

## **Las empresas transnacionales y el acoso en el trabajo**

El impacto de las actividades de las empresas multinacionales (EMN) en el desarrollo de las relaciones de trabajo y en el logro de la justicia social fue advertida por los estudiosos en los ya lejanos años setenta del siglo pasado. La OIT convocó en 1972 a una reunión tripartita de expertos –representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos– para analizar esta cuestión, que dio origen a un programa de investigación y de estudios y culminó con la adopción de un instrumento internacional: la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Esta declaración fue adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.<sup>a</sup> reunión realizada el 16 de noviembre de 1977 en Ginebra y modificada en las reuniones de noviembre de 2000 (279.<sup>a</sup>) y 2006 (295.<sup>a</sup>)<sup>1</sup>.

La Declaración reafirmó el compromiso de las EMN con los Convenios de la OIT más directamente relacionados con lograr la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo. Desde entonces el rol de las EMN se ha consolidado y existe una mayor toma de conciencia de su responsabilidad social, tanto en relación a sus trabajadores como a la sociedad en su conjunto. La globalización de la economía y la repercusión que tiene la inversión de estas empresas en los países en vías de desarrollo influye definitivamente en las relaciones de trabajo y en las condiciones de vida de los trabajadores. El presente estudio se orienta a poner de manifiesto cómo los códigos de conducta y los convenios colectivos adoptados por las EMN constituyen patrones de conducta en los países en los que realizan sus actividades, que orientan positivamente las acciones para desterrar cualquier forma de discriminación o de acoso en el trabajo. Para estos efectos, dividiremos el trabajo en dos partes: la primera se referirá al acoso en el trabajo como fenómeno de regresión cultural y, la segunda, a los códigos de conducta y convenios colectivos adoptados por las EMN y su impacto en relación al respeto debido a la dignidad del trabajador y la proscripción del acoso. Realizaremos esta investigación con un técnica de análisis de derecho comparado, en base a la realidades de España y del Perú.

### **I. El acoso en el trabajo como fenómeno de regresión cultural**

El acoso en el trabajo, si bien es una realidad antigua con una regulación específica moderna<sup>2</sup>, es un fenómeno que va en aumento en nuestras sociedades porque el recurso a la violencia, con distintas manifestaciones, es cada vez más corriente, no sólo en los medios de comunicación social, sino también en la vida cotidiana. Además, “las especiales circunstancias por las que atraviesa la situación el mercado de trabajo, las condiciones de precariedad laboral existentes o el valor dado a la competitividad como factor organizativo, no cabe la menor duda de que, hoy día, el lugar de trabajo se erige en uno de los ámbitos

---

<sup>1</sup> Cfr. O.I.T., *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (4<sup>a</sup>) (Organización Internacional del Trabajo, 9.VII. 2006); ubicable en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf).

<sup>2</sup> Cfr. MARTÍN VALVERDE, Antonio, "Acoso en el trabajo" en *Enciclopedia Laboral Básica "Alfredo Montoya Melgar*, ed. Antonio V. Sempere Navarro / Francisco Pérez de los Cobos Orihuel / Raquel Aguilera Izquierdo (Dirección y coordinación) (Madrid: Universidad Complutense de Madrid & Universidad Rey Juan Carlos & Civitas-Thomson Reuters, 2009), 124.

privilegiados para el ejercicio de determinados tipos de violencia”<sup>3</sup>. Para comprender mejor los alcances de este fenómeno realizaremos un breve recorrido histórico del desarrollo del Derecho del Trabajo en relación al respeto debido a la dignidad de la persona y, por tanto, a la proscripción del acoso.

## 1. La OIT y las condiciones de trabajo

En 1919 después de la Primera Guerra Mundial y del apogeo de la industrialización, que cambió los modos de producción, la naciente comunidad internacional adoptó en 1919 la Declaración de Filadelfia, que permitió el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo dependiente de la Sociedad de Naciones. Esa Declaración, elaborada entre enero y abril de 1919, tiene como *leit motiv* el convencimiento que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La OIT consiguió, en los primeros decenios del siglo pasado, que se aprobaran normas laborales internacionales sobre las jornadas máximas, tiempo de descanso, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres y menores en la industria, así como la edad mínima para trabajar, que influyeron decisivamente en los derechos internos de los países miembros de la organización. En la primera Conferencia de la OIT se aprobaron seis convenios, que hoy en día suman ciento ochenta y ocho y son el pilar fundamental de la normativa y jurisprudencia laboral en el mundo occidental. Los cuarenta países y territorios que participaron en la primera Conferencia, se han transformado en ciento ochenta y dos Estados miembros en la última Conferencia realizada<sup>4</sup>. Desde entonces la OIT es reconocida como un órgano competente para establecer normas internacionales de trabajo y velar por su cumplimiento.

La labor de la OIT, además de adoptar dichas normas internacionales plasmadas en Convenios internacionales, ha sido la de instruir a empleadores y trabajadores, así como a los funcionarios públicos competentes en sus alcances y aplicación. Un principio fundamental, reconocido expresamente en la Constitución de la OIT es que “el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o como un artículo de comercio”. Con esta perspectiva, desde los primeros convenios se ha buscado mejorar las condiciones económicas, de higiene, seguridad y capacitación de los trabajadores, basadas en el diálogo social y la libertad sindical. Si bien en los primeros decenios de actividad de la OIT no se cuestionaba la dignidad del trabajador, las condiciones materiales y económicas eran contrarias a ella, por lo que las energías se canalizaron en mejorar éstas a fin de resguardar aquella.

Un hito importante en el desarrollo de las normas internacionales laborales es el año 1945, en el que tiene lugar la 27a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en París, durante los meses de octubre y noviembre. En esta asamblea se crea una Delegación tripartita de la Conferencia para revisar las cuestiones constitucionales. Como

---

<sup>3</sup> CORREA CARRASCO, Manuel, "Presentación "en *Acoso moral en el trabajo*, ed. Manuel Correa Carrasco (Coordinador) (Pamplona: Thomson & Aranzadi, 2006), 9.

<sup>4</sup> Cfr. O.I.T., *Historia de la OIT* (Oficina de la O.I.T., 2011 [fecha de acceso 16.VII 2012]); disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index.htm>.

resultado de ese trabajo en la 29ª reunión de la CIT (Montreal, 1946) se adopta un nuevo instrumento de enmienda de la Constitución, que entró en vigor el 20 de abril de 1948. Desde entonces, se ampliaron los objetivos de la OIT y mejoró el sistema de control de las normas internacionales del trabajo. Si bien es cierto la Constitución de la OIT no establece un deber formal de ratificación de los convenios, sí establece la obligación jurídica de los Estados de ayudar a la OIT a cumplir su misión en base al principio de la buena fe comercial<sup>5</sup>. En este apretado recorrido histórico es inevitable mencionar que en 1945 las Naciones Unidas<sup>6</sup> sustituyó a la Sociedad de Naciones. Poco meses después, el 30 de mayo de 1946, se firmó en Nueva York un acuerdo entre las Naciones Unidas y la OIT, por el que ésta fue reconocida como una institución especializada, imbuida de autoridad para el cumplimiento de los objetivos previstos en su Constitución<sup>7</sup>. Este acuerdo convirtió a la OIT en la primera institución especializada según los términos del artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas.

## 2. El carácter *personalista* del Derecho del Trabajo

Los años de la post guerra fueron de un fuerte componente industrial expansivo, que trajo consigo el desarrollo del Derecho del Trabajo no sólo a nivel internacional, sino también en el derecho interno de las naciones. Como se ha escrito, acertadamente, existía en esos años una exigencia “universalmente sentida de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población, formada precisamente por los trabajadores asalariados”<sup>8</sup>. La insuficiencia del Derecho Civil y Comercial –ambos de marcado carácter patrimonial– para solucionar los conflictos surgidos con motivo de la prestación de servicios realizados por cuenta ajena y en situación de dependencia, hizo surgir un Derecho especial, de carácter humanitario y social, que cristalizó en el llamado “Derecho Social” y que hoy es denominado Derecho del Trabajo<sup>9</sup>. Esa terminología originaria no es un “simple pleonismo” sino la más adecuada para poner de manifiesto la superación del individualismo de los Códigos del siglo XIX, basados en una irreal igualdad entre los sujetos contratantes por la graves deficiencias en la organización del trabajo, la distribución del poder y la riqueza en el sistema social<sup>10</sup>.

El Derecho del Trabajo nació contra corriente y puso límites al capitalismo liberal del siglo XIX. Durante muy pocos años -que se extienden desde finales de los años cincuenta hasta la década de los setenta del siglo pasado, con algunas variantes en

---

<sup>5</sup> Cfr. O.I.T., *Las actividades de la OIT en el mundo después de 1946* (OIT, 15.12.2011 [fecha de acceso 16.VII.2012]); disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index3.htm>.

<sup>6</sup> Para más detalles remito a la página oficial de este organismo, <http://www.un.org/es/aboutun/history/>

<sup>7</sup> Ver Acuerdo entre las Naciones Unidas y la OIT, Artículo 1

<sup>8</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 24 ed. (Madrid: Tecnos, 2003) 29.

<sup>9</sup> Cfr., por todos, PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *El Derecho del Trabajo (concepto, sustantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas)* (Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1947) 25 y ss.

<sup>10</sup> Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo, “¿Es discriminatorio el despido de un trabajador enfermo? Comentario a la STC 62/2008, de 26 de mayo

” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, no. 143 (2009): 31-32.

determinados países- tuvo un papel hegemónico en la vida social<sup>11</sup>. Al limitar las exigencias del mercado en atención al respeto debido a la dignidad humana se convirtió en referente obligado para la estructuración jurídico-social. De allí de que su existencia corra pareja a la de sus detractores que pretenden dejar en manos del mercado la regulación de la vida social y, con ella, también la del trabajo.

Si bien es cierto que la solución marxista ha fracasado aún “permanecen en el mundo fenómenos de marginación y explotación, especialmente en el Tercer Mundo, así como fenómenos de alienación humana, especialmente en los países más avanzados (...). Ingentes muchedumbres viven aún en condiciones de gran miseria material y moral. el fracaso del sistema comunista en tantos países elimina ciertamente un obstáculo a la hora de afrontar de manera adecuada y realista estos problemas; pero eso no basta para resolverlos. Es más, existe el riesgo de que se difunda una ideología radical de tipo capitalista, que rechaza incluso el tomarlos en consideración, porque *a priori* considera condenado al fracaso todo intento de afrontarlos y, de forma fideísta, confía su solución al libre desarrollo de las fuerzas de mercado”<sup>12</sup>.

Existen, tanto en los países más desarrollados, como en los que no lo son tanto, una gran masa de personas subempleadas y desempleados. En el trabajo, afirma Supoit, “se condensan las fuerzas y las obras del ser humano. (...) A los que carecen de trabajo -cuyo número no deja de crecer hoy- se les niega esta parte de humanidad, el derecho a ensayar, el derecho a probarse y a adquirir un lugar legítimo entre sus semejantes”<sup>13</sup>. El trabajo es reconocido como un deber y un derecho en, al menos, veinticuatro países europeos y diecinueve latinoamericanos<sup>14</sup>. El texto constitucional peruano señala que, además, “es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”<sup>15</sup>. Por eso, es innegable que “el estar sin trabajo durante mucho tiempo, o la dependencia prolongada de la asistencia pública o privada, mina la libertad y la creatividad de la persona y sus relaciones familiares y sociales, con graves daños en el plano psicológico y espiritual”<sup>16</sup>.

Por otro lado, es evidente que “en los países ricos, nuevas categorías sociales se empobrecen y nacen nuevas pobrezas. En las zonas más pobres, algunos grupos gozan de un tipo de superdesarrollo derrochador y consumista, que contrasta de modo inaceptable con situaciones persistentes de miseria deshumanizadora. Se sigue produciendo «el

---

<sup>11</sup> Un estudio detallado de esta cuestión puede verse en CASTEL, Robert, *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, trans. Jorge Piatigorsky, *Estado y Sociedad* (Buenos Aires: Paidós, 1995). especialmente la Segunda Parte: Del contrato al estatuto.

<sup>12</sup> JUAN PABLO II, *Centesimus annus* (Ciudad del Vaticano: 1995) n. 42. Sobre estas cuestiones y su impacto en el Derecho del Trabajo remito a lo escrito en PACHECO ZERGA, Luz, "La naturaleza jurídica del contrato de trabajo: la conexión de negocios del empresario y del trabajador" en *Libro Homenaje al Dr. Luis Aparicio Valdez* (Lima: SPDTSS & Grijley, 2008), 211-244.

<sup>13</sup> SUPOIT, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo*, trans. José Luis Gil y Gil (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996) 19.

<sup>14</sup> Cfr. MARCENARO FRERS, Ricardo, *El trabajo en las constituciones latinoamericanas y europeas* (Lima: Ricardo Marcenaro Frers, 2004) 87-89 y 255-257, respectivamente.

<sup>15</sup> Art. 22.

<sup>16</sup> BENEDICTO XVI, *Caritas in veritate* (vatican.va, 2009); ubicable en [http://www.vatican.va/holy\\_father/benedict\\_xvi/encyclicals/documents/hf\\_ben-xvi\\_enc\\_20090629\\_caritas-in-veritate\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_sp.html).

escándalo de las disparidades hirientes»<sup>17</sup>. Estas disparidades vulneran la justicia y las posibilidades de cohesión social. De allí que la misión del Derecho del Trabajo sea perennemente actual pues le corresponde dar los lineamientos que armonicen las exigencias de la rentabilidad de los negocios con la calidad de vida del trabajador, que es quien hace posible, con su dedicación vital, esa rentabilidad.

El punto de equilibrio para lograr un desarrollo social sostenible le corresponde al Derecho del Trabajo, que debe ser fiel a su carisma original utilizando la antropología como "un valor director para la vida, pues de cómo el hombre se entienda dependen sus actitudes y el desarrollo de su actividad"<sup>18</sup>. Sin embargo, no le es posible realizar esta tarea en solitario: se requiere la interdisciplinariedad científica. Es necesario entablar un diálogo, que empiece en las aulas universitarias y se proyecte en la sociedad civil- entre el Derecho, la Política, la Economía y la Ética. Ese diálogo debe caracterizarse por el compromiso existencial de solidaridad *con todo lo humano y con cada ser humano*. Esta actitud exige apertura, capacidad crítica –no criticismo, que anula las potencialidades racionales y éticas- hábitos de estudio, de reflexión, de rectificación y de trabajo en equipo. De este modo la empresa podrá estar a la altura de las exigencias de la época actual, porque el quehacer de sus trabajadores será innovador para mejorar el propio cometido y coordinar las acciones al interior y al exterior de la organización.

Resulta esperanzador que desde las ciencias sociales, en particular la que analiza la función, misión y gobierno de las organizaciones, se haya llegado a la conclusión que "ya no hay distinción estricta entre investigación y gestión, porque la propia acción directiva consiste en poner a todos los miembros de la organización a pensar en lo que están haciendo, precisamente para hacerlo mejor, para realizarlo con una calidad más alta. Al fin y al cabo, el logro de la más alta calidad posible en sus productos y servicios, en el trato con empleados, proveedores y clientes, constituye hoy la más clara responsabilidad social de la empresa"<sup>19</sup>. Si se aúnan esfuerzos podremos volver a poner a la persona en el centro del quehacer económico, con una visión integradora, de solidaridad social, sabiendo que "la interdisciplinariedad es hoy el camino abierto hacia lo nuevo"<sup>20</sup>.

### **3. La deconstrucción del Derecho del Trabajo**

Desde hace más de dos décadas se aprecia un movimiento regresivo del Derecho del Trabajo ante las necesidades del mercado. *Flexibilización, competitividad, productividad, crisis económica* son términos que se imponen en el ámbito mercantil y también en el jurídico, que cuestionan la validez de instituciones consideradas hasta ahora inamovibles, por necesarias, para la vida social. Y si bien, el Derecho del Trabajo se reinventa con fórmulas inéditas, para conseguir que el respeto a los derechos humanos en las relaciones

---

<sup>17</sup> Pablo VI, Carta enc. *Populorum progressio*, 9: l.c., 261-262 citado por *Ibid*.

<sup>18</sup> POLO, Leonardo, "Tener y dar "en *Estudios sobre la encíclica Laborem Exercens*, ed. Acción Social Empresarial (Madrid: B.A.C., 1987).

<sup>19</sup> LLANO CIFUENTES, Alejandro, "Responsabilidad y humanismo en la empresa actual," *Mercurio Peruano*, no. 523 (2010): 47.

<sup>20</sup> *Ibid.*: 43.

laborales, se privilegie al de los intereses económicos<sup>21</sup>, también es innegable que se encuentra en constante revisión.

La “huida del Derecho del Trabajo”<sup>22</sup> o el “discreto retorno del arrendamiento de servicios”<sup>23</sup> tienen matices cada vez más agresivos, que evidencian el resurgimiento de una ideología considerada superada: la del mercantilismo liberal del siglo XIX, que emerge en el marco de una economía globalizada<sup>24</sup>. La expresión jurídica de este fenómeno se manifiesta en la fraudulenta sustitución del Derecho Civil por el Derecho del Trabajo en la celebración de contratos de prestación de servicios subordinados, en privilegiar la autonomía de la voluntad en los negocios de prestación de servicios. En el Perú este fenómeno tiene inclusive reconocimiento legal en el llamado Contrato de Prestación de Servicios (CAS), que establece menores derechos laborales para el personal que labora en la Administración Pública<sup>25</sup>. Se aprecia, en amplios sectores sociales, una confianza cada vez mayor en que las reglas del mercado solucionarán los problemas sociales. Como consecuencia, proliferan las modalidades no sólo *atípicas* de trabajo sino también *injustas*, por encubrir situaciones en las que existe fraude de ley o abuso del derecho.

Muchos juristas retroceden en sus planteamientos de protección social ante los argumentos económicos: parece que la utilidad tiene prioridad sobre la justicia o que el juego de la oferta y la demanda es suficiente para lograr una adecuada calidad de vida. Sin embargo, el mercado sólo es capaz de satisfacer las necesidades susceptibles de compra y venta<sup>26</sup>. El olvido de esta realidad ha llevado a que resurjan sistemas de trabajo en semi

---

<sup>21</sup> El concepto de *flexiseguridad* es muestra de ella. Para un estudio en profundidad de los alcances de este término, que conjuga la flexibilidad con la seguridad para el trabajador, ver por todos, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel, "Flexiseguridad: el debate europeo en curso," *Relaciones Laborales*, no. 15-16 (2007): 3-27.

<sup>22</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel, "La huida del Derecho del Trabajo," *Relaciones Laborales. La Ley* Tomo I, (1992): 85-92.

<sup>23</sup> Cfr. MARTÍN VALVERDE, Antonio, "El discreto retorno del arrendamiento de servicios "en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, ed. Centro de Publicaciones, *Colección Encuentros* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1999), 239-296.

<sup>24</sup> Así se aprecia tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, aunque con diferentes matices. Cfr. ERMIDA URIARTE, Óscar / HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Óscar, "Crítica de la subordinación," *Revista española de Derecho del Trabajo*, no. 116 (2003): 167-189. MONEREO PÉREZ, José Luis, "Evolución y futuro del Derecho del Trabajo: el proceso de racionalización jurídica de la "cuestión social", " *Relaciones Laborales. La Ley* II (2001): 197-254.

<sup>25</sup> El Poder Judicial declaró que estos contratos eran discriminatorios y no les reconoció eficacia jurídica (Cfr. Sentencias 055-2009-SEC/Cajamarca, de fecha 21.07.2009, Acción de Amparo N° 2008-1703 (i.11.G ) y en la Sentencia del 24.11.1009/Moyobamaba, Exp. N° 2009-0097. En similar sentido se ha pronunciado la Tercera Sala Laboral de Lima en el Exp. N° 6508 - 2009 IDA (A y S ), con la sentencia del 6.IV.2010. Lamentablemente el Tribunal Constitucional al conocer la primera acción de amparo entablada contra este régimen declaró –en un fallo muy cuestionado por la doctrina académica– que se trataba de un régimen laboral especial, mejor que el anteriormente vigente y, en consecuencia, conforme al orden constitucional. Sobre la incoherencia de este fallo remito a lo ya expresado en PACHECO ZERGA, Luz, "La legitimidad constitucional de los regímenes especiales "en *IV Congreso Nacional SPDTSS. Retos del Derecho del Trabajo Peruano*, ed. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo (Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2010), 803-816. Ver, por todos, las críticas de NEVES MUJICA, Javier, "Principales objeciones al contrato administrativo de servicios," *Laborem*, no. 9 (2009): 79-94.

<sup>26</sup> “Da la impresión de que, tanto a nivel de naciones, como de relaciones internacionales, el libre mercado es el instrumento más eficaz para colocar los recursos y responder eficazmente a las necesidades. Sin embargo,

servidumbre en algunos países en desarrollo, a la sombra de un Estado indolente en la regulación y verificación del cumplimiento de las normas laborales.

A estos hechos se suman la “corrupción e ilegalidad tanto en el comportamiento de sujetos económicos y políticos de los países ricos, nuevos y antiguos, como en los países pobres. La falta de respeto de los derechos humanos de los trabajadores es provocada a veces por grandes empresas multinacionales y también por grupos de producción local”<sup>27</sup>. Con autorizada experiencia y conocimiento se ha denunciado que la presión de un mercado global “lleva a las empresas multinacionales a buscar enclaves de producción a bajo costo, lo cual es facilitado por con el fin de reducir los precios de muchos bienes, aumentar el poder de adquisición y acelerar por tanto el índice de crecimiento, centrado en un mayor consumo en el propio mercado interior. Consiguientemente, el mercado ha estimulado nuevas formas de competencia entre los estados con el fin de atraer centros productivos de empresas extranjeras, adoptando diversas medidas, como una fiscalidad favorable y la falta de reglamentación del mundo del trabajo. Estos procesos han llevado a la reducción de la red de seguridad social a cambio de la búsqueda de mayores ventajas competitivas en el mercado global, con grave peligro para los derechos de los trabajadores, para los derechos fundamentales del hombre y para la solidaridad en las tradicionales formas del Estado social”<sup>28</sup>. Se trata de un problema mundial, con sustrato común: el retroceso de la protección social en aras de la productividad y de la ganancia económica y en desmedro del auténtico desarrollo humano.

Ante este panorama el Derecho del Trabajo no puede renunciar a su carácter tuitivo de la parte más débil de la relación laboral, ni a su impronta social que se orienta a custodiar la dignidad de la persona que trabaja para otra en forma dependiente. Se trata más bien de realizar una relectura de esta disciplina, de sus fundamentos e instituciones para lograr la denominada “deconstrucción” del Derecho del Trabajo<sup>29</sup>. Sin pretender cargar las tintas es necesario ser conscientes que por un lado “la movilidad laboral, asociada a la desregulación generalizada, ha sido un fenómeno importante, no exento de aspectos positivos porque estimula la producción de nueva riqueza y el intercambio entre culturas diferentes. Sin embargo, cuando la incertidumbre sobre las condiciones de trabajo a causa de la movilidad y la desregulación se hace endémica, surgen formas de inestabilidad psicológica, de dificultad para abrirse caminos coherentes en la vida, incluido el del matrimonio. Como consecuencia, se producen situaciones de deterioro humano y de

---

esto vale sólo para aquellas necesidades que son «solventables», con poder adquisitivo, y para aquellos recursos que son «vendibles», esto es, capaces de alcanzar un precio conveniente. Pero existen numerosas necesidades humanas que no tienen salida en el mercado. Es un estricto deber de justicia y de verdad impedir que queden sin satisfacer las necesidades humanas fundamentales y que perezcan los hombres oprimidos por ellas. Además, es preciso que se ayude a estos hombres necesitados a conseguir los conocimientos, a entrar en el círculo de las interrelaciones, a desarrollar sus aptitudes para poder valorar mejor sus capacidades y recursos. Por encima de la lógica de los intercambios a base de los parámetros y de sus formas justas, existe algo que es debido al hombre porque es hombre, en virtud de su eminente dignidad. Este algo debido conlleva inseparablemente la posibilidad de sobrevivir y de participar activamente en el bien común de la humanidad”.

JUAN PABLO II, *Centesimus annus* 42.

<sup>27</sup> BENEDICTO XVI, *Caritas in veritate*.

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> Ver en este sentido las reflexiones de OJEDA AVILÉS, Antonio, *La deconstrucción del Derecho del Trabajo* (Madrid: La Ley, 2010).

desperdicio social”<sup>30</sup>. Se trata de revertir esta situación en la que los costes económicos están significando, a la par, costes humanos. En esta tarea no es posible apelar sólo a los recursos jurídicos: es necesario potenciar la capacidad ética de los interlocutores sociales para llegar a los niveles en los que el control externo es ineficiente o insuficiente.

#### **4. El respeto a la dignidad humana y el derecho al trabajo: ejes del auténtico desarrollo humano**

Las sociedades occidentales no se conforman con un mayor crecimiento económico: se aspira a una mejor condición de vida para todos los ciudadanos, ya que todos tenemos la misma dignidad y los mismos derechos fundamentales. Este respeto a la dignidad humana constituye uno de los principios fundamentales de las sociedades democráticas occidentales. Resulta inevitable referirse al Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948, donde se proclamó que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. El primer artículo de esta Declaración reconoce que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. A partir de este documento se produce un fenómeno de reproducción en cadena, a nivel del Derecho internacional y del derecho interno de los países occidentales, que incorporó a la dignidad humana como fundamento de los derechos humanos y/o como parámetro de referencia para determinar los límites de actuación en la vida social.

A la fecha, la dignidad humana constituye un principio universal de Derecho contemporáneo<sup>31</sup> y una *premisa cultural* de las sociedades occidentales, que tiende a ser “positivada hasta en sus más ínfimos detalles”<sup>32</sup>. Existe un consenso en la doctrina académica y jurisprudencial sobre la función que cumple en el Ordenamiento, pero no así en su contenido específico<sup>33</sup>. La dignidad humana, tal como he expresado en anterior oportunidad<sup>34</sup>, no debe ser considerada como un valor, sino como el fundamento de los

---

<sup>30</sup> BENEDICTO XVI, *Caritas in veritate*.

<sup>31</sup> Cfr. SERNA BERMÚDEZ, Pedro, "La dignidad humana en la Constitución Europea" en *Comentarios a la Constitución Europea, Tratados* (Valencia: Tirant lo blanch, 2004), 199., Este autor ofrece una visión panorámica de la incorporación de la dignidad humana en el Derecho internacional y constitucional de los países europeos, con especial referencia a los de la UE en *Ibidem.*, 194-205. Para un estudio detallado de este proceso en las Constituciones iberoamericanas y su relación con la Constitución española de 1978, ver ROLLA, Giancarlo, "El principio de la dignidad humana," *Persona y Derecho*, no. 49 (2003): 227-262., Para comprender el influjo que la Ley Fundamental de Bonn de 1949 ha tenido en este proceso, es útil el estudio realizado por SERNA BERMÚDEZ, Pedro, "La dignidad de la persona como principio del Derecho Público," *Derechos y Libertades*, no. 4 (1995): 287-306.,

<sup>32</sup> HÄBERLE, Peter, "Derecho Constitucional Común Europeo," *Revista de Estudios Políticos*, no. 79 (1993): 45.,

<sup>33</sup> Así se concluye de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, Cfr. OJEDA AVILÉS, Antonio / IGARTUA MIRÓ, María Teresa, "La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes," *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, no. 73 (2008): 167. y del peruano, Cfr. CHÁVEZ-FERNÁNDEZ POSTIGO, José, *La dignidad como fundamento de los derechos humanos en las sentencias del Tribunal Constitucional peruano* (Lima: Palestra, 2012) 187.

<sup>34</sup> Cfr. PACHECO ZERGA, Luz, *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo* (Madrid: Civitas, 2007) 316.



valores, para así “evitar esa vaguedad latente del concepto y la indefinición y antinomia de los valores”<sup>35</sup>. Sin negar la importancia de los valores para la vida social, parece preferible referirse a la dignidad humana como a una realidad incondicionada, “contraria de suyo a cualquier dependencia fáctica”<sup>36</sup>. A la vez, se debe reconocer el carácter histórico del respeto debido a esa dignidad, que evoluciona de acuerdo a los cánones de las diferentes culturas. Las normas del Derecho del Trabajo son buena muestra de este proceso evolutivo. A la vez, no puede perderse de vista que la fuerza operativa del respeto a la dignidad humana deviene de reconocer en la persona un núcleo indisponible, con independencia de cualquier cultura y situación, y sin importar el grado de dificultad que esta labor pueda implicar en una sociedad multicultural. Porque sólo si “se acepta como premisa el reconocimiento de una realidad objetiva, por problemática que resulte o pueda tomarse en ciertos momentos, es posible hablar con sentido de dignidad de la persona”<sup>37</sup>.

El núcleo duro del respeto a la dignidad en el ámbito laboral consiste en cumplir los términos del contrato de acuerdo a las reglas de la buena fe. Este deber reconoce que la persona, por ser racional y libre, es responsable de sus actos y en la medida en que adquiere obligaciones, se encuentra obligada a cumplirlos con veracidad y lealtad<sup>38</sup>. La razón de fondo es que tanto el empresario como el trabajador, mediante la celebración y ejecución del contrato de trabajo, están dando cauce a sus fines, intereses y aspiraciones, que derivan de su naturaleza racional<sup>39</sup>. En consecuencia, cada parte del contrato está obligada a cumplir con los compromisos adquiridos porque debe reconocer la igual autodeterminación de la otra, con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto<sup>40</sup>.

Resulta oportuno reafirmar que la cuádruple función que cumple el respeto a la dignidad humana en el Ordenamiento se identifica con la que realiza, en el ámbito obligacional, el principio de buena fe, a saber: fundamentar el orden jurídico, orientar su interpretación, servir como base a la labor integradora en caso de lagunas o para determinar una norma de conducta y, eventualmente, establecer los límites en ciertas formas de ejercicio de los derechos fundamentales<sup>41</sup>. Por ende, permite completar el contenido del negocio más allá de las concretas previsiones de las partes, haciendo una interpretación

---

<sup>35</sup> SERNA BERMÚDEZ, Pedro, *Positivismo conceptual y fundamentación de los derechos humanos* (Pamplona: EUNSA, 1990) 156.,

<sup>36</sup> *Ibid.*, 149.,

<sup>37</sup> *Ibid.*,

<sup>38</sup> “El problema moral de la buena fe (valoración del *internus animus*) a través de las declaraciones del agente, se resuelve en un problema jurídico (valoración del *internus animus ab extra*) inspirando soluciones que hacen asumir al principio ideal de la buena fe, el carácter de una particular aplicación del más general *alterum non laedere* al que se halla indiscutiblemente ligado, ofreciéndose con significados y aspectos diversos, que varían de una a otras aplicaciones y de unos a otros ordenamientos”. DE LOS MOZOS, José Luis, *El principio de la buena fe* (Barcelona: Bosch, 1965) 25.,

<sup>39</sup> Cfr. DÍEZ-PICAZO, Luis, *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, 5a ed., III vols., vol. I (Madrid: Civitas, 1996) 126., Dice este autor que “este reconocimiento del Derecho consiste, por un lado en dar protección jurídica a un ámbito de autosoberanía para reglamentar las propias situaciones jurídicas y, a través de ellas, dar cauce a los fines, intereses y aspiraciones personales, que son los que se consiguen al celebrar los contratos”.

<sup>40</sup> Cfr. LARENZ, Karl, *Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica*, trans. Luis Díez-Picazo (Madrid: Civitas, 1985) 67.,

<sup>41</sup> Cfr. PACHECO ZERGA, *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo* 29-30.

teleológica de las normas que lo regulan<sup>42</sup>. En relación al tema que estamos investigando esta interpretación lleva a concluir que no es suficiente con proscribir el acoso o el hostigamiento: el trabajador tiene derecho a encontrar en el desempeño de su labor, la oportunidad de crecimiento personal y social, inherente al ejercicio de una profesión honesta<sup>43</sup>.

Finalmente, no puede omitirse que uno de los aportes más importantes de la cultura europea es –precisamente– haber inculcado la conciencia de la dignidad de la persona, que hunde sus raíces en la cultura grecorromana<sup>44</sup> y cristiana<sup>45</sup>. A la vez es innegable que, en la práctica, en todas las épocas, también en la actual, los intereses comerciales y otros factores han conducido a la explotación de unos seres humanos por otros. También, ya lo hemos mencionado, el aumento de los índices de violencia social tiene un efecto directo en el

---

<sup>42</sup> Es esta una sólida doctrina académica, ver AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia* (Pamplona: Aranzadi, 1997) 34-35 y la bibliografía citada a pie de página.,

<sup>43</sup> El desarrollo auténtico de la personalidad se fragua en el servicio real a las personas individuales: sólo así se consigue un desarrollo social sostenible a largo plazo. El deber de servicio, también incumbe a las personas minusválidas, aunque evidentemente, para ellas sea diferente el modo de cumplir con esta obligación, que no corresponde explicar en esta investigación. En todo caso, el deber de servir es un deber moral, que sólo es exigible jurídicamente en determinados casos, aunque a la vez negarse a servir para nada y a nadie es contrario a la dignidad humana. Por eso puede decirse que “{e}l hombre es libre, pero es servidor de los demás” d'ORS, Álvaro, *Derecho y sentido común. Siete lecciones de derecho natural como límite del derecho positivo.*, 2a ed., Cuadernos (Madrid: Civitas, 1999) 158.,

<sup>44</sup> La poesía didáctica de Hesiodo (s. VIII a.C.) es un testimonio de esta visión del ser humano, de la cual se extrae el siguiente párrafo: “{p}resta atención a la justicia y olvida por completo la violencia. Pues el Crónida puso esta norma para los hombres: para peces, fieras y pájaros voladores, comerse unos a otros, puesto que no hay justicia en ellos, pero a los hombres les dio justicia que es más provechosa; pues si alguien, una vez que las conoce, quiere proclamar las cosas justas, a ése Zeus, de amplia mirada, le da felicidad, pero quien en sus testimonios se engañe perjurando voluntariamente y al mismo tiempo dañando a Dike {la justicia}, se extravía de manera incurable...” HESIODO, *Teogonía; Trabajos y días; Escudo; Certamen*, ed. Adelaida Martín Sánchez y María Ángeles Martín Sánchez, trans. Adelaida Martín Sánchez y María Ángeles Martín Sánchez (Madrid: Alianza Editorial, 2000), v.275 Sobre el aporte de Panecio de Rodas ver BALLESTEROS, Jesús, *Sobre el sentido del Derecho*, 2a ed., *Introducción a la Filosofía Jurídica* (Madrid: Tecnos, 1997) 112., En cuanto a la influencia del pensamiento romano en la configuración de la cultura europea, ver por todos, CICERONE, *Ética e política. Antología dal De Officiis*, trans. Carlo di Spigno, *Serie latina* (Torino: Paravia, 1972).

<sup>45</sup> La teología católica aportó tanto la categoría fundamental de *persona*, como la de su dignidad, inseparablemente unida a la libertad. Predicable no sólo de algunos hombres sino del ser humano en cuanto tal, es decir, en virtud de su humanidad y no de un reconocimiento legal. Este estatuto privilegiado responde, en el cristianismo, a un fundamento trascendente: el hombre ha sido creado a imagen y semejanza de Dios. Su dignidad tiene un valor infinito y absoluto, porque está destinado a tener una relación directa con Dios en conocimiento y amor. Cfr. HERVADA, Javier, *Lecciones propedéuticas de Filosofía del Derecho*, 2a ed. (Pamplona: EUNSA, 1995) 447-453., MELENDO GRANADOS, Tomás, *La dignidad del trabajo* (Madrid: Rialp, 1992) 18., El debate académico en la Universidad de Salamanca promovido por los Reyes Católicos sobre el trato debido a los indios, es claro exponente de esta herencia. El Bicentenario de la Independencia de los países americanos ha permitido volver a acercarse a las fuentes históricas y admirarse ante la búsqueda de la justicia por los Reyes durante el proceso de conquista realizado por España. Este es un rasgo que tipifica – y distingue– este proceso de cualquier otro realizado por una potencia militar al evaluar sus acciones en las tierras de su imperio. Cfr. FAZIO, Mariano, *La América ingenua* (Madrid: Rialp, S.A., 2009) en particular el capítulo VII.

incremento del acoso laboral<sup>46</sup>. Por otro lado, es en siglo XXI cuando la jurisprudencia de los tribunales ha fundamentado sus resoluciones, cada vez en mayor número, en la defensa de la dignidad humana, interpretando bajo su luz el alcance de los derechos fundamentales y legales<sup>47</sup>.

## **5. Los supuestos de acoso moral: de la mercantilización a la cosificación de los seres humanos**

El neoliberalismo que ha surgido a finales del siglo XX y principios del XXI encuentra a grandes corporaciones cuyo capital crece en la medida en que aumenta su producción. Hoy en día la mayor producción no se dirige a satisfacer necesidades reales sino al simple consumo, para conseguir una mayor utilidad, sin tener en cuenta el contexto social<sup>48</sup>. Al igual que ocurrió en el siglo XIX, pero ahora por factores diversos, asistimos a un *frenesí de productividad*, que engendra, a su vez, un *paroxismo de trabajo*<sup>49</sup>, en el marco de una sociedad globalizada con comunicaciones instantáneas. En muchos ambientes la sana competencia se ha convertido en competitividad, que “lleva a considerar al compañero de trabajo como a un competidor en potencia, al cliente como una fuente de riesgos y al competido como una suerte de enemigo”<sup>50</sup>. Está comprobado que la “competitividad interna a la propia empresa nunca es, a medio y largo plazo, un procedimiento fecundo. Y tanto hacia dentro como hacia fuera, siempre es preferible apostar por la colaboración en lugar de exacerbar el encarnizamiento competitivo del que suelen resultar efectos indeseados para todos los contendientes”<sup>51</sup>. En cambio, cuando estos planteamientos no están claros en el ambiente laboral, las posibilidades de acoso son mayores.

Asimismo si se privilegia el individualismo y se legitima cualquier conducta en nombre de la autonomía de la voluntad, fácilmente la arbitrariedad o el utilitarismo sustituyen a la justicia. De este modo se destruye la cohesión social, porque al negarse la verdad más profunda sobre el ser humano, se sustituye el orden ético objetivo por un convencionalismo fraguado en la tolerancia del consenso individualista. Se proyectan así «órbitas de arbitrariedad»<sup>52</sup>, que al estar de espaldas a las exigencias auténticamente

---

<sup>46</sup> Cfr. FERNÁNDEZ GARRIDO, Julio, "Perspectivas psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo "en *Acoso moral en el trabajo*, ed. Manuel Correa Carrasco (Coordinador) (Pamplona: Thomson & Aranzadi, 2006), 15-40.

<sup>47</sup> Cfr. Las investigaciones ya citadas de OJEDA AVILÉS, "La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes.", PACHECO ZERGA, *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*. y PACHECO ZERGA, Luz, "Poder de dirección y derechos fundamentales del trabajador: Comentario a la STC Exp. N° 04224-2009-PA/TC," *Gaceta Constitucional*, no. 44 (2011): 43-52.

<sup>48</sup> La saturación del sistema de necesidades en los países industrializados fue denunciada hace más de una década, ver ALONSO OLEA, Manuel, *El trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado*, 1a ed. ed., *Cuadernos* (Madrid: Civitas, 1995) 24-28., Sobre el impacto de la globalización y los cambios en la cultura del trabajo remito a lo expuesto en PACHECO ZERGA, Luz, "La responsabilidad de los universitarios -en especial de los iuslaboralistas- ante los cambios en la cultura del trabajo," *Aranzadi Social*, no. 16 (2004): 77-86.

<sup>49</sup> Cfr. GRIMALDI, Nicolás, *El trabajo: comunión y excomunicación*, trans. Ana Corzo Santamaría, *Astrolabio*. 283 (Pamplona: EUNSA, 2000) 198.,

<sup>50</sup> PACHECO ZERGA, Luz, "El trabajo en una sociedad globalizada," *Relaciones del Trabajo*, no. 29 (2000): 41-42.

<sup>51</sup> LLANO CIFUENTES, "Responsabilidad y humanismo en la empresa actual," 43.

<sup>52</sup> OLLERO, Andrés, *Derechos humanos y metodología jurídica* (Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1989) 199.

humanas, terminan por ser «poco respetuosas con lo humano»<sup>53</sup>. Un ejemplo de cosificación humana en el trabajo es el de las operadoras de línea erótica. Una sentencia de la justicia social española permite analizar las consecuencias que se siguen a este tipo de permisividad<sup>54</sup>. Cabe preguntarse si es posible que un contrato que tenga por objeto atender llamadas eróticas es compatible con el orden constitucional vigente, ya que precisamente la rentabilidad de ese negocio se encuentra en relación directa con la mayor disponibilidad que sobre la intimidad de la operadora puede ejercer el cliente. Más bien, parece que se presupone que quien presta esos servicios no puede invocar luego lesión a la dignidad ni a la intimidad, porque se parte de su renuncia en términos absolutos. La excitación de la sexualidad que busca el cliente afecta, *per se*, el núcleo íntimo de la persona que atiende este tipo de llamadas. La veracidad del contenido de la conversación es irrelevante, en este caso, para calificar el carácter íntimo y directamente relacionado con la dignidad humana que tiene el objeto de la prestación. La contradicción que implica el que se admita, por un lado, la existencia de este tipo de negocios y, por otro, se pretenda proteger la dignidad, la intimidad y prevenir el acoso u hostigamiento sexual es innegable. De hecho, en esa oportunidad, la justicia española amparó la demanda de la trabajadora que alegó despido improcedente por haberse negado a elevar los estándares de “productividad” exigidos por la empresa en su desempeño<sup>55</sup>.

Un contexto social que admita la profusión de la pornografía, de espectáculos en los que el ser humano es objeto de diversión por alguna discapacidad, o de violencia en alguna de sus formas, es caldo de cultivo para que se desarrolle la polarización hostil entre individuos que pertenecen a diferentes grupos sociales o étnicos o de jerarquía funcional dentro del trabajo. Y se llega así al acoso, que se caracteriza por ser una conducta patológica consistente “en hostigar o asediar a individuos, sean o no en condición de miembros de grupos determinados, con propósito de maltrato o vejación”<sup>56</sup>. El acoso implica realizar actos, al menos, potencialmente lesivos a la dignidad de una persona o grupo, en forma repetitiva y persistente en el tiempo<sup>57</sup>.

De acuerdo a la doctrina académica, cualquier forma de acoso constituye un maltrato o vejación y sus objetivos aunque sean variados pueden agruparse en tres grupos. El primero de ellos comprende a “los que persiguen forzar la voluntad de la víctima mediante la imposición de una decisión o una conducta, bien de aceptación de algo que el acosado no quiere, bien de desistimiento de algo que el acosado pretende”<sup>58</sup>. Un segundo grupo, lo constituye aquellos que se ordenan a “la exclusión de una persona o de los miembros de un grupo del disfrute de ciertas ventajas, derechos o posiciones sociales a las que podían legítimamente aspirar”<sup>59</sup>. Finalmente, el acoso puede encaminarse, “con

---

<sup>53</sup> OLLERO, Andrés, *Derecho a la verdad: valores para una sociedad pluralista* (Pamplona: EUNSA, 2005) 45.

<sup>54</sup> Cfr. STSJ Madrid de 16 diciembre 1999 (AS 1999/7235).

<sup>55</sup> De acuerdo a sus declaraciones, en los primeros días de trabajo no había atendido ese tipo de llamadas en el *call center*.

<sup>56</sup> MARTÍN VALVERDE, "Acoso en el trabajo, 121.

<sup>57</sup> Cfr. CORREA CARRASCO, Manuel, "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo" en *Acoso moral en el trabajo*, ed. Manuel Correa Carrasco (Coordinador) (Pamplona: Thomson & Aranzadi, 2006), 54-61.

<sup>58</sup> MARTÍN VALVERDE, "Acoso en el trabajo, 123.

<sup>59</sup> *Ibid.*

distintos grados de virulencia, a la destrucción o al menoscabo psicológico de la víctima”<sup>60</sup>. No obstante, esa virulencia si deviene en violencia dejaría de ser acoso, ya que son figuras distintas, tal como lo ha puesto de manifiesto el “Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo” de 2007<sup>61</sup>.

El acoso, a su vez puede ser –de acuerdo a la regulación jurídica española, que es similar a la de los demás países de la Unión Europea– de tres tipos: sexual, discriminatorio y moral o psicológico<sup>62</sup>. En el Perú existe una protección general contra los actos de discriminación u ofensivos a la dignidad y una regulación específica para el caso del hostigamiento sexual<sup>63</sup>. Las vejaciones que se infieran por acoso u hostigamiento pueden ser impugnadas ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional por vulnerar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales que sean afectados en cada oportunidad.

Cualquiera de las tres modalidades de acoso crea en torno a la víctima un entorno de tipo intimidatorio, humillante y ofensivo que, además de impedir el desarrollo normal de la personalidad, resta eficacia al trabajo y produce daños morales y psicológicos. En España se ha tipificado como delito tanto el hostigamiento sexual como el acoso discriminatorio<sup>64</sup>. En cambio en el Perú, lamentablemente, la regulación penal aún no ha reforzado la normativa laboral. Existe, más bien, una prohibición general de violación de la libertad sexual y de realizar actos de discriminación<sup>65</sup>.

## II. Los instrumentos internacionales adoptados por las EMN en relación al acoso

Los instrumentos internacionales en esta materia deben su existencia a la labor realizada por la OIT, la Comisión de Empresas Transnacionales de las Naciones Unidas, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Unión Europea. Analizaremos brevemente el aporte de cada una de ellas en este proceso de proscripción del acoso y en la defensa de la dignidad humana del trabajador.

La OIT desde el año 1970 ha promovido la investigación en cuestiones relacionadas con la actividad de las empresas transnacionales y su impacto en el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Como fruto de esta labor se han firmado tres Declaraciones internacionales de especial relevancia. La primera de ellas es la **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de

---

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Cfr. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0686:ES:NOT>

<sup>62</sup> Cfr. Directivas comunitarias 2000/43 y 2000/78.

<sup>63</sup> Cfr. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 30 inc. e) y Ley N°. 27942, denominada Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, respectivamente.

<sup>64</sup> Cfr. Arts. 184 y 314 del Código Penal.

<sup>65</sup> Cfr. Arts. 170 a 178 y 323 del Código Penal, respectivamente. En el campo de la Administración pública, sólo el Ministerio de Educación, mediante la Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED, aprobó unos lineamientos de acción en caso de maltrato físico y/o psicológico, hostigamiento sexual y violación de la libertad sexual a estudiantes de Instituciones educativas. En la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, arts. 49 y 50, se establece la obligación general del empleador de custodiar la salud del trabajador y prevenir los riesgos en el trabajo, que permite incluir la del acoso.

noviembre de 1977, en Ginebra. Se debe resaltar que para su celebración contó con la colaboración tanto de la Comisión de Empresas Transnacionales de las Naciones Unidas como de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

En esta Declaración se hace hincapié en que “mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo”<sup>66</sup>. También se puso en evidencia que en las operaciones de las empresas transnacionales, que trascienden el marco nacional, se puede dar una concentración abusiva de poder económico y originar conflictos con la política nacional y los intereses de los trabajadores. Asimismo, que la complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes fácilmente generan conflictos tanto en el país de acogida, como en el país de origen o en ambos.

La representación tripartita que se reunió en esa oportunidad estuvo de acuerdo en que el concepto de empresa multinacional empleado en ese instrumento comprende a las empresas de dominio público, mixto o privado, que sean propietarias o controladoras de la producción, la distribución, los servicios u otras operaciones fuera del país en que tienen su sede. Del mismo modo se acordó que el grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás, varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. En definitiva, la expresión «empresas multinacionales» se utiliza “para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración”<sup>67</sup>.

Mediante esta Declaración las EMN se comprometieron a estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, en coordinación con los gobiernos nacionales<sup>68</sup>.

---

<sup>66</sup>Cfr. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>

<sup>67</sup> Ibidem.

<sup>68</sup> Fueron materia de particular referencia el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); y el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138).

No obstante, la presión competitiva de la globalización<sup>69</sup>, al acrecentar la interdependencia económica entre los países, especialmente respecto a los que emergen de un conflicto nacional de importancia, llevó a muchas EMN a cometer abusos<sup>70</sup>. Estas situaciones urgieron a la OIT a reafirmar entre sus miembros la permanencia de los principios y derechos fundamentales de su Constitución y a promover su aplicación universal. Por estas razones en su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra el 19 de junio de 1998, se firmó la **Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo**, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico. Este instrumento es particularmente importante porque declara que todos los Miembros, “aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”<sup>71</sup>. Esta Declaración fue incorporada a la Declaración de principios de las EMN, consiguiendo de este modo, entre otras cosas que se comprometiesen tanto los gobiernos como dichas empresas a promover “la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social”<sup>72</sup>. Una de las políticas directamente encaminadas a lograr este objetivo es la “de hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles”<sup>73</sup>.

Por último el 10 de junio de 2008 fue adoptada la **Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa**, que expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización. Con la adopción de este texto se institucionaliza el concepto de Trabajo Decente desarrollado por la OIT desde 1999, el cual se encuentra directamente relacionado no sólo con el acceso al empleo sino con las condiciones económicas, personales y sociales en las que se prestan los servicios.

Esta Declaración debería constituir una brújula para la promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente, así como una herramienta práctica para acelerar el progreso en la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente a nivel de cada país. En esta labor se debe reafirmar un doble principio de la Constitución de la OIT: “que el trabajo no es una mercancía y que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”.

La obligación de las EMN de promover el empleo se encuentra unida a la de crear un entorno institucional y económico sostenible en el que las personas puedan adquirir y

---

<sup>69</sup> Cfr. I.3 *ut supra*

<sup>70</sup> Cfr. O.I.T., *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra: OIT, 2008) 2.

<sup>71</sup> N° 2. Que son los siguientes: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

<sup>72</sup> N° 21. Este compromiso se encuentra directamente relacionado con el cumplimiento del Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951.

<sup>73</sup> N° 22.

actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común. En este marco, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de los objetivos estratégicos de las empresas, de los trabajadores y también de los gobiernos.

Junto a la labor realizada por la OIT y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), que se mueven en el plano de la negociación, desde algunos sectores de la ONU surgió la iniciativa de elaborar un proyecto de normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas en la esfera de los derechos humanos<sup>74</sup>. Sin embargo, en el Foro Económico Mundial realizado en la ciudad de Davos (Suiza), en 1999, el Secretario General en lugar de propugnar un código jurídico, propuso realizar un "Pacto Mundial" entre las Naciones Unidas y el mundo de los negocios (*The Global Compact*). El Pacto Mundial inició sus actividades el 26 de julio de 2000, en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York<sup>75</sup>.

Desde entonces, la viabilidad del código jurídico mundial para las EMN resulta cada vez resulta más utópico, en cambio, gracias al Pacto Mundial, las empresas transnacionales van haciendo suyos, apoyando y llevando a la práctica valores fundamentales en relación a los derechos humanos<sup>76</sup>. Este impacto no ha sido lo suficientemente analizado, pero ya se pueden apreciar algunos de sus efectos<sup>77</sup>. Adherirse al Pacto Mundial es señal de liderazgo en el medio y fuente de iniciativas para el desarrollo corporativo.

El Pacto Mundial se basa en diez principios aplicados a cuatro áreas: los derechos humanos, el medio ambiente, los estándares laborales y la anticorrupción<sup>78</sup>. En relación a

---

<sup>74</sup> Cfr. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, adoptado el 13 de agosto de 2003 por la resolución de la Subcomisión E/CN.4/Sub.2/RES/2003/16.

<sup>75</sup> Cfr. Síntesis de la labor realizada recogida en E/CN.4/2005/L.87 del 15 de abril de 2005. Cfr. <http://ocw.um.es/cc.-juridicas/derecho-internacional-publico-1/ejercicios-proyectos-y-casos-1/capitulo2/documento-41-comision-derechos-humanos-y-empresas-transnacionales.pdf>

<sup>76</sup> La primera iniciativa en este campo se debe a la Administración Clinton, que en el año 1997 convocó en Washington a representantes de las empresas, de los sindicatos y de las organizaciones no gubernamentales para firmar un acuerdo de respeto a los derechos laborales mínimos. Sólo firmaron 10 de las convocadas, entre ellas Nike y Reebok. Cfr. ACEPRENSA, *Código de conducta para multinacionales con fábricas en el Tercer Mundo* (Aceprensa, 22.VII 1997 [Revista N°]); ubicable en <http://www.aceprensa.com/articles/c-digo-de-conducta-para-multinacionales-con-f-bric/>.

<sup>77</sup> Cfr. SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO, "Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción "en *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, ed. Ediciones Cinca-CC.OO. Madrid (Madrid: <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/ambito-rsc-emn.pdf>), 2010), 487-513.

<sup>78</sup> Son los siguientes: **Derechos Humanos:** 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. **Estándares Laborales:** 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. **Medio Ambiente:** 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el



la proscripción del acoso son especialmente importantes el primer y segundo principio, relativos al respeto a los derechos humanos fundamentales, y el sexto que prohíbe toda forma de discriminación.

En el informe presentado en la Asamblea General de la ONU por el Representante Especial del Secretario General sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales,<sup>79</sup> ha quedado en evidencia la dificultad de extender la responsabilidad de las filiales a la empresa matriz cuando no se respetan esos derechos fundamentales porque se trata de entidades jurídicas distintas. Normalmente la empresa matriz no responde de los actos y delitos cometidos por la filial, aunque sea el único accionista, a menos que la empresa filial esté bajo un control de funcionamiento tan estricto por la empresa matriz que pueda considerarse como un simple agente de ésta. Además, pese a los cambios transformadores del panorama económico mundial generados por la contratación exterior, la adquisición de bienes y servicios, incluso de proveedores únicos, sigue siendo una transacción entre partes no relacionadas. Factores de este tipo hacen sumamente difícil declarar responsable de los perjuicios en materia de derechos humanos a la empresa matriz. No obstante las dificultades, el deber del Estado de proteger los derechos humanos constituye la raíz misma del régimen internacional sobre esta materia y no puede abdicar de él.

Se debe admitir que no es posible que una EMN tenga unos sistemas de control en las empresas que colaboran con ella, que garanticen el cumplimiento de los estándares de trabajo decente exigidos por sus códigos de conducta. Se trata de una “una tarea extremadamente delicada y compleja, dado su elevado número, su muy variada localización geográfica y la evidente imposibilidad de ejercer sobre cada uno de ellas un control constante. El riesgo de que, incluso manteniendo una actitud diligente, pueda estallar algún escándalo generado por la conducta inescrupulosa de un contratista o proveedor, del cual pueda ser responsabilizada ante la opinión pública la empresa multinacional, con el consiguiente desprestigio de su imagen y credibilidad ante los consumidores, es evidente”<sup>80</sup>. Sin embargo, las redes sindicales sí pueden brindar un servicio de vigilancia y alerta ante prácticas laborales injustas, que puedan cometerse en las cadenas de producción.

Una prueba de esta afirmación es “la experiencia de la multinacional española INDITEX, cuya red abarca aproximadamente 1.300 proveedores ubicados en 60 países, los cuales dan empleo a más de 500,000 trabajadores. A partir de la elaboración unilateral de un Código de Conducta para sus talleres y colaboradores externos, esta empresa ha ido avanzando hacia la consolidación de un modelo de cooperación con las organizaciones sindicales en la vigilancia de su cumplimiento. El hito más importante en la construcción de este modelo estuvo representado por la suscripción en 2007 con la Federación Sindical Internacional textil de un Acuerdo Marco Internacional dirigido a hacer efectiva la

---

medio ambiente, **Anticorrupción:** 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

<sup>79</sup> Cfr. A/HRC/8/5 del 7 de abril de 2008 en <http://clavero.derechosindigenas.org/wp-content/uploads/2011/06/Ruggie-Proteger....pdf>

<sup>80</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, "La consolidación del modelo de RSE de INDITEX" en *El blog de Wilfredo Sanguinetti*, ed. Wilfredo SANGUINETI RAYMOND (Publicada en: <http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/category/responsabilidad-social/>, 2012).

implantación sindical en su red de proveedores y contratistas con tal objeto”<sup>81</sup>. No es éste el único ejemplo, pero es suficiente para los efectos de este apartado.

Según un estudio elaborado por investigadores de la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de la Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI-UPF), las empresas españolas que forman parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, han obtenido como beneficios de esta adhesión crecimiento y liderazgo en responsabilidad social, mejora de la imagen y aprendizaje de buenas prácticas, que son las materias en las que obtienen asesoramiento de parte de las Naciones Unidas<sup>82</sup>.

No puede omitirse la gestión de la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE) fundada en 1947 para ejecutar el plan, financiado por Marshall, para la reconstrucción de un continente devastado por la guerra. En esa oportunidad los líderes europeos se dieron cuenta que sólo se aseguraría una paz duradera si se fomentaba la cooperación y la reconstrucción en lugar de la venganza. En 1960 se unen Canadá y Estados Unidos y el 30 de septiembre de 1961 entró en vigor la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Finalmente, gracias a las gestiones realizadas en el seno de la Unión en el año 2007 se llegó a un Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo<sup>83</sup>, que ha tenido un efecto importante en la legislación y en los convenios colectivos en los países de la Unión. La doctrina académica española da noticia de su incorporación al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva desde el 2008 y de su recepción en los convenios nacionales, al incorporar los protocolos empresariales para la erradicación del acoso<sup>84</sup>.

En el Perú la principal recepción de este movimiento internacional se encuentra en la Ley 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en los arts. 49 y 50 establece la obligación general del empleador de custodiar la salud del trabajador y prevenir los riesgos en el trabajo. Sin embargo, la principal protección deviene de la misma Constitución, que establece en su art. 1º que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Y en el art. 22 que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Finalmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el art. 30 señala las causales de hostilidad. La víctima puede optar por exigir judicialmente el cese de la hostilidad o por la extinción del contrato. Si bien son causales generales, cabe subsumir los actos de acoso u hostigamiento, ya que la normativa hace referencia a los actos de faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; y, actos

---

<sup>81</sup> Ibid. (Publicada en).

<sup>82</sup> Cfr. <http://www.compromisorse.com/rse/2010/12/17/pertener-al-pacto-mundial-demuestra-liderazgo-en-rse-y-mejora-la-imagen-y-el-aprendizaje-de-buenas-practicas/>

<sup>83</sup> Bruselas, 8.11.2007. COM(2007) 686 final. Celebrado entre Unice (en la actualidad BUSINESSEUROPE), EAPME Y CEEP, por la parte patronal y la CES, por la parte de los trabajadores. Cfr. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0686:ES:NOT>

<sup>84</sup> Cfr. MANEIRO VÁSQUEZ, Yolanda / MIRANDA BOTO, José María, "El hostigamiento en el trabajo en España. Los protocolos empresariales como vía para su erradicación," *Soluciones Laborale*, no. 33 (2010): 104-117.

contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. La obligación de establecer protocolos preventivos en relación al acoso deviene de la normativa legal antes mencionada: la negociación colectiva es muy escasa en el país<sup>85</sup> y, salvo el caso de las transnacionales, suelen reducirse a cuestiones económicas de escaso relieve. La principal protección *ex post* es la que realizan los jueces constitucionales, al resolver cuestiones de amparo, y los de la justicia ordinaria<sup>86</sup>.

Por otro lado, la alta dirección de las empresas, en su contacto con EMN de liderazgo, está modificando, lentamente, patrones culturales respecto a las relaciones del empresario con el trabajador, así como del gobierno de las personas en las organizaciones. Se apuesta por el desarrollo humano y la capacitación, pero también es cierto que, ante las presiones del mercado, muchos empresarios optan por soluciones eficaces a corto plazo para reducir sus costos y ser competitivos, pero dejan tras de sí una secuela de insatisfacción y conflicto social, que originan el caso y la violencia: la experiencia con las empresas mineras y los pueblos indígenas es buena muestra de ello<sup>87</sup>.

### III. Conclusiones

El incremento de la violencia social en los medios de comunicación y en la vida cotidiana, en sociedades multiculturales, en las que se ha desdibujado el respeto debido a la dignidad humana, por confundirla con un excesivo respeto a la autonomía personal, ha facilitado la existencia del acoso en el trabajo, ya sea de tipo moral, sexual o discriminatorio.

La labor de la OIT, de la Comisión de Empresas Transnacionales y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, así como de la Unión Europea han facilitado un clima de diálogo y responsabilidad de los actores sociales a fin de respetar los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral.

No resulta viable establecer un sistema jurídico internacional de control sobre la cadena de operaciones que realizan las EMN. En cambio, se aprecia que cuando se ha logrado que la alta dirección de las empresas asuma el liderazgo ético de invertir en el desarrollo de su personal, como el principal factor de éxito en el negocio, logra un clima de cooperación y estímulo que proscribe indirectamente las posibilidades de acoso<sup>88</sup>.

---

<sup>85</sup> Cfr. El Ministerio de Trabajo sólo da cuenta de nueve convenios colectivos por rama de actividad celebrados en el presente año. Cfr. <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=115&tip=9>

<sup>86</sup> Remito a los estudios realizados por BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos, *El acoso moral en las relaciones de trabajo* (Lima: Palestra & PUCP, 2007). y DÍAZ QUINTANILLA, Raquel, *Actos de hostigamiento en la relación laboral*, ed. Soluciones Laborales (Lima: Gaceta Jurídica, 2011).

<sup>87</sup> Cfr. Los sucesos ocurrido en la región de Cajamarca y en la selva del Perú. Cfr. TANAKA, Martín / Ludwig HUBER y otros, "Minería y conflicto social," *Economía y Sociedad- CIES*, no. 65 (2007): 7-17. y ALVA ARÉVALO, Amelia, "El derecho a la consulta previa de los pueblos indígenas en el Perú" en *XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles : Congreso Internacional* (Publicada en: <http://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00532576/>, 2010).

<sup>88</sup> Ver la positiva experiencia de la empresa Tata Consulting Service en VERMA, Anil / RATINAM, Venekata, "Estrategias de recursos humanos de las empresas indias en un mundo globalizado" en *Relaciones laborales en el mundo. Libro homenaje a Luis Aparicio Valdez* (Lima: Grijley & APERT, 2008), 103-118.

La acción de las EMN no puede reducirse a una labor pasiva y negativa de identificación y reparación por las situaciones de abuso. Empleando términos deportivos se puede decir que “la mejor defensa es un buen ataque”. Es decir, se requiere una acción positiva de fomentar la iniciativa y la capacitación de su personal en una labor interdisciplinaria, de cooperación social, activa, flexible, innovadora. Y, a la par, sancionar disciplinariamente –según la gravedad de los casos– los actos que difundan pornografía, discriminación o violencia en el ámbito laboral.

Este *modus operandi* es marca inconfundible de las empresas exitosas, que logran junto con el alto rendimiento económico, el desarrollo social de sus trabajadores, proveedores y clientes. Se ha escrito que “lo importante ahora ya no son los sistemas o las estructuras: lo importante ahora es adivinar el futuro y proyectarlo desde un trabajo que no se justifica por éxito ya logrado sino por la capacidad de alcanzar un éxito nuevo”<sup>89</sup>. Para conseguirlo es necesario obtener el máximo rendimiento de cada persona de la organización. El desarrollo económico y social no se realiza por un decreto, sino por la calidad del servicio, sea del tipo que sea. Y la fuente de la calidad se encuentra en los individuos. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación “permiten superar el cuantitativismo de la economía de la escala y nos abren a un mundo de conocimientos y decisiones en el cual lo que cuenta es la inteligencia y la voluntad de cada persona, así como la integración de todas ellas en comunidades flexibles, versátiles y ágiles”<sup>90</sup>.

Las EMN han marcado una ruta hacia la responsabilidad social que debería impregnar las relaciones laborales: apostar por las personas implica necesariamente un clima humano que impide o identifica fácilmente, los menores síntomas de acoso u hostigamiento, por su claro distanciamiento de la ética que anima a esos individuos. Una vez más, el Derecho y la Moral se encuentran en ese núcleo duro del respeto a la dignidad de la persona: sólo con esta íntima trabazón la globalización podrá tener un rostro verdaderamente humano.

#### IV. Bibliografía

- ACEPRENSA, *Código de conducta para multinacionales con fábricas en el Tercer Mundo* (Aceprensa, fecha de acceso 22.VII 1997 [Revista N° disponible en <http://www.aceprensa.com/articles/c-digo-de-conducta-para-multinacionales-con-f-bric/>].
- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Pamplona: Aranzadi, 1997.
- ALONSO OLEA, Manuel. *El trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado*. 1a ed. ed, Cuadernos. Madrid: Civitas, 1995.
- ALVA ARÉVALO, Amelia. "El derecho a la consulta previa de los pueblos indígenas en el Perú." en *XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles : Congreso Internacional*. Publicada en: <http://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00532576/>, 2010.
- BALLESTEROS, Jesús. *Sobre el sentido del Derecho*. 2a ed, *Introducción a la Filosofía Jurídica*. Madrid: Tecnos, 1997.
- BENEDICTO XVI, *Caritas in veritate* (vatican.va, 2009); ubicable en [http://www.vatican.va/holy\\_father/benedict\\_xvi/encyclicals/documents/hf\\_ben-xvi\\_enc\\_20090629\\_caritas-in-veritate\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_sp.html).
- BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos. *El acoso moral en las relaciones de trabajo*. Lima: Palestra & PUCP, 2007.

---

<sup>89</sup> LLANO CIFUENTES, "Responsabilidad y humanismo en la empresa actual," 47.

<sup>90</sup> Ibid.: 50.

- CASTEL, Robert. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Traducido por Jorge Piatigorsky, *Estado y Sociedad*. Buenos Aires: Paidós, 1995.
- CICERONE. *Ética e política. Antología dal De Officiis*. Traducido por Carlo di Spigno, *Serie latina*. Torino: Paravia, 1972.
- CORREA CARRASCO, Manuel. "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo." en *Acoso moral en el trabajo*, editada por Manuel Correa Carrasco (Coordinador), 41-94. Pamplona: Thomson & Aranzadi, 2006.
- . "Presentación." en *Acoso moral en el trabajo*, editada por Manuel Correa Carrasco (Coordinador), 9-14. Pamplona: Thomson & Aranzadi, 2006.
- CHÁVEZ-FERNÁNDEZ POSTIGO, José. *La dignidad como fundamento de los derechos humanos en las sentencias del Tribunal Constitucional peruano*. Lima: Palestra, 2012.
- d'ORS, Álvaro. *Derecho y sentido común. Siete lecciones de derecho natural como límite del derecho positivo*. 2a ed, *Cuadernos*. Madrid: Civitas, 1999.
- DE LOS MOZOS, José Luis. *El principio de la buena fe*. Barcelona: Bosch, 1965.
- DÍAZ QUINTANILLA, Raquel. *Actos de hostigamiento en la relación laboral*. Editado por Soluciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica, 2011.
- DÍEZ-PICAZO, Luis. *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*. 5a ed. III vols. Vol. I. Madrid: Civitas, 1996.
- ERMIDA URIARTE, Óscar / HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Óscar. "Crítica de la subordinación." *Revista española de Derecho del Trabajo*, no. 116 (2003): 167-189.
- FAZIO, Mariano. *La América ingenua*. Madrid: Rialp, S.A., 2009.
- FERNÁNDEZ GARRIDO, Julio. "Perspectivas psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo." en *Acoso moral en el trabajo*, editada por Manuel Correa Carrasco (Coordinador), 15-40. Pamplona: Thomson & Aranzadi, 2006.
- GRIMALDI, Nicolás. *El trabajo: comunión y excomunicación*. Traducido por Ana Corzo Santamaría, *Astrolabio*. 283. Pamplona: EUNSA, 2000.
- HÄBERLE, Peter. "Derecho Constitucional Común Europeo." *Revista de Estudios Políticos*, no. 79 (1993).
- HERVADA, Javier. *Lecciones propedéuticas de Filosofía del Derecho*. 2a ed. Pamplona: EUNSA, 1995.
- HESIODO. *Teogonía; Trabajos y días; Escudo; Certamen*. Traducido por Adelaida Martín Sánchez y María Ángeles Martín Sánchez. Editado por Adelaida Martín Sánchez y María Ángeles Martín Sánchez. Madrid: Alianza Editorial, 2000.
- JUAN PABLO II. *Centesimus annus*. Ciudad del Vaticano, 1995.
- LARENZ, Karl. *Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica*. Traducido por Luis Díez-Picazo. Madrid: Civitas, 1985.
- LLANO CIFUENTES, Alejandro. "Responsabilidad y humanismo en la empresa actual." *Mercurio Peruano*, no. 523 (2010): 35-52.
- MANEIRO VÁSQUEZ, Yolanda / MIRANDA BOTO, José María. "El hostigamiento en el trabajo en España. Los protocolos empresariales como vía para su erradicación." *Soluciones Laborales*, no. 33 (2010): 104-117.
- MARCENARO FRERS, Ricardo. *El trabajo en las constituciones latinoamericanas y europeas*. Lima: Ricardo Marcenaro Frers, 2004.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Acoso en el trabajo." en *Enciclopedia Laboral Básica "Alfredo Montoya Melgar"*, editada por Antonio V. Sempere Navarro / Francisco Pérez de los Cobos Orihuel / Raquel Aguilera Izquierdo (Dirección y coordinación), 121-125. Madrid: Universidad Complutense de Madrid & Universidad Rey Juan Carlos & Civitas-Thomson Reuters, 2009.
- . "El discreto retorno del arrendamiento de servicios." en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al*

- profesor Manuel Alonso Olea*, editada por Centro de Publicaciones, 209-236. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1999.
- MELENDO GRANADOS, Tomás. *La dignidad del trabajo*. Madrid: Rialp, 1992.
- MONEREO PÉREZ, José Luis. "Evolución y futuro del Derecho del Trabajo: el proceso de racionalización jurídica de la "cuestión social"." *Relaciones Laborales. La Ley II* (2001): 197-254.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 24 ed. Madrid: Tecnos, 2003.
- . "¿Es discriminatorio el despido de un trabajador enfermo? Comentario a la STC 62/2008, de 26 de mayo  
" *Revista Española de Derecho del Trabajo*, no. 143 (2009): 711-719.
- NEVES MUJICA, Javier. "Principales objeciones al contrato administrativo de servicios." *Laborem*, no. 9 (2009): 79-94.
- O.I.T. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: OIT, 2008.
- , *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (4ª) (Organización Internacional del Trabajo, 9.VII. 2006); ubicable en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf).
- . *Historia de la OIT* Oficina de la O.I.T., 2011 [fecha de acceso 16.VII 2012]. disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index.htm>.
- . *Las actividades de la OIT en el mundo después de 1946* OIT, 15.12 2011 [fecha de acceso 16.VII 2012]. disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index3.htm>.
- OJEDA AVILÉS, Antonio. *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*. Madrid: La Ley, 2010.
- OJEDA AVILÉS, Antonio / IGARTUA MIRÓ, María Teresa. "La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes." *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, no. 73 (2008): 147-169.
- OLLERO, Andrés. *Derecho a la verdad: valores para una sociedad pluralista*. Pamplona: EUNSA, 2005.
- . *Derechos humanos y metodología jurídica*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1989.
- PACHECO ZERGA, Luz. "El trabajo en una sociedad globalizada." *Relaciones del Trabajo*, no. 29 (2000): 38-42.
- . *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas, 2007.
- . "La legitimidad constitucional de los regímenes especiales." en *IV Congreso Nacional SPDTSS. Retos del Derecho del Trabajo Peruano*, editada por Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 803-816. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2010.
- . "La naturaleza jurídica del contrato de trabajo: la conexión de negocios del empresario y del trabajador." en *Libro Homenaje al Dr. Luis Aparicio Valdez*, 211-244. Lima: SPDTSS & Grijley, 2008.
- . "La responsabilidad de los universitarios -en especial de los iuslaboralistas- ante los cambios en la cultura del trabajo." *Aranzadi Social*, no. 16 (2004): 77-86.
- . "Poder de dirección y derechos fundamentales del trabajador: Comentario a la STC Exp. N° 04224-2009-PA/TC." *Gaceta Constitucional*, no. 44 (2011): 43-52.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. *El Derecho del Trabajo (concepto, sustantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas)*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1947.
- POLO, Leonardo. "Tener y dar." en *Estudios sobre la encíclica Laborem Exercens*, editada por Acción Social Empresarial, 201-230. Madrid: B.A.C., 1987.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel. "Flexiseguridad: el debate europeo en curso." *Relaciones Laborales*, no. 15-16 (2007): 3-27.
- . "La huida del Derecho del Trabajo." *Relaciones Laborales. La Ley Tomo I*, (1992): 85-92.

- ROLLA, Giancarlo. "El principio de la dignidad humana." *Persona y Derecho*, no. 49 (2003): 227-262.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "La consolidación del modelo de RSE de INDITEX." en *El blog de Wilfredo Sanguinetti*, editado por Wilfredo SANGUINETI RAYMOND. Publicada en: <http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/category/responsabilidad-social/>, 2012.
- . "Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción." en *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, editada por Ediciones Cinca-CC.OO. Madrid, 487-513. Madrid: <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/ambito-rsc-emn.pdf>, 2010.
- SERNA BERMÚDEZ, Pedro. "La dignidad de la persona como principio del Derecho Público." *Derechos y Libertades*, no. 4 (1995): 287-306.
- . "La dignidad humana en la Constitución Europea." en *Comentarios a la Constitución Europea*, 192-239. Valencia: Tirant lo blanch, 2004.
- . *Positivismo conceptual y fundamentación de los derechos humanos*. Pamplona: EUNSA, 1990.
- SUPOIT, Alain. *Crítica del Derecho del Trabajo*. Traducido por José Luis Gil y Gil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.
- TANAKA, Martín / Ludwig HUBER y otros. "Minería y conflicto social." *Economía y Sociedad-CIES*, no. 65 (2007): 7-17.
- VERMA, Anil / RATINAM, Venekata. "Estrategias de recursos humanos de las empresas indias en un mundo globalizado." en *Relaciones laborales en el mundo. Libro homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Lima: Grijley & APERT, 2008.