laboral; a continuación veremos algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional al respecto.

4.2 Eficacia inter privados de los derechos constitucionales

El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el proceso recaído en el expediente N° 1124-2001-AA/TC del 11 de julio de 2002, en el proceso seguido por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra la sentencia expedida por la Sala Corporativa Transitoria Especializada en Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró en su Fundamento sexto lo siguiente:

“La Constitución se proyecta erga omnes, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquéllas establecidas entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia inter privados o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales. (Fundamento Séptimo) “Esto mismo ha de proyectarse a las relaciones privadas entre empleador y trabajador. Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.”

Este mismo criterio también se encuentra recogido en la sentencia recaída en el expediente 976-2001-AA/TC del 13 de marzo de 2003 en el proceso seguido entre Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú en sus fundamentos

28 Pacheco, Luz, Op. Cit., p. 75.

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. [STC de España 53/1985, Fund. Jur. N° 4].”

En suma, pues, los derechos constitucionales informan y se irradian por todos los sectores del ordenamiento jurídico, -incluidos los referidos a la materia laboral- pues ellos forman parte esencial del orden público constitucional. Que cualquiera pueda interponer un amparo contra acciones u omisiones provenientes de una persona (natural o jurídica de derecho privado), quiere decir que los derechos constitucionales vinculan directamente esas relaciones inter privados y, precisamente porque vinculan, su lesión es susceptible de repararse mediante esta clase de procesos. Todo ello significa que cualquier acto entre particulares debe respetar el ejercicio de los derechos fundamentales, situación a la que no puede permanecer ajena la relación laboral entre empleador y trabajador máxime si el artículo 23 segundo párrafo de la acotada norma establece que Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.²⁹

De lo expuesto se traduce que los derechos fundamentales, ya sean derechos laborales específicos o inespecíficos, constituyen un límite al poder de dirección del empleador, que no puede entenderse como omnímoda, sino que se encuentra sometido a la razonabilidad³⁰, respetando los derechos de los trabajadores y a su dignidad humana.

V. DELIMITACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES

Si bien los derechos fundamentales son límites al poder de dirección del empresario; en una relación laboral tampoco se puede inflar los derechos de los trabajadores. El Derecho del trabajo, es el derecho del trabajador y del empresario, consecuentemente, los derechos fundamentales se deben modalizar

29 Espinoza, Javier, Op. Cit., p. 8

30 Que supone la actuación de los sujetos conforme a los dictados de la razón y que actúa como un freno en aquellas áreas donde la norma no ha previsto límites muy rígidos. AAVV. Análisis Laboral. Vol. XXIX. N° 333. ABE.SAC., Lima, 2005, p. 11.

a través de las obligaciones asumidas por las partes en el contrato de trabajo. Criterio asumido en la Sentencia del Tribunal Constitucional Español STC 99/1999, que establece que "El contrato de trabajo no puede restar eficacia a los derechos fundamentales, pero sí delimitar su contenido, de acuerdo a las obligaciones asumidas por el trabajador y por el empresario"³¹.

Esta determinación del "contenido constitucional" de los derechos fundamentales³², es una tarea que no puede realizarse apriorísticamente, sino que dependerá de cada situación en concreto. Línea de interpretación seguida por Tribunal Constitucional Español, que aún nos llevaría a realizarnos una interrogante ¿los derechos fundamentales de los trabajadores se puedan limitar para determinar el contenido esencial de ellos? La respuesta es no, Pacheco Zerga nos aclara tal confusión, afirma que los derechos fundamentales son demitables, mas no limitables. Limitar significa "prescribir limitaciones", y si esto se admitiera, entonces sería justo admitir que los límites son impuestos externamente, y ya no por su fundamento sino por la arbitrariedad del poder que trae consigo el caos dentro de todo el ordenamiento jurídico. Por otro lado delimitar significa "describir límites", límites inmanentes que por la propia unidad del sistema jurídico deben permanecer equilibrados. Por lo tanto no existe el llamado "conflicto de derechos", pues los derechos no pueden determinarse a apriorísticamente, al no estar acabados, sino que requiere de una labor hermenéutica del jurista, y que por ende no llevaría a colisionar con otros derechos.

De esta forma SERNA Bermúdez nos dice que esta apertura lleva a descubrir que lo que se presentaba como un conflicto de derechos subjetivos era, mas bien, un simple conflicto de intereses o pretensiones. La diferencia es radical porque los derechos, a diferencia de los intereses de las personas son armónicos, no sólo por regla general de interpretación constitucional sistemática, sino por la unidad de la persona humana³³. Si se admitiera este conflicto de derechos o que sus límites fueron establecidos externamente —es decir, no por su fundamento sino

31 Pacheco, Luz, Op. Cit., p. 215

32 Es preferible el empleo de la expresión "contenido constitucional del derecho" antes que la expresión "contenido esencial", debido a que ésta segunda es un equívoco en la medida que sugiere la existencia de un contenido no esencial del derecho constitucional el cual no vincularía al Poder Político, en particular al legislador. Y admitir eso sería admitir que los mandatos de la Constitución son sólo en partes vinculantes, es decir, sólo en parte la Constitución debería ser obedecida, lo cual choca con el principio de normatividad de la Constitución. AAVV., Asesoría Laboral. Año XIX. N° 167, ECB, 2004, p. 9.

33 Pacheco, Luz, Op. Cit., p. 219

por la fuerza del poder-, entonces el ordenamiento jurídico no podría ser un sistema armónico que garantice la justicia y la paz social³⁴.

Con justa razón, se ha dicho que determinar el contenido constitucional de un derecho es "mirar hacia los límites internos de cada derecho en litigio, hacia su naturaleza, hacia el bien que protege, hacia su finalidad y su ejercicio funciona; es atender a sus respectivos contornos y a sus esferas de funcionamiento razonable"³⁵.

Para cumplir con la delimitación de los derechos fundamentales OLLERO hace referencia a la "ponderación delimitadora de los derechos humanos, para establecer criterios de proporcionalidad", criterio que se concretiza mediante la teoría del ajuste social, la cual no impone límites externos sino que reconoce la realidad objetiva que se encuentra detrás de los derechos invocados y que no está predeterminada, ni que los derechos son absolutos, salvo el derecho a la vida y la integridad física, y que en determinadas circunstancias ceden frente a otros deberes³⁶, como en la relación laboral que se refieren a los deberes y obligaciones recíprocas entre el empleador y trabajador.³⁷

Por otro lado Brage Camazano³⁸ propone un método que "distingue entre el ámbito normativo del derecho fundamental, como contenido ab initio del derecho fundamental, antes de toda posible restricción; la intervención en el derecho fundamental, que se refiere a las distintas formas de interferencia o injerencia en ese ámbito inicialmente protegido por el derecho; y la justificación constitucional de esa intervención".

Asimismo Pacheco Zerga, también se pronuncia acerca de los criterios hermenéuticos para la delimitación de los derechos fundamentales, con bastante similitud, resumiendo estos, en tres tipos de juicios: Juicio de idoneidad, que significa que la condición sea susceptible de conseguir el objeto propuesto; el juicio de necesidad, que la medida adoptada sea indispensable, es decir que no haya otra medida más moderada para conseguir tal fin con igual eficacia, y por

34 Cfr. *Ibidem* p. 223

35 AAVV., Asesoría Laboral. Año XIX. N° 167, ECB, Lima, 2004, p. 9

36 Cfr. Pacheco, Luz, Op. Cit., p. 224.

37 Ver Sentencia del Tribunal Constitucional —aunque erróneamente utiliza el término restringir— N° 0004-2004-AI/TC que establece en su fundamento sétimo que "Ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podrá restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es, en la medida en que la limitación no haga perder al derecho de toda funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento "esencial" del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad)"

38 BRAGE CAMAZANO, J., [Los límites a los derechos fundamentales], Madrid, Dykinson, 2005. (<http://www.geocities.com/derechoconstitucional/INDICLIBROLIMITESDDFF.htm>)

último el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, que refiere a la acción ponderada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas en general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto³⁹.

Es importante señalar un principio que no ha sido desarrollado por la jurisprudencia peruana, pero sí ha tenido un importante progreso en la doctrina española, me refiero al principio de buena fe, que también es un requisito indispensable para delimitar el contenido de los derechos fundamentales, puesto que el quebrantamiento de este principio supondría un incumplimiento, y no el ejercicio de un derecho. De este modo, Díez Picazo, nos dice que la obligación de ejecutar el contrato conforme a los compromisos adquiridos, tiene su fundamento último en la dignidad humana, porque tanto el empresario como el trabajador, al celebrar un contrato están dando cauce a sus fines, intereses, aspiraciones, que derivan de su comportamiento racional y que el orden jurídico protege⁴⁰.

VI. CONCLUSIONES

El trabajo es una de las características que tiene la marca personal y necesaria del hombre, cuya vocación y exigencia procede de la dignidad de la persona humana y que en su carácter social se conforma como un deber y un derecho, reconocida en la mayoría de las legislaciones democráticas del mundo, y en nuestra constitución en su artículo 22.

El estado, tiene un rol protector hacia los trabajadores, en función de la desigualdad económica entre las partes de la relación laboral, que debe nivelarla jurídicamente, a través de mecanismos tendientes a su protección teniendo como límites al poder de dirección el principio de razonabilidad y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador. Específicamente a los que la doctrina llama derechos laborales inespecíficos, atribuidos a todos los ciudadanos en general pero que son ejercitados en el seno de una relación laboral, en razón de la eficacia inter privatos o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales por la vinculatoriedad de la Constitución que se proyecta erga omnes a todo el ordenamiento jurídico.

Los derechos fundamentales hacen referencia a todas las exigencias jurídicas derivadas de la dignidad humana, que se deben modalizar a través de las

³⁹ Pacheco, Luz, Op. Cit., p. 229.

⁴⁰ Díez Picazo, Luis, Fundamento del Derecho Civil Patrimonial, Tecnos, Madrid, p. 126

obligaciones asumidas por las partes en el contrato de trabajo, debiéndose delimitar mas no limitar tales derechos a través de mecanismos idóneos que no impongan límites externos sino que reconozcan la realidad objetiva que se encuentra detrás de los derechos invocados.

Finalmente, a la luz de las razones filosóficas concluimos que la razón trascendental que sustenta la existencia y vigencia del derecho laboral, es la dignidad humana, de la cual derivan una serie de derechos y deberes tendientes a la realización y perfección de la persona.

BIBLIOGRAFIA

- Olea, Alonso. Introducción al Derecho de Trabajo. Civitas. Madrid, 2002.
 Alonso, M. y Casa, M. Derecho de Trabajo. Civitas. Madrid. 2002
 AAVV. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. 2001.
 Ballesteros, J. Derechos Humanos. Madrid. TECNOS. 1992.
 Bernal, Enrique. La Constitución de 1993. Análisis Comparado. Rao. Lima. 1999.
 Borrajo Da Cruz, E. Introducción al Derecho de Trabajo. TECNOS. Madrid. 2002
 Juan Pablo II. Centesimus annus. Ediciones Paulinas. Lima. 1991.
 Juan Pablo II. Laborem exercens. Folletos Mundo Cristiano. Madrid. 1994.
 Ermida Uriarte, Oscar. Crítica de la Subordinación. Ius et Veritas. N° 25.
 Espinoza, Javier. Apuntes del Curso de Derecho Laboral I. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. 2006.
 Hervada, Javier. Introducción Crítica al Derecho Natural. Universidad de Piura. Piura. 1999.
 Hervada, Javier. Lecciones Propedéuticas de Filosofía del Derecho Natural. Universidad de Navarra. Pamplona. 2000.
 Montoya, Alfredo. Derecho de Trabajo. TECNOS. Madrid. 2002.
 Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho de trabajo. ARA. Lima. 1997
 Pacheco Zerga, Luz. La subordinación como elemento tipificante del contrato de trabajo" en Primeras Jornadas de Derecho de la Empresa. Universidad de Piura. Piura.
 Pacheco Zerga, Luz. La dignidad humana en el Derecho de Trabajo. Universidad de Navarra. Pamplona. 2006.
 Palomino, Teodorio. Humanización del Trabajo y el Derecho al Ocio. Juris Laboral. Lima. 1993

- Pérez, A. Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución. TECNOS. Madrid. 2005
- Rendón, Javier. Legislación Laboral. Régimen de la Actividad Privada. Grijley. Lima. 2006
- Sanguinetti, Wilfredo. Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho civil y al Derecho de trabajo. Cultural Cusco S.A. Lima. 1985
- Supiot, Alain. Crítica al Derecho de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. 1996
- Toyama, Jorge. Instituciones de Derecho del Trabajo. Gaceta Jurídica. Lima. 2005
- Vásquez, A., Paz, E., Borda, A., Eguiguren, F. Y Belaunde, F. El Pensamiento Social Cristiano y sus desafíos en el Perú de hoy. Konrad Adenauer Stiftung y el Instituto de Estudios Social Cristiano. Lima. 2004.

Revistas jurídicas:

- AAVV. Asesoría Laboral. Año XIII. N° 151. ECB. Lima. 2003
- AAVV. Asesoría Laboral. Año XIII. N° 152. ECB. Lima. 2003
- AAVV. Asesoría Laboral. Año XIX. N° 167. ECB. Lima. 2004
- AAVV. Asesoría Laboral. Año XV. N° 169. ECB. Lima. 2005
- AAVV. Asesoría Laboral. Año XV. N° 175. ECB. Lima. 2005
- AAVV. Análisis Laboral. Vol. XXIX. N° 333. AELE.SAC. Lima. 2005

Páginas web:

- KAZOR ALISTE, Kamel. PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y CRITERIOS DE VINCULACION POSITIVA Y NEGATIVA EN LA CONSTITUCION. Rev. derecho (Valdivia). [online]. dic. 1997, Vol. 8, No. 1 [citado 28 Junio 2006], pp. 92-96. Disponible en la World Wide Web:
<http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09501997000200005&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0950.
<http://www.cajpe.org.pe/rij/bases/juris-nac/1124-2001-AA.htm>
<http://www.cajpe.org.pe/RIJ/bases/juris-nac/0976-2001-AA.htm>
<http://www.monografias.com/trabajos10/tupa/tupa.shtml>
<http://www.interrogantes.net/includes/documento.php?IdDoc=2063&Idsec=217>
<http://www.malostratos.com/contenido/biblioteca/definiciones/Dereliberta.htm>
http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_constitucionales

CONSTITUCIÓN Y NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

RAÚL SACO BARRIOS*

"Si mantenemos un sistema de relaciones laborales en el cual se establece y reconoce que los sujetos (trabajadores y empleadores) son adversarios plantearemos soluciones en ese ámbito, cuando en realidad lo que debería hacerse es proporcionar a las partes soluciones e instrumentos que les permitan preservar sus derechos con equidad y no en forma desproporcionada. Las relaciones laborales que se forman a partir del contrato de trabajo requieren de soluciones equitativas, que promuevan el trabajo y el respeto de los derechos de las partes".

LUIS APARICIO VALDEZ

Sumario¹

Introducción. I. La importancia de la Constitución. II. El constitucionalismo social. III. El Derecho Universal de los Derechos Humanos. Las Normas Internacionales sobre Derechos Humanos. IV. El sistema normativo de la OIT. V. El bloque de constitucionalidad. VI. Conclusión. Bibliografía.

* Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y en la Escuela de Graduados (Diploma de Postgrado en Derecho de la Empresa, modalidad virtual) de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ha concluido estudios de Maestría en Relaciones Laborales en la misma universidad. Secretario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. rgsaco@pucp.edu.pe

¹ El autor agradece la colaboración de las señoritas Cynthia Montesinos y Karla Cánova, por el acopio de información y la sugerencia de ideas sobre el tema de esta ponencia.