

LOS DERECHOS DE TITULARIDAD GENERAL O INESPECÍFICA EN EL SENO DE LA RELACIÓN LABORAL

Por: Omar Toledo Toribio (*)

(*) Doctor en Derecho y Ciencia Política (UNMSM), Magister en Derecho (UNMSM), Juez de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, con estudios en Litigación Oral Laboral en el California Western School Of Law, en la Universidad de Medellín y en la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” de Colombia. Catedrático de la Facultad de Derecho –Unidad de Post Grado, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Catedrático de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (Sección de pre y post grado) de la Universidad de San Martín de Porres. Profesor Principal de la Academia de la Magistratura. Asociado Ordinario de la Asociación Peruana de Derecho Constitucional y Delegado en Perú de la Asociación Latinoamericana de Jueces de Trabajo. Ostenta la Condecoración con la Orden de Trabajo en Grado de Oficial otorgada el año 2010.

La vigencia de los derechos fundamentales en la relación laboral constituye un imperativo en una sociedad civilizada y uno de los retos fundamentales del laboralismo actual.

La tragedia del incendio en las Galerías Nicolini del Centro de Lima, en el que perdieron la vida dos jóvenes que laboraban encerrados bajo llave dentro de un contenedor, no hace más que revelar que existen peruanos que por la necesidad de contar con una fuente de ingreso se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo infrahumanas y degradantes.

Es necesario entender que no obstante la subordinación del trabajador respecto del empleador el primero mantiene inalterable sus derechos constitucionales. Esto significa que el trabajador ingresa a la relación laboral conservando todo el bagaje de derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, atributos que en doctrina se ha dado en denominar como *derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral*. La protección de estos derechos se deriva del mandato constitucional contemplado en el artículo 23 de la Carta Política según la cual *ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*¹.

¹ "Los límites de la libertad de expresión en el centro de trabajo", autor: Omar Toledo Toribio. Artículo publicado en CONSTITUCIÓN Y PROCESO, Libro Homenaje a Juan Vergara Gotelli, editado por el Tribunal Constitucional y JURISTA Editores, Lima 2009, página 927.

El profesor de la Universidad de Salamanca, España, Manuel Carlos Palomeque, con gran autoridad en el tema, señala que “son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos”²

El Tribunal Constitucional, en la sentencia expedida con fecha once de julio de dos mil dos, en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC Lima, Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetratel se ha referido a la protección de estos derechos en el seno de la relación laboral como una manifestación de “la eficacia inter privados o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales” esto es, “que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares” (fundamento 6), y refiriéndose a la empresa demandada señala que “Si bien aquélla dispone de potestades empresariales de dirección y organización y, constituye, además, propiedad privada, aquéllas deben ejercerse con irrestricto respeto de los derechos constitucionales del empleado o trabajador. En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable” (fundamento 7).

En efecto, al ingresar a una relación laboral el trabajador "no abdica de los derechos fundamentales de los que es titular en su calidad de persona"³ pues los derechos fundamentales no constituyen únicamente mandatos de abstención que pueden hacer valer los ciudadanos frente al Estado sino mandatos de actuación que irradian la relación entre particulares. Si bien en virtud de la subordinación el trabajador autolimita su libertad y se somete a los poderes del

² “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”. En “DERECHO DEL TRABAJO Y RAZÓN CRÍTICA, Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López, en su vigésimo quinto aniversario como catedrático”, Salamanca 2004, Graficas Varona S.A., pp.162-187

³ Sentencia de 21/12/15 Exp. 20393-2013 4ta. Sala Laboral de Lima, Juez Ponente Dr. Omar Toledo Toribio.

empleador estos poderes encuentran su límite en el respeto de los derechos fundamentales que le corresponden al trabajador como ciudadano y en el principio de razonabilidad como expresamente lo prevé el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

Por tanto los llamados derechos laborales inespecíficos, o de titularidad inespecífica en la relación laboral, son aquellos que le corresponden al trabajador por su condición de ciudadano, atributos que deben distinguirse de aquellos derechos laborales específicos que son aquellos que provienen del contrato de trabajo, es decir, los derechos propios de la relación laboral como son el derecho a una remuneración, al descanso vacacional, el derecho a las utilidades, el derecho a la protección frente al despido arbitrario y los derechos colectivos como son el derecho a huelga y a la negociación colectiva

En relación a los derechos laborales de titularidad inespecífica el Tribunal Constitucional ha emitido diversos pronunciamientos. Tal es el caso de la sentencia de fecha 10 de agosto de 2001, expedida en el Exp. N° 0895-2001-AA/TC, seguido por Lucio Valentín Rosado Adanaque con Essalud, en la que se ha tutelado la libertad de conciencia y religión en la relación laboral, la sentencia de fecha 18 de agosto de 2004, emitida en el Exp. N° 1058-2004-AA/TC, caso Rafael Francisco García Mendoza con Serpost, en la que se ha protegido el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, la sentencia de fecha 10 de julio 2002, recaída en el Exp. N° 0866-2000-AA/TC, caso Mario Hernán Machaca Mestas con Dirección Subregional de Salud de Moquegua y otros y la sentencia recaída en el Expediente N° 2465-2004-AA/TC, LIMA, de fecha 11 de octubre de 2004, ambas referidas a la libertad de expresión e información, la sentencia de fecha 25 de enero 2005, recaída en el EXP. N. ° 3765-2004-AA/TC, PIURA, caso Luís Enríque Suárez Cardoza, y la pronunciada el 26 de abril de 2003, en el EXP. N° 470-2002-AA/TC, LIMA, caso Alejandro Félix Cáceres Aparicio, ambas sentencias referidas al derecho a la presunción de inocencia cautelado en el inciso 24, párrafo e), del Artículo 2° de la Constitución, la sentencia de fecha 24 de noviembre de 2004, recaída en el EXP. N.° 2868-2004-AA/TC ÁNCASH, caso José Antonio Álvarez Rojas, en la que se cautela el derecho al libre desarrollo de la personalidad, contenido en inciso 1 del artículo 2° de la Constitución, sentencia pronunciada el 23 de febrero 2006, en el EXP. N.° 2868-2004-AA/TC LIMA, caso Juan Fernando Guillén Salas, en la que se trata el derecho al libre desarrollo y bienestar, sentencia recaída en el EXP. N.° 02129-2006-PA/TC

LIMA, de fecha 02 de mayo 2006, caso Leonidas Chávez País, referida al derecho a la dignidad (Artículo 1° de la Constitución)⁴ afectado por el emplazado al haber dado por concluida la relación laboral sin tener en cuenta que por motivos de su estado de salud se encontraba suspendido el vínculo contractual, sentencia expedida en el EXP. N.º 2192-2004-AA/TC TUMBES, de fecha 11 de octubre 2004, caso Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses, en la que se hace referencia al principio de razonabilidad y proporcionalidad, sentencia propalada en el EXP. N.º 08716-2006-PA/TC, LIMA, su fecha 18 de abril 2007, caso Cesar Federico Valdivia Maldonado, referida al derecho a la cosa juzgada, sentencia expedida en el EXP. N.º 10097-2006-PA/TC PUNO, su fecha 09 de enero 2007, caso Juan Adolfo Mamani Ccama, en la que se hace referencia al derecho a la defensa y al principio *non bis in idem*, esto es, al derecho a no ser sancionado dos veces por un mismo hecho.

El rechazo e indignación que ha causado en la ciudadanía las condiciones en que los citados trabajadores realizaban su labor constituye un indicativo de que la sociedad es consciente de que en un Estado democrático y social de derecho no puede tolerarse la afectación a la dignidad de las personas, por lo que corresponde a las autoridades pertinentes establecer las responsabilidades legales correspondientes y tomar las medidas del caso para que esas situaciones no vuelvan a ocurrir nunca más.

En ese orden de ideas, es urgente que se fortalezca los servicios de inspección de trabajo de manera que cubra todos los espacios posibles en el espectro laboral, fortalecimiento que no solamente pasa por incrementar el número de inspectores de trabajo sino por el mejoramiento de sus condiciones laborales pues en la actualidad son aquellos que paradójicamente están encargados de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales y condiciones de trabajo que a ellos le son esquivas.

Por otro lado, el enfoque de la problemática laboral debe ser integral y debe partirse por desechar aquel mito según el cual la rigidez de las leyes laborales conduce a situaciones como las vividas esta semana, como increíblemente ha

⁴ El Tribunal Constitucional en el fundamento 5 de la citada sentencia ha señalado “En igual sentido, este Tribunal en la STC N.º 2945-2003-AA/TC, ha afirmado que el “principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano solo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada”. (Fundamento 19)

sostenido un sector de la opinión pública. La vigencia de los derechos fundamentales en la relación laboral constituye un imperativo en una sociedad civilizada y uno de los retos fundamentales del laboralismo actual. En ello seremos intransigentes.