

- 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](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](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

#### Sumario<sup>1</sup>

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. [rsaco@pucp.edu.pe](mailto:rsaco@pucp.edu.pe)

<sup>1</sup> 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.

## INTRODUCCIÓN

Las Constituciones y los acuerdos internacionales, en particular las Declaraciones y Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos y los convenios y recomendaciones y declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo, contienen normas atinentes al trabajo.

Al estar ellas incluidas en la Constitución del Estado o en acuerdos internacionales de la mayor jerarquía, su cabal conocimiento e idónea utilización tienen extraordinaria trascendencia.

En tal virtud, la absolución de cualesquiera consultas, la elaboración de cualesquiera dictámenes o informes, la gestión de la normativa laboral y la definición de cualesquiera conflictos o controversias de trabajo debieran, ante todo, considerar su pertinencia y aplicación.

Aquí procuramos presentar algunos aspectos sobre tales normas constitucionales e internacionales, con la idea de subrayar su relevancia y promover su uso.

Para ello, referiremos la importancia de la Constitución, el constitucionalismo social, el Derecho Universal de los Derechos Humanos y algunas normas internacionales al respecto, el sistema normativo de la OIT y el llamado bloque de constitucionalidad de los derechos humanos. Por último, formulamos una muy breve conclusión.

### I. LA IMPORTANCIA DE LA CONSTITUCIÓN

La Constitución es la norma fundante del Estado y de todo el sistema jurídico<sup>2</sup>. Este poder de "fundar" el Estado mediante la Constitución se denomina Poder Constituyente y su titular es el pueblo<sup>3</sup>.

La Constitución tiene, pues, un rango supremo<sup>4</sup>: encarna el nivel más alto del orden jurídico de un país<sup>5</sup> y rige "sobre todo y todos, en todas las circunstancias"<sup>6</sup>. En tal virtud, ella determina la forma de organización del Estado y las prerrogativas generales y el procedimiento de los órganos estatales para el dictado de las leyes y demás disposiciones; y sus disposiciones no pueden ser

2 RUBIO CORREA, Marcial, *El sistema jurídico (Introducción al Derecho)*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú - Fondo Editorial, 1999, p. 139.

3 *Loc. cit.*

4 *Ibid.*, p. 139.

5 MASCARO NASCIMENTO, Amauri, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Sao Paulo, Editora LTR, 1999, pp. 121.

6 RUBIO CORREA, Marcial, *op. cit.*, p. 37.

contradichas ni desnaturalizadas por ninguna otra norma ni por cualquier pronunciamiento<sup>7</sup>.

El principio de constitucionalidad del sistema jurídico informa, en consecuencia, que las normas constitucionales priman sobre cualquier otra norma del sistema y que, si cualquier otra norma se opone de alguna manera a la norma constitucional, deberá aplicarse la norma constitucional sobre ella<sup>8</sup>.

En el ámbito del Derecho positivo, el artículo 51 de la Constitución Política del Perú, promulgada en 1993, establece la jerarquía de las normas, fija expresamente la preeminencia constitucional e introduce el principio de legalidad: "La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley sobre todas las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente (...)".

Acerca del Derecho del Trabajo, precisamente, adviértase que las normas constitucionales actúan como pisos y no como techos<sup>9</sup>. En tal sentido, las normas de los distintos niveles normativos del ordenamiento jurídico pueden atribuir a los trabajadores otros derechos subjetivos, concedentes de beneficios o ventajas mayores o no previstos<sup>10</sup>.

### II. EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL

Con las Constituciones de Querétaro (México, 1917) en América y de Weimar (Alemania, 1919) en Europa, se inició un movimiento llamado constitucionalismo social, que, con la idea de contribuir al logro de la justicia social, propugnó la inclusión de normas sociales -principalmente, las relativas al trabajo- en los textos de las Constituciones de cada Estado<sup>11</sup>. Ambas Cartas acreditan que ya entonces el Poder Constituyente no podía desconocer más la trascendencia política, jurídica y económica de la inserción de los derechos sociales en las Constituciones<sup>12</sup>.

Una suma valoración del Derecho del Trabajo ha determinado su ascenso al más encumbrado nivel en el sistema jurídico: la introducción de derechos laborales en la Constitución. Entre otras razones, porque aquél procura una mejor organización de la sociedad y el desenvolvimiento de relaciones armónicas entre el capital y el trabajo<sup>13</sup>.

7 *Ibid.*, p. 135.

8 *Ibid.*, p. 136.

9 MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 60.

10 *Loc. cit.*

11 *Ibid.*, pp. 109-110.

12 *Ibid.*, p. 111.

13 *Ibid.*, p. 124.

Este constitucionalismo social, según afirma Amauri MASCARO NASCIMENTO, "amplía las bases de soporte de los derechos de los trabajadores, permitiendo dotar al ordenamiento jurídico de un respaldo a la libertad sindical, a la autonomía colectiva de los particulares y al derecho de huelga, además de incluir los derechos individuales que merezcan el nivel constitucional en la línea de desarrollo de los derechos humanos"<sup>14</sup>. En este orden, la Constitución es siempre un instrumento actual e imprescindible para toda sociedad preocupada por la preservación y la promoción de los valores fundamentales de la persona humana<sup>15</sup>.

Sobre el punto, Manuel ALONSO OLEA ya había sostenido: "El acceso de principios básicos informadores del Derecho del Trabajo a las constituciones es relativamente reciente y de extensión progresiva. Puede hablarse de un proceso de "constitucionalización" del Derecho del Trabajo (...) Los principios que acceden a las Constituciones (...) señalan un giro desde las "clásicas", con su defensa enérgica de la libertad individual y la igualdad formal ante la ley, la afirmación enfática del derecho de propiedad y el desconocimiento por el Estado de la existencia entre él y el ciudadano de organizaciones intermedias, hacia las "modernas", con su insistencia sobre el principio de igualdad sustancial ante la ley, lo que requiere la igualdad en la oportunidad y, por consiguiente, no ya la lucha enérgica contra las discriminaciones, sino la ayuda al no privilegiado o al deficiente por cualquier causa; la afirmación de una obligación general del Estado respecto de los ciudadanos de libertarlos de las angustias de vida, en la medida en que éstas sean susceptibles de un tratamiento comunitario; el reconocimiento de los grupos organizados de la sociedad civil; finalmente, el acceso a la constitución del trabajo, proclamado como derecho y como deber del ciudadano, lo que lleva a pronunciamientos sucesivos, tales como los de una política que tienda al mantenimiento del pleno empleo; sistemas educativos que preparen para la elección libre de empleo y consagración de éste, acompañado por el derecho esencial a la emigración interior y exterior; derecho a la percepción de un salario justo por una jornada razonable, o de rentas sustitutivas en caso de infortunio y, posiblemente, a declaraciones mucho más precisas y quizá con orientaciones ideológicas concretas: derecho a formación o la pertenencia sin discriminación a sindicatos; a la participación en la regulación de las condiciones de trabajo a través de

<sup>14</sup> Ibid., p. 123.

<sup>15</sup> DALLARI, cit. por MASCARO NASCIMENTO, Amauri, loc. cit.

convenios colectivos; a la huelga y otros procedimientos de formalización de conflictos laborales; a la participación en los beneficios o en la gestión de la empresa; a la seguridad e higiene en el trabajo; al descanso diario, semanal y anual, etc. La idea de que el trabajo es un bien jurídico necesitado de tratamiento especial planea sobre las declaraciones de las constituciones contemporáneas, por otro lado fuertemente influidas por las declaraciones y pactos internacionales de derechos humanos, muy insistentes sobre este punto"<sup>16</sup>.

Desde otro punto de vista, el constitucionalismo social –la "constitucionalización" del Derecho del Trabajo– atribuye mayor consistencia al ordenamiento laboral e instituye, por ende, un obstáculo para las corrientes que propician no regular derechos laborales. En rigor, toda supresión o modificación de derechos constitucionales implicará una reforma constitucional y, consecuentemente, una y otra requerirán el cumplimiento previo de un complejo proceso establecido al efecto por la propia Constitución.

Hoy por hoy, los derechos laborales incluidos en la Constitución tratan acerca de la libertad de trabajo (derecho a decidir si se trabaja o no, en qué se trabaja y para quién se trabaja), del derecho al trabajo (derecho a acceder a un empleo y a conservarlo) y de los derechos en el trabajo (los derechos propios a un empleo en condiciones idóneas)<sup>17</sup>.

Así, la Constitución peruana contiene muy diversas normas laborales: declara el carácter básico del trabajo, considera a éste un deber y un derecho, garantiza la libertad de trabajo (y la libertad de empresa), destaca el interés primordial del Estado en el trabajo y promueve la educación para el trabajo<sup>18</sup>; establece algunos principios laborales<sup>19</sup>; determina la protección especial de

<sup>16</sup> ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid – Facultad de Derecho – Sección de Publicaciones, 1985, pp. 511-512.

<sup>17</sup> NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al Derecho Laboral*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú – Fondo Editorial, 2003, p. 51.

<sup>18</sup> Artículo 22: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". Artículo 2 inciso 15: "Toda persona tiene derecho: (...) A trabajar libremente, con sujeción a ley". Artículo 23: "(...) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento". Artículo 59: "El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa (...)". Artículo 23: "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...) 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 (...)". Artículo 14: "La educación (...) Prepara para la vida y el trabajo (...)".

<sup>19</sup> Artículo 23: "(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)". Artículo 26: "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 una norma".

ciertos trabajadores<sup>20</sup>; reconoce los derechos colectivos<sup>21</sup>; y fija determinados derechos individuales (de los trabajadores)<sup>22</sup>.

### III. EL DERECHO UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. LAS NORMAS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS

Derechos humanos son los derechos que todo hombre tiene por la simple consideración de ser tal. Proceden de la cualidad humana, conciernen incondicionalmente a todas las personas y deben ser admitidos y respetados por el legislador. Por su naturaleza, están ubicados sobre cualquier norma. Así, aparecen consagrados en la Constitución y en documentos internacionales.

Los derechos humanos son, pues, derechos básicos, derechos esenciales, derechos fundamentales<sup>23</sup>. Más aún, son derechos universales<sup>24</sup>. Y cuando establecidos expresamente en la Constitución, derechos constitucionales.

Al respecto, Fernando VALDÉS DAL RÉ es contundente: "(...) los derechos de nuestro tiempo, los que los individuos reclaman ante y contra la sociedad y los poderes que la gobiernan, son los "derechos fundamentales"; aquellos que se perciben, se entienden y actúan como fundamento de todo un orden

20 Artículo 23: El Estado "protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (...)".

21 Artículo 28: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones".

22 Artículo 24: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores". Artículo 25: "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 período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio". Artículo 27: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Artículo 29: "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación".

23 José Enrique PRECHT (Incorporación de las normas internacionales al ordenamiento interno chileno, en revista "Derecho Laboral", Montevideo, 2000, tomo XLIII, No. 197, p. 121) afirma: "Desde un cierto punto de vista todos los derechos emanan de la naturaleza humana. Pero hay ciertos derechos que son considerados fundamentales o básicos, de allí que (...) "derechos esenciales" es sinónimo de "derechos humanos".

24 Para Luigi FERRAJOLI (cit. por VALDÉS DAL RÉ, Fernando, Los derechos fundamentales de la persona del trabajador. En: XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro de Informes Generales, Montevideo, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003, p. 42), los "derechos fundamentales" son "aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, ciudadanos o personas con capacidad de obrar"; y un rasgo estructural que distingue los derechos fundamentales de los demás es "la forma universal de su imputación; se trata de derechos "universales", en el sentido deontológico y no valorativo de la cuantificación universal de la clase de sujetos que, como personas, ciudadanos o capaces de obrar, son sus titulares".

jurídico-político plasmado en textos y cartas constitucionales y en declaraciones o pactos internacionales. La atribución a los derechos fundamentales de la condición de derechos de nuestra época tiene un valor universal, entendida la nota de universalidad no sólo ni tanto en un sentido subjetivo, que atiende a la titularidad de los derechos, cuanto en un significado material. En el arco del tiempo que discurre entre los movimientos revolucionarios de finales del siglo XVIII (...) y los movimientos democráticos de finales del siglo XX (...), los derechos fundamentales han experimentado una notable expansión. Lejos de configurarse como una categoría cerrada de una vez por todas, los derechos fundamentales han ido incorporando a su catálogo nuevos intereses, bienes y expectativas como consecuencia de las sucesivas y no agotadas reivindicaciones y luchas de los individuos y de los grupos sociales en los que ellos se integran a fin de lograr mayores y más decentes espacios de igualdad y libertad<sup>25</sup>.

El Derecho del Trabajo guarda, entonces, ceñida correspondencia con el Derecho de los Derechos Humanos. Entre otros aspectos, debido a la protección y a la indisponibilidad de los derechos considerados<sup>26</sup>: "la razón de ser del Derecho del Trabajo es la protección del ser humano que trabaja<sup>27</sup>"; y uno y otro Derechos limitan e impulsan al legislador, es decir, constituyen, a igual tiempo, una frontera que no debe ser cruzada y un estímulo que dinamiza la acción social "para que se progrese en el orden del respeto, del reconocimiento, de la aplicación y de la extensión<sup>28</sup>". Además, ambas disciplinas están consagradas por la Constitución y por normas internacionales<sup>29</sup>.

Ciertamente, el Derecho del Trabajo intenta preservar la dignidad humana con vistas a evitar la explotación económica del trabajador. En consecuencia, "consagra derechos del trabajador, elevándolos a la categoría de derechos humanos, como forma de valorizar al máximo y por encima de todo valor de cambio a la persona humana, en el caso, la persona del trabajador<sup>30</sup>".

25 Ibid., pp. 38-39.

26 DODERA, José Luis, Los tratados de Derechos Humanos y la jurisdicción laboral interna, en revista "Derecho Laboral", Montevideo, 2004, tomo XLVII, No. 215, p. 535.

27 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, cit. por DODERA, José Luis, op. cit., p. 536.

28 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Derechos Humanos y el Derecho Laboral en revista "Derecho Laboral", Montevideo, 1999, tomo XLII, No. 194, p. 301.

29 Ibid., p. 300.

30 ERMIDA URIARTE, Óscar, Derechos Laborales y Comercio Internacional. En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, pp. 285-286.

En tal entorno, Américo PLÁ RODRÍGUEZ destaca que no basta la proclamación de los derechos sociales sino que éstos "deben ser impulsados, desarrollados, vigilados (...) para que dejen de ser un simple reconocimiento teórico y se conviertan en una realidad práctica"<sup>31</sup>. Sostiene enfáticamente que todos quienes nos sentimos atraídos por el Derecho del Trabajo "debemos asumir una forma de militancia al servicio del hombre"<sup>32</sup>.

Entre las Normas Internacionales sobre Derechos Humanos que aluden al trabajo –es decir, inclusivas de derechos laborales entre los derechos fundamentales del ser humano<sup>33</sup>–, tenemos:

#### I) Instrumentos internacionales de ámbito mundial:

La llamada "Carta Internacional de los Derechos Humanos", integrada por:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; ratificada por el Perú mediante la Resolución Legislativa No. 13282 del 9 de diciembre de 1959).
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966; entrada en vigor: 23 de marzo de 1976; ratificado por el Perú mediante el Decreto Ley No. 22128 del 28 de marzo de 1978 y la Decimosexta Disposición General de la Constitución de 1979).
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966; entrada en vigor: 3 de enero de 1976; ratificado por el Perú mediante el Decreto Ley No. 22129 del 28 de marzo de 1978).

De esta manera, tales Declaración y Pactos, adoptados todos en el marco de la ONU, tienen vocación de universalidad<sup>34</sup>.

31 PLÁ RODRÍGUEZ, op. cit., p. 301.

32 Loc. cit.

33 ERMIDA URIARTE, Óscar, op. cit., p. 291.

34 Loc. cit.

#### II) Instrumentos internacionales de ámbito americano:

A) La IX Conferencia Internacional Americana (1948) ha sancionado:

- La Constitución de la Organización de Estados Americanos – OEA – "Carta de la Organización de los Estados Americanos" o "Carta de Bogotá" (ratificada por el Perú mediante la Resolución Legislativa No. 11830 del 3 de abril de 1954).
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948)
- La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (OEA, 1948).

B) La Convención Americana sobre Derechos Humanos – "Pacto de San José de Costa Rica" (aprobada por la Asamblea Extraordinaria de la OEA el 22 de noviembre de 1969).

C) El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – "Protocolo de San Salvador" (aprobado por la Asamblea General de la OEA el 17 de noviembre de 1988; ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa No. 26448, publicada el 14 de junio de 1995).

Con mayor o menor detalle, todos estos instrumentos internacionales –que a decir de Javier NEVES MUJICA, son el "núcleo" sobre la materia<sup>35</sup>– incluyen derechos laborales. Particularmente, éstos aparecen en conjunto en los reguladores de los derechos económicos, sociales y culturales. Entre los derechos civiles y políticos, figura también la libertad sindical<sup>36</sup>.

Una lista concisa (y no exhaustiva) de los diversos derechos laborales incluidos en las Normas Internacionales sobre Derechos Humanos<sup>37</sup> referirá: el

35 NEVES MUJICA, Javier, op. cit., p. 59.

36 Loc. cit.

37 Al efecto, seguimos el esquema presentado por DODERA, José Luis, op. cit., pp. 536 y siguientes. Este autor refiere también algunos otros derechos individuales –de la mujer (vinculados con el embarazo y la posterior maternidad y el estado civil), de los menores de edad (vinculados con la edad mínima de ingreso al trabajo y a que la labor no perjudique la salud de los menores, a la restricción de horarios y de actividades) y de los impedidos que trabajan– y otros derechos propios a la seguridad social –atentos a diferentes contingencias o riesgos sociales: desempleo, invalidez, vejez, enfermedad, viudez u otros, ya sean contingencias temporales o permanentes que impidan a la persona ganarse la vida.

derecho al trabajo; el derecho a la libre elección del trabajo; el derecho a remuneraciones y condiciones equitativas y satisfactorias –el derecho a la igualdad de trato (igualdad de oportunidades, igualdad de condiciones de trabajo, igualdad frente a la formación y promoción en el trabajo, no discriminación); el derecho al empleo y a la protección contra el desempleo; el derecho a igual salario por trabajo de igual valor, a una remuneración “equitativa y satisfactoria” o “justa”, al salario mínimo, a la no discriminación–; el derecho al descanso –el derecho a la limitación de la jornada, al descanso semanal y a las vacaciones–; el derecho a la sindicación y la libertad sindical.

Ahora bien, ¿todos los derechos laborales son derechos humanos?

La doctrina del Derecho del Trabajo intenta determinar si todos los derechos laborales componen el sistema de los derechos humanos. Como enseña Héctor-Hugo BARBAGELATA, “parece posible admitir que poseen ese carácter, prácticamente todas las disposiciones de fondo dirigidas a la protección del trabajador y concretamente, además de las constitucionales del respectivo país, las concernientes, de los instrumentos internacionales que abarcan en su conjunto los derechos humanos”<sup>38</sup>.

Así, califican como derechos humanos los derechos laborales expresamente consagrados en las declaraciones o pactos sobre derechos humanos y, en los respectivos países, los contenidos en instrumentos regionales<sup>39</sup>. En el correspondiente Derecho nacional, “también serán derechos fundamentales los previstos (directamente o por remisión) en la Constitución, que a menudo consagra unos expresamente y remite luego a otros dimanantes de las normas internacionales o intrínsecos a la persona humana o a la forma democrática o republicana de gobierno”<sup>40</sup>.

En cualquier circunstancia y conforme expone Óscar ERMIDA URIARTE, “en tal determinación de los derechos laborales que forman parte del elenco de los humanos o fundamentales deben aplicarse los principios de interpretación e integración propios de los derechos humanos, tales como los de interdependencia de los tratados, según el cual las referencias a derechos humanos contenidas en los diversos instrumentos internacionales sobre la

38 BARBAGELATA, Héctor-Hugo, El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales, en revista “Derecho Laboral”, Montevideo, 2004, tomo XLVII, No. 214, p. 228.

39 ERMIDA URIARTE, Óscar, op. cit., p. 292.

40 Loc. cit.

materia se interpretan coordinada y acumulativamente, y de la preeminencia de la interpretación más favorable a la persona humana o potenciadora y no reductora del alcance y eficacia del derecho”<sup>41</sup>.

De todos modos, resaltemos que además de los derechos humanos estrictamente laborales, comprendidos en la Constitución y en las declaraciones o pactos internacionales sobre derechos humanos, la mayoría de los derechos fundamentales “tienen una vertiente laboral, en el sentido de que pueden emerger u ocurrir, y aun ocurrir con manifestaciones típicas, en conexión con las relaciones individuales y colectivas de trabajo”<sup>42</sup>.

#### IV. EL SISTEMA NORMATIVO DE LA OIT

Hablamos del sistema normativo de la OIT para referir al conjunto de normas dictadas al interior de la Organización Internacional del Trabajo: convenios, recomendaciones, declaraciones y resoluciones.

Destacamos aquí los convenios internacionales del trabajo<sup>43</sup> y la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento.

##### D) *Convenios internacionales del trabajo*

Los convenios internacionales del trabajo regulan los derechos laborales más significativos, además de otros muy diversos temas atinentes al trabajo. A manera

41 Ibid., p. 293.

42 ALONSO OLEA, Manuel, cit. por BARBAGELATA, Héctor-Hugo, loc. cit. Por ejemplo, la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional del 19 de agosto del 2002, recaída en el expediente No. 895-2001-AA/TC –acción de amparo interpuesta por Lucio Valentín Rosado Adanaque contra el Seguro Social de Salud – ESSALUD, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo–, ha contemplado las libertades de conciencia y de religión y el derecho a la no discriminación para resolver la petición planteada por el demandante para que no lo obliguen a trabajar los sábados debido a su pertenencia a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, uno de cuyos preceptos obliga a la observancia del sábado como día dedicado al culto por ser el “Día del Señor o Día de Reposo Cristiano” –vid. el análisis de dicha sentencia elaborado por PACHECO ZERGA, Luz, Los derechos fundamentales del trabajador en la jurisprudencia constitucional. En: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y provisional, Lima, Academia de la Magistratura – Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, pp. 77 y siguientes.

43 En estricto: “(...) la Constitución de la OIT (...) tipifica a los convenios y las recomendaciones como los dos instrumentos principales en los que se expresan las normas internacionales del trabajo. La diferencia básica entre ambos radica en que el convenio está abierto a la ratificación de un Estado Miembro, acto que crea para éste obligaciones jurídicas internacionales relativas a su aplicación y cumplimiento. Una recomendación no puede ser ratificada y constituye sólo una guía para una acción nacional en la materia cubierta por este instrumento. De acuerdo con la Constitución (art. 19, párr. 1°), el instrumento revestirá la forma de una recomendación si la cuestión tratada o alguno de sus aspectos no se presta aún para la adopción de un convenio. Puede ser útil para delinear objetivos sociales que son demasiado avanzados como para pretender una aplicación generalizada, o a fin de tratar materias muy complejas o que se presentan en forma muy disímil entre los países, o para regular en detalle los principios más generales incorporados a un convenio” (VON POTOBOSKY, Gerardo W y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G., La Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1990, p. 24).

de tratados internacionales sui generis, determinan normas mínimas aplicables a las condiciones de trabajo y relaciones laborales. Aunque un convenio internacional del trabajo no es aprobado con arreglo al procedimiento usual originario de los demás tratados –negociación entre los Estados partes y firma o celebración por las partes que llegaron a un acuerdo– sino según un procedimiento, más bien, propio o característico de una asamblea –la aprobación se realiza en la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano máximo de la OIT, donde los países están representados de modo tripartito (por sus respectivos gobiernos y por representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores) y sobre la base de una votación de mayoría calificada– aquél, cuando aprobado, requiere sí la ratificación para tener absoluta eficacia en el Derecho interno<sup>44</sup>. Además, ellos no se circunscriben a crear obligaciones entre los Estados firmantes, sino que también pretenden la regulación sustantiva del asunto sobre el cual versan<sup>45</sup>.

Los convenios internacionales del trabajo han sido percibidos mayormente como una legislación internacional orientada a inscribir pisos mínimos en los ordenamientos nacionales<sup>46</sup>.

## II) Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento ha sido adoptada el 18 de junio de 1998, en Ginebra, por la Conferencia Internacional del Trabajo. Según su artículo 2, todos los miembros de la OIT, por su mera pertenencia a ésta y aunque no los hayan ratificado, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios siguientes: a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de discriminación en materia de empleo y ocupación. En consecuencia, son normas laborales mínimas o equitativas los “convenios fundamentales” sobre libertad sindical y sindicación y negociación

44 ERMIDA URIARTE, Óscar, op. cit., p. 289.

45 Ibid., p. 290.

46 Loc. cit.

colectiva (87 y 98), trabajo forzoso (29 y 105), trabajo infantil (138 y 182) y no discriminación (100 y 111).

La Declaración constituye la base jurídica del sistema global<sup>47</sup>. Al parecer, “se trata de dar un salto cualitativo, apuntando a universalizar o “globalizar” los principios contenidos en determinado número de convenios, independizando su eficacia del acto de ratificación nacional”<sup>48</sup>. A su vez, “al considerar obligatorios los principios contenidos en los convenios “fundamentales” más allá de cualquier acto nacional de ratificación, recepción, incorporación, adopción o reconocimiento, la Declaración de 1998 viene a sumarse al elenco de grandes pactos y declaraciones de derechos humanos que consolidarían o codificarían el contenido del jus cogens y del Derecho universal del los derechos humanos”<sup>49</sup>.

## V. EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

BARBAGELATA refiere “la integración de todos los principios y normas sobre derechos humanos, cualquiera sea su fuente, en un bloque de la más alta jerarquía y fuerza normativa, tanto en el ordenamiento interno, como en el internacional. Tal bloque de constitucionalidad de los derechos humanos (...) ha abierto el camino hacia el reconocimiento de un derecho de los derechos humanos, suprallegal y supraconstitucional, que no es ya meramente derecho interno o internacional, sino universal”<sup>50</sup>.

Este bloque de constitucionalidad está integrado, pues, por todas las disposiciones y principios (es decir, declaraciones extraídas del sistema constitucional por la jurisprudencia y la doctrina) a los cuales se les reconoce valor constitucional<sup>51</sup>.

Las disposiciones y principios que conforman el bloque de constitucionalidad no son únicamente los que aparecen en o se deducen de la parte dispositiva de

47 SACO BARRIOS, Raúl, Cláusulas Sociales en los Tratados Internacionales de Comercio. En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, p. 331.

48 ERMIDA URIARTE, Óscar, loc. cit.

49 Ibid., p. 291.

50 BARBAGELATA, Héctor-Hugo, op. cit., p. 215.

51 Ibid., p. 217. En nuestro país, mencionan los principios constitucionales: el artículo 14 (cuarto párrafo) de la Constitución –“La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa”–; y los artículos VI del Título Preliminar (tercer párrafo) –“Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional”– y 37 inciso 18 –acerca de la procedencia del amparo para la defensa del derecho “De impartir educación dentro de los principios constitucionales”– del Código Procesal Constitucional.

una Constitución y de su Preámbulo sino que se agregan a ellos los que figuran en o se infieren de instrumentos internacionales e incluso de las doctrinas generalmente aceptadas en un régimen democrático de derecho<sup>52</sup>.

ERMIDA anota, además, que "los instrumentos internacionales forman parte del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos y/o constituyen una fuente de conocimiento de los derechos constitucionalmente reconocidos como fundamentales"<sup>53</sup>.

### **Integración de los instrumentos internacionales en el bloque de constitucionalidad**

¿Cuál es la jerarquía y cómo funciona la interpretación de los instrumentos internacionales? ¿Cómo se produce la integración de los instrumentos internacionales en el bloque de constitucionalidad?

En este contexto, importa indicar las disposiciones constitucionales sobre los tratados, sobre la interpretación de derechos y libertades y sobre la protección a futuro de nuevos derechos.

Acerca de los tratados, el artículo 55 de la Constitución determina:

"Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional".

Acerca de la interpretación de derechos y libertades, la Cuarta Disposición Final de la Constitución establece:

"Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú".

Acerca de la protección a futuro de nuevos derechos, el artículo 3 de la Constitución prescribe:

52. BARBAGELATA, Héctor-Hugo, op. cit., pp. 217-218.

53. ERMIDA URIARTE, Oscar, ibid., p. 292.

"La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo (Derechos fundamentales de la persona) no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno".

Sobre esta base, puede afirmarse que:

- Las Normas Internacionales sobre sobre Derechos Humanos tienen rango constitucional. A saber, existe una constitucionalización de los tratados sobre Derechos Humanos<sup>54</sup>.
- Las Normas Internacionales del Trabajo versan, como tales, sobre Derechos Humanos. En consecuencia, tienen también rango constitucional y se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.
- En el Perú, la integración de los instrumentos internacionales en el bloque de constitucionalidad deriva de la (citada) cuarta Disposición Final de la Constitución. Aunque tal precepto alude expresamente a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú, no los incorpora directamente al sistema de las "normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce" sino, más bien, los constituye en elementos de obligatoria consideración para la interpretación de dichas normas.

NEVES expone una importante apreciación: "Nos parece que estos convenios internacionales del trabajo, los cuales –en su mayoría– desarrollan derechos laborales antes regulados con menos detalle por diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, deben calificarse también como tales. De este modo, el tratamiento que brinda nuestra Constitución a los tratados sobre derechos humanos (...) se hace extensivo a los convenios internacionales del trabajo"<sup>55</sup>.

54. Vid. NEVES MUJICA, Javier, op. cit., pp. 62-63.

55. Ibid., p. 60.

## VI. CONCLUSIÓN

Es imposible cumplir normas desconocidas. Entonces, importa tomar cabalmente en cuenta el carácter vinculante de la Constitución y de las normas internacionales del trabajo. Ciertamente, aquélla y éstas no contienen únicamente normas programáticas sino también normas autoejecutables, de insoslayable acatamiento. Incluso, con preeminencia sobre cualesquiera otras normas del ordenamiento.

En tal tarea, debiéramos estar todos comprometidos: los tres Órganos del Estado y el Tribunal Constitucional, en sus respectivos ámbitos de competencia, y los actores sociales.

## BIBLIOGRAFÍA<sup>56</sup>

- ALONSO OLEA, Manuel, Derecho del Trabajo, Madrid, Universidad de Madrid – Facultad de Derecho, 1985.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo, El bloque de constitucionalidad de los Derechos Humanos laborales, en revista "Derecho Laboral", Montevideo, 2004, tomo XLVII, No. 214.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., Los Convenios de la OIT y la nueva Constitución peruana", en revista "Asesoría Laboral", Lima, 1994, año IV, No. 37.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., Los Derechos Humanos Laborales, la Mundialización de la Economía y la Organización Internacional del Trabajo, en revista "Asesoría Laboral", Lima, 1999.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., Los derechos humanos laborales: un ensayo de fundamentación, en revista "Asesoría Laboral", Lima, 2001.
- COMISIÓN ANDINA DE JURISTAS, Normas internacionales sobre Derechos Humanos, Lima, Comisión Andina de Juristas, 1988.
- DODERA, José Luis, Los tratados de Derechos Humanos y la jurisdicción laboral interna, en revista "Derecho Laboral", Montevideo, 2004, tomo XLVII, No. 215.
- EGUIGUREN PRAELLI, Francisco José, ¿Tienen todos los Derechos Humanos igual jerarquía?, en revista "Ius et Veritas", Lima, 1992, No. 4.
- LANDA ARROYO, César y VELAZCO LOZADA, Ana, Constitución Política del Perú 1993. Sumillas. Reformas Constitucionales. Índice Analítico, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú – Fondo Editorial, 2005.
- MASCARO NASCIMENTO, Amauri, Teoría General del Derecho del Trabajo, Sao Paulo, LTr, 1999.
- MINISTERIO DE JUSTICIA, Constitución Política del Perú y Tratados sobre Derechos Humanos, Lima, Ministerio de Justicia, 2001.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Teoría General del Derecho del Trabajo, Sao Paulo, LTR, 1999.
- NEVES MUJICA, Javier, Introducción al Derecho Laboral, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú – Fondo Editorial, 2003.
- NEVES MUJICA, Javier, La cuarta disposición final y transitoria de la Constitución y los derechos laborales, en revista "Ius et Veritas", Lima, 1999, No. 19.
- NEVES MUJICA, Javier, Las fuentes del Derecho del Trabajo en las Constituciones de 1979 y 1993, en revista "Ius et Veritas", Lima, No. 9, 1994.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Derechos Humanos y el Derecho Laboral, en revista "Derecho Laboral", Montevideo, 1999, tomo XLII, No. 194.
- PRECHT, José Enrique, Incorporación de las normas internacionales al ordenamiento interno chileno, en revista "Derecho Laboral", Montevideo, 2000, tomo XLIII, No. 197.
- RODRÍGUEZ BRIGNARDELLO, José Hugo, Los derechos laborales en la dimensión de los derechos humanos, Lima, Centro de Asesoría Legal (CEAL), 1989.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, Derechos fundamentales y relaciones laborales, Buenos Aires, Astrea de A. y R. Depalma, 2004.
- RUBIO CORREA, Marcial, El sistema jurídico (Introducción al Derecho), Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú – Fondo Editorial, 1999.
- SACO BARRIOS, Raúl, Cláusulas sociales en los tratados internacionales de comercio. En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.
- VALDÉS DAL-RE, Fernando, Los derechos fundamentales de la persona del trabajador. En: XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003.
- VON POTOBOSKY, Geraldo, Los Convenio de la OIT: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?. En: Evolución del pensamiento juslaboralista.

<sup>56</sup> Se refiere la bibliografía consultada y/o citada.

Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1997.

- VON POTOBOSKY, Geraldo W., BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G., La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales, Buenos Aires, Astrea, 1990.
- ZAMUDIO COLLADO, Luis M., Los tres poderes del Estado dedicados al cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo, en revista "Análisis Laboral", Lima, 2002, Vol. XXVI, No. 295.

## EL ACOSO MORAL EN EL AMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES O MOBBING

LILIANA TSUBOYAMA SHIOHAMA\*

### Sumario

Introducción. I. Definición. Elementos. II. El acoso moral y su afectación a derechos constitucionales. 2.1. La dignidad de la persona humana. 2.2. Afectación a la integridad psíquica o física del trabajador. 2.3. Derechos fundamentales que comúnmente pueden verse afectados ante un acoso moral en el marco de una relación laboral. III. Instrumentos jurídicos para la protección contra el acoso moral. 3.1. El acoso moral y el proceso de cese de actos de hostilidad o de terminación de la relación laboral por actos de hostilidad. 3.2. Proceso de amparo. 3.3. Habeas corpus. 3.4. Reclamo de indemnización por daños y perjuicios. 3.5. Acciones administrativas. IV. Necesidad de legislar el acoso moral en el ámbito de las relaciones laborales. V. Conclusión. Bibliografía.

### INTRODUCCIÓN

El acoso moral en el centro de trabajo o mobbing constituye una problemática multidisciplinaria que viene cobrando vigencia en los últimos tiempos y que, a falta de regulación en varios países, ha tenido un desarrollo jurídico a través de las decisiones jurisprudenciales.

Como se verá a lo largo del presente trabajo, el acoso moral implica una afectación a la dignidad de la persona del trabajador, valor supremo consagrado

---

\* Abogada del Estudio Luis Echeopar García.