

LOS DERECHOS INESPECÍFICOS LABORALES

Raúl Eduardo Mucha García*

Introducción. I.- Derechos constitucionales de titularidad general en las relaciones de trabajo o derechos inespecíficos. II.- Búsqueda del origen de los derechos inespecíficos. III.- Problemática entre conflictos de derechos fundamentales de empleadores y trabajadores en una relación laboral. IV.- Conclusiones.

INTRODUCCIÓN

Si realizamos un parangón entre la Constitución anterior –de 1979- y la Constitución actual, se observa que en esta última —a todas luces— se dio un recorte de derechos laborales. Esto con intención de sostener un modelo de Estado neoliberal, pero, aunque parezca risible aquella ansiedad de “recorte”, entregó las “armas básicas” para frenar el ímpetu de aquella legislación irrespetuosa de derechos fundamentales de la persona del trabajador.

Es así como se empieza a tocar temas fuera del bloque laboral de la Constitución, o Constitución Laboral, pero que en realidad están tan inmersos como el ser humano mismo en la actividad social¹. El trabajador al realizar su actividad no se desprende de sus derechos fundamentales, no se quita la vestimenta de protección constitucional para entrar al fuero de su empleador, pues siguen intactas sus facultades como persona, como ciudadano y como factor más importante de la producción, mediante su actividad, el trabajo.

Así pues, se desprende de la cláusula abierta contenida en el párrafo tercero del artículo 23 de la Constitución —que tiene por finalidad la protección de la dignidad del trabajador— qué actos son inconstitucionales y van en desmedro de derechos fundamentales del trabajador, los mismos que han sido vistos en innumerables sentencias del Tribunal Constitucional pronunciándose respecto a los alcances de la legislación laboral emitida posteriormente a la Constitución de 1993.

I.- DERECHOS CONSTITUCIONALES DE TITULARIDAD GENERAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO O DERECHOS INESPECÍFICOS

El trabajo, entendido como esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y de la cual se vale el trabajador mediante su actividad para subsistir, ha merecido desde antaño una regulación que vaya acorde con su finalidad: ser el punto clave, base o sostén de un Estado.

* Abogado Laboralista por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Post Grado en Relaciones Laborales por la Universidad del Pacífico.

¹ He aquí una salvedad, pues algunos autores consideran que aquel bloque de laboralidad constitucional debe ser entendido extensivamente como parte de los derechos fundamentales, aunque no estén establecidas así en la Constitución, pues la relación que comprende el capítulo referido a derechos fundamentales no es taxativa. Véase: TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, *Instituciones del Derecho Laboral*, Gaceta Jurídica, 2005, Pág. 76.

El trabajador y sus derechos laborales son uno solo, el reconocimiento de sus derechos en el trabajo se da por su condición de ser persona y no por ser trabajador².

Se afirma así, que “los derechos fundamentales que se reconocen a la persona en su condición de tal y no específicamente en su condición de participante en el proceso productivo pueden ser también ejercitados por los trabajadores en el ámbito de las relaciones de trabajo”³.

Al respecto, Palomeque López afirma que “Los derechos inespecíficos son: otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laboral sobrevenido. Se produce una ‘impugnación laboral’ de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo”⁴.

A partir de estas definiciones podemos ensayar una definición para estos derechos, por ende, consideramos que son derechos constitucionales de carácter y titularidad general que tienen como ámbito de aplicación las relaciones laborales y que son reconocidos al trabajador por su condición de persona y ciudadano.

Según algunos autores la problemática se dio en los años 70⁵ en base a la defensa de la libertad de expresión, y es así que de ello entendemos que al hablar del trabajo nos

² VALDES DAL RE, Fernando, *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*, en: Libro de Informes Generales. XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, 2003, Pág. 47; a la vez en: CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos, *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del tribunal constitucional*, en: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional, Academia de la Magistratura, 2004, Pág. 60.

³ MARTIN VALVERDE, Antonio, Fermín RODRIGUEZ -SAÑUDO GUTIERREZ, Joaquín GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 6ta. Ed., 1997, Pág. 137

⁴ PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, 9na edición, Centro de Estudios Ramón Aceres S.A., Madrid, 2001, Pág.147-148. En: CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos, *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del tribunal constitucional*, en: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional, Academia de la Magistratura, 2004, Pág. 59.

⁵ El tema se planteó ya por los años 70, cuando se promulga el Estatuto de los Trabajadores en Italia, con motivo de movimientos huelguísticos- incluyendo terrorismo dentro de la empresa, con las brigadas Rojas- subsecuentes al despido de los dirigentes del sindicato comunista por propagar en la empresa la doctrina del periódico comunista. El despido se basaba en la consideración de que dicha conducta era desleal con la empresa, porque no podía el trabajador, ni siquiera en base a la libertad de expresión garantizada por la constitución italiana, predicar en el seno de la empresa algo tan contrario a lo que es una economía de mercado como era la doctrina comunista sobre los medios de producción. Ese pleito abrió un fuerte debate, y fue el germen de la ley del 70 sobre el Estatuto de los Trabajadores, que consagró el derecho a los trabajadores a que cuando entraban en la fábrica o en la empresa, no se despojaban de los derechos fundamentales inespecíficos que les daba la constitución, sino que permanecían con él. **SAGARDOY, Juan Antonio**, *Puntos críticos en las relaciones laborales en la empresa*, Catedrático de Derecho y Trabajo de la UC. (citado 29/07/2008).

Artículo en línea: www.elgraduado.es/46/criticos.html

estamos refiriendo a uno de los aspectos más esenciales de la existencia humana y en el cual, además, las ocasiones de lesión de derechos fundamentales son más frecuentes en las relaciones que derivan de ella. Como en el caso de la Sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC Lima del 11 de Julio de 2002, que en su fundamento 6 establece que el desconocimiento de los derechos fundamentales resulta inconstitucional⁶.

En algún momento se objetó en la doctrina que la discusión sobre estos derechos se tornaba abstracta y que era más relevante referirse a otros problemas de índole estructural en las relaciones laborales, pero el aquejamiento a los derechos inespecíficos del trabajador desde luego es un problema *in prima facie* relevante pues tiene que ver con el concepto que se tiene de la persona como tal, sin desprenderlo de sus derechos básicos, fundamentales.

Lo afirma así, Sastre Ibarreche: “podría objetarse que el juego de los derechos constitucionales inespecíficos del trabajador en el marco de la relación laboral resulta un problema abstracto o, incluso, menor si se tienen en cuenta los que se derivan del paro o de la precariedad en el empleo, problemas de índole estructural en nuestras sociedades y cuyo alcance sobrepasa, naturalmente, los límites de las simples consideraciones jurídicas. Desde luego, como bien se ha observado, no se trató, en su momento, de una cuestión secundaria para aquellos trabajadores concretos que estuvieron dispuestos a perder o poner en peligro sus puestos de trabajo antes de que el Tribunal Constitucional terminara por darles la razón.”⁷

De esta manera hemos tratado de dar alcances en lo que respecta a lo que son los derechos inespecíficos laborales, ahora tarea adjunta es aproximarnos a encontrar el origen de estos derechos inespecíficos laborales.

⁶ La constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y, como tal, vincula al Estado y la sociedad en general. De conformidad con el artículo 38 de la Constitución “todos los peruanos tienen el deber de respetar, cumplir (...)”. Esta norma establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta erga omnes, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquellas establecidas entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de las relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia inter privados o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales. En consecuencia, cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado, que pretende conculcar o desconocerlos, como en el caso del acto cuestionado en el presente proceso, resulta inexorablemente inconstitucional. Fundamento 6 de la Sentencia del 11 de julio de 2002, exp. 1124-2001-AA/TC Lima, sindicato unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetratel contra las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A.

En: **CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos**, *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del tribunal constitucional*, en: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional, Academia de la Magistratura, 2004, Pág. 62.

⁷ **SASTRE IBARRECHE, Rafael**, *Derechos Fundamentales de carácter individual y relación de trabajo en la jurisprudencia constitucional española*, en: **Vniversitas**, Pontificia Universidad Javeriana, Nro. 101, Junio, 2001, Colombia, Bogotá.

II.- BÚSQUEDA DEL ORIGEN DE LOS DERECHOS INESPECÍFICOS

Al hablar de los derechos inespecíficos estamos hablando, como ya lo referimos, de derechos constitucionales generales, de derechos que por su calidad son de protección pasible en el ámbito laboral (esto para nuestro estudio en particular).

El origen de estos derechos en realidad trasunta en el mero debate que de ellos se ha realizado, pues más allá de tratar sobre cuestiones históricas, encontramos que estos derechos existen desde que el constituyente reconoce en la Constitución los derechos fundamentales, y que de allí sea posible debatir sobre si estos son aplicables a las relaciones de trabajo o no.

Se afirma que: “La discusión sobre los derechos inespecíficos laborales tiene una aparición tardía en respecto a los derechos fundamentales del trabajo. Si bien el proceso de constitucionalización de los derechos (o libertades) frente al Estado fue anterior al de los derechos laborales, la discusión sobre aquellos en la relación de trabajo ha sido posterior y aún en proceso, siendo uno de los factores el acogimiento no muy lejano de la oponibilidad de los derechos fundamentales frente a los particulares, y entre ellos al empleador en una relación de trabajo”⁸.

Podríamos decir, entonces, que estos derechos surgen de una interpretación más profunda, y tal vez extensiva, de los derechos fundamentales, es decir que para ello no hubo actividad cambiante en la normatividad, sino una distinta interpretación que permitió “redescubrir” estos derechos fundamentales generales de protección.

Así, “la discusión de los derechos laborales inespecíficos no proviene de cambios en la normativa constitucional sino en una recreación interpretativa de las mismas normas reconocidas ya hace algún tiempo”⁹.

De estos derechos no se comentaba hace algunos años. No obstante, debemos tener en cuenta —desde luego— que estos preexistieron mucho antes pero no con este etiquetamiento de derechos inespecíficos.

A nuestro parecer es lógica la aplicación de estos derechos en todo ámbito, pues al ser derechos propios de la persona, es decir poseerlos por el hecho de ser persona, es menester que se aplique a toda actividad del sujeto, pues el ser humano sin actividad sería un ser sin naturaleza.

III.- PROBLEMÁTICA ENTRE CONFLICTOS DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN UNA RELACIÓN LABORAL

Cuestión preponderante en este estudio de los derechos constitucionales de carácter general es saber “dónde empieza uno y termina otro”, aunque no es tanto así, como lo veremos en líneas posteriores, por la coexistencia necesaria de derechos fundamentales.

⁸ CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos, *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del tribunal constitucional*, en: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional, Academia de la Magistratura, 2004, Pág. 61.

⁹ CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos, Op. Cit. Pág. 63.

Es innegable que se dan colisiones de derechos fundamentales en las relaciones laborales, por lo cual, tarea indispensable es observar aquella problemática y plantear alguna posible forma de solución de aquella colisión de derechos.

En nuestro caso, estas colisiones de derechos fundamentales se dan a partir del reconocimiento de ciertos derechos que van más allá de lo evidentemente establecido en la Constitución laboral, de derechos aplicables por interpretación a la no violación de la dignidad de la persona del trabajador como reza el tercer párrafo del artículo 23 de nuestra Constitución.

Los derechos del empleador y del trabajador colisionan evidentemente en diversos casos, en sede constitucional, como el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 2.2) por la cual se proscribe realizar actos contra la igualdad y la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; la libertad ideológica y religiosa (artículo 2.3) en la forma individual o asociada; el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (artículo 2.7), el derecho a reunión (artículo 2.12) en la cual establece que las reuniones en locales privados o abiertos al público no requieren aviso previo, y el debido proceso y la tutela jurisdiccional (artículo 139 .3) que establece que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos.

Sobre el particular, tenemos algunos ejemplos de derechos inespecíficos regulados en la jurisprudencia:

Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones como un límite al poder de dirección

Aunque puede alegarse que la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que esta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo. En ese sentido, si se trata de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo es iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución.(Expediente N. 1058-2004-AA/TC. Lima)

Objeción de conciencia y límites al ius variandi

Dadas las particulares circunstancias del caso, la objeción de conciencia al deber de asistir a laborar los días sábados planteada por el trabajador, encuentra fundamento en la medida en que la empresa no ha aportado razones objetivas que permitan concluir que el cambio en la programación laboral obedezca a intereses superiores de la institución hospitalaria compatibles con el sacrificio del derecho del recurrente, que, aunque excepcional, resulta plenamente aplicable a esta causa.(Expediente N. 0895-2001-AA/TC Lambayeque).

Debido proceso-pruebas de oficio

Se aprecia que no se han ordenado ni actuado las pruebas necesarias para desentrañar los puntos controvertidos, razón por la cual los montos mandados a pagar no se encuentran debidamente justificados, los cuales si deben de estarlo, aún cuando las pruebas ofrecidas por las partes resulten insuficientes para producir certeza y convicción, ya que el Juez de la causa puede ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes, en aplicación del artículo veintiocho de la Ley

Procesal del Trabajo, pues su deber es resolver bajo el principio de veracidad, expresamente consignado en el artículo primero del Título Preliminar de la norma precitada. (Casación N. 401-98 – Chincha).

Respeto del derecho de intimidad del trabajador

Es evidente que la empleadora no tenía derecho alguno a criticar la vida privada del demandante en lo referente a sus amoríos con cualquier mujer, más aún si no se ha demostrado que con dicha actitud afectara el normal rendimiento en su trabajo; admitir que el empleador o sus representantes pudieran intervenir en la vida personal de sus servidores constituiría una infracción al Artículo 2° inciso 7) de la Constitución Política del Estado que garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar; En ese sentido, de acuerdo a lo indicado en los considerandos anteriores queda claro que al rechazar las imputaciones sobre su vida personal, el demandante no faltó el respeto a la empleadora, y que tampoco formuló amenaza alguna contra ella al manifestarle la posibilidad de denunciarla por sus afirmaciones, pues esta posibilidad es un derecho que tiene toda persona para defender su honor aun contra su empleador o representante del mismo (Expediente N. 3935-99-I.D. (S)).

Creemos pertinente a esta altura de desarrollo, plantear alguna forma de solucionar la colisión de derechos fundamentales del empleador y del trabajador, guiándonos de la doctrina que ha desarrollado este punto.

Una primera opinión la podemos tomar del profesor Boza Pró¹⁰, quien plantea encontrar el punto de equilibrio en esta relación de tensión de los diferentes intereses en juego sobre todo, cuando la pugna sea entre derechos fundamentales, situación en la que será útil acudir a la doctrina de la “ponderación” de derechos, consolidada en la jurisprudencia constitucional de países europeos y anglosajones. En palabras del Tribunal Constitucional español, lo anterior significa que, producido el conflicto, “se impone una necesaria y casuística ponderación de intereses”, a fin de determinar qué derecho debe ceder y con qué intensidad. Entonces el camino por ahora sería buscar el “punto de equilibrio” y acudir a la doctrina de la “ponderación”,

De similar opinión también es Juan Carlos Cortes Carcelén cuando afirma que “esos derechos no están subordinados a las facultades que tiene el empleador al interior de la empresa, sino que en cuanto colisionen con las mismas, deberá de utilizarse las herramientas jurídicas necesarias para limitar al mínimo ambos derechos, de tal manera que la restricción y, por ende, el sacrificio que se realice, sea el mínimo indispensable. (...) La debida ponderación de derechos fundamentales en pugna tendrá como consecuencia una canalización adecuada del conflicto y una solución aceptada por las partes.”¹¹

Se colige que dentro de una relación laboral de ninguna manera se podrá decir que las facultades del empleador puedan trasgredir derechos fundamentales de la persona del trabajador, en cambio si podríamos afirmar que ciertas facultades propias del empleador se ven limitadas -no trasgredidas- ante la existencia y reconocimiento de estos derechos protectores del trabajador.

¹⁰ **BOZA PRÓ, Guillermo**, Despido nulo y protección de la libertad sindical, (citado 29/07/2008), artículo en línea:
www.amag.edu.pe/web/html/servicios/archivos_articulos/2001/Boza_despido.htm

¹¹ **CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos**, Op. cit. Págs. 74-75.

Mas es posible encontrar argumentos a favor de la limitación de los derechos fundamentales porque según se afirma todo dependería de la posición jurídica del trabajador, -rectius: subordinación-.

“... el trabajador, al no estar directamente inmerso dentro de una sociedad, sino en una empresa concreta, el poder de dirección del empresario ha de ser una fuente legítima de limitación de los derechos fundamentales, de manera que la posición jurídica que el trabajador dependiente asume le impone de por sí una serie de condicionamientos.”¹²

La crítica a este planteamiento va por comprender que el trabajador no deja de ser persona al estar inmerso en una relación de trabajo, el amparo de sus derechos que en su totalidad lo acompañan en la actividad económica, social, etc., que realice, son inherentes. Además que el poder de dirección ciertamente encuentra en la protección constitucional de los derechos inespecíficos del trabajador un límite, con esto no queremos decir que habrá preponderancia por uno de ellos, sino que al analizar una colisión de derechos entre empleador y trabajador se tendrá que someter a juicio de ponderación, como explicaremos con un poco más de detalle en las líneas siguientes.

Mas cabe analizar si la actitud del empleador, en el uso de sus facultades, tiene connotaciones adecuadas, necesarias o indispensables, y proporcionales.

Serán adecuadas, si la limitación impuesta por el empresario sirve o no para garantizar su libertad de empresa y las facultades de ella derivadas; si es indispensable o necesaria, si la restricción al derecho fundamental del trabajador es estrictamente imprescindible para salvaguardar el derecho que se le opondrá; si es proporcional, si la restricción al derecho fundamental guarda una relación razonable y proporcionada con la relevancia del interés que se ha tratado de proteger por parte del empresario.

Diversos autores afirman que el juicio de ponderación es la vía correcta para dar solución a éste, se señala que “en estos juicios o procesos de análisis subyace la noción de colisión de derechos de igual nivel, y en el que no existe una preponderancia de unos sobre otros, en tanto si fuera este supuesto no existiría un juicio de ponderación porque un derecho se impone sobre el otro.”¹³

En palabras del Tribunal Constitucional español, como afirma Boza Pró, producido el conflicto, “se impone una necesaria y casuística ponderación de intereses”, a fin de determinar qué derecho debe ceder y con qué intensidad.

Es necesario buscar un punto de equilibrio en la colisión de estos derechos y al parecer el juicio de ponderación a aplicárseles sería la correcta.

Al respecto Cortés Carcelén afirma, que “el juez en última instancia (es) quien tendrá la labor de determinar el equilibrio entre los derechos en pugna y cual es la porción de los derechos que se van a aplicar y cual de ellos se va a limitar. Sin embargo, previamente a eso el juez debe determinar si existe o no una colisión de derechos, es decir, si la colisión es real o sólo es aparente. En segundo lugar, decidirá si la

¹² GARCIA VIÑA, **Jordi**, *La situación de los derechos fundamentales en la relación laboral en España*, Revista Jurídica del Perú, Año LV. Nro. 62, Mayo-Junio, 2005, Pág. 180.

¹³ CORTÉS CARCELÉN, **Juan Carlos**, Op. cit. Pág. 66-67.

restricción de derechos realizada es correcta o más bien no se ha realizado una adecuada ponderación de los derechos en pugna.”¹⁴

Un punto clave en esta ponderación a nuestro parecer es tener en cuenta que todos los derechos deben coexistir, he allí la cuestión del equilibrio que hemos mencionado líneas arriba.

A modo de conclusión:

- Los derechos constitucionales de titularidad general o derechos inespecíficos son los derechos que tienen como ámbito de aplicación las relaciones laborales y que son reconocidos al trabajador por su condición de persona y ciudadano.
- Los derechos inespecíficos no derivan de un cambio en la normatividad, sino que son producto de una interpretación de los principios constitucionales referidos a derechos fundamentales. En el caso del tercer párrafo del artículo 23, que permitió la protección de derechos que se encontraban fuera de la constitución laboral, pero que a tenor de este artículo merecen protección todos los derechos de la persona evitando toda trasgresión de la dignidad de la persona del trabajador.
- Para la solución de la colisión de derechos fundamentales entre empleadores y trabajadores es necesario evitar que se dañen en lo más mínimo aquellos derechos, evitar el menor daño y para ello se debe aplicar la doctrina de la ponderación, mediante un juicio de valor que busca una solución aceptable entre las partes, dado que como hemos referido es necesario que los derechos coexistan.

¹⁴ CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos, Op. cit. Pág. 66.