



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

"Derechos Laborales Inespecíficos: Apreciaciones Constitucionales"

MONOGRAFIA PARA OPTAR EL TITULO DE

CONTADOR PÚBLICO

Juan José Camacho Jácomo

Lima - Perú

2016

AGRADECIMIENTO

"No hay palabras que puedan describir mi profundo agradecimiento hacia mi Familia, quienes durante todos estos años confiaron en mí; comprendiendo mis ideales y el tiempo que no estuve con ellos" a mi entorno que me dio las facultades para pensar en mi futuro y sobre todo a mi madre, fiel amiga, acompañante y consejera que si no fuera por su sacrificio no estaría en estos momentos.

Gracias a la vida que tengo y a mis hijos que más quiero. Si no fuera por ellos mi sueño no lo habría cumplido. Creo que no tengo letras para seguir diciendo el gran regocijo que me da poder terminar esta carrera en donde profesores y compañeros dejan parte de su vida, para dar vida a las ilusiones de niño y que hoy en día se hacen realidad.

Solo sé que este camino es solo el comienzo de una gran historia de virtudes y gracias para mi familia.

Muchas gracias todos.

INDICE

INDICE	3
INTRODUCCIÓN	4
CUERPO	5
1. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL	5
2. DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN LA CPP	8
3. DERECHOS INESPECÍFICOS DEL TRABAJADOR	12
a) <u>El derecho a la igualdad y no discriminación.</u>	16
b) <u>La libertad ideológica y religiosa.</u>	16
c) <u>El derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.</u>	19
d) <u>La libertad de expresión.</u>	22
e) <u>El derecho a reunión.</u>	23
f) <u>El debido proceso y la tutela jurisdiccional.</u>	24
4. APRECIACIONES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL CONTENIDO DE LOS DERECHOS INESPECÍFICOS	27
1.1. Dignidad laboral	28
1.2. Libre desarrollo de la personalidad	29
1.3. Libertad de conciencia	31
1.4. Secreto de las comunicaciones	32
1.5. Presunción de inocencia	33
CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

INTRODUCCIÓN

En términos del derecho laboral, es menester considerar que el trabajador antes de su condición de tal es un ser humano, y por tanto está blindado por una serie de derechos fundamentales. Es así que, el objetivo principal de la presente monografía es analizar a la luz de los criterios del Tribunal Constitucional, mediante sentencias emblemáticas, el contenido de los derechos laborales inespecíficos en su condición de derechos humanos.

Al respecto; en la presente investigación se abordarán los derechos laborales inespecíficos desde una perspectiva vinculada a los derechos humanos, cuyo titular en este caso será el trabajador; estos derechos laborales inespecíficos están contenidos en los ordenamientos jurídicos internos de cada país, especialmente en la Constitución, bajo la figura de derechos fundamentales; por tanto son inherentes a todas las personas y deben ser respetados en el ejercicio de todas sus actividades. Se les categoriza como inespecíficos laborales, porque no se encuentran especificados en los ordenamientos jurídicos laborales y son normas tan subjetivas e inherentes a la persona en sí misma, que la rigen en todos los actos de su vida sin necesidad de que para su efectividad se encuentren categorizadas en los ordenamientos jurídicos de cada rama en especial.

Concluyendo de este modo que la jurisprudencia constitucional ha dotado de contenido a los derechos laborales inespecíficos haciendo uso de la ponderación para resolver conflictos jurídicos en que se discutan derechos de ambas partes de la relación laboral.

CUERPO

1. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL

Liminarmente, debe recordarse que el nacimiento del derecho laboral, se ubica a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, con anterioridad formando parte del derecho civil, hasta desprenderse completamente con la primera codificación especializada.

Al respecto se verá cómo es que los derechos fundamentales logran ser el punto central del Estado Constitucional de Derecho. Para lograrlo, se necesitará de una nueva forma de estructurar los derechos subjetivos del ser humano, y ello solo vendrá acompañado de la constitucionalización. Entenderemos en primer término que *los derechos fundamentales poseerán una estructura normativa con un valor jurídico propio, no necesitando un desarrollo infraconstitucional que los reconozca (eficacia normativa)*. (PEÑA, 1996)

Luego, los derechos fundamentales tienen un rango de operación en todas las direcciones, y de forma especial, entre privados (eficacia horizontal de los derechos fundamentales).

Ahora bien, para los profesores Manuel Álvarez de la Rosa y Carlos Palomeque López, los derechos específicos laborales *“tienen su origen específico o razón de ser (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas. La relación de trabajo activa o referencia pretérita o de futuro se convierte de este modo, para aquéllos, en presupuesto insoslayable de sus nacimientos y ejercicio”* (PRADOS DE REYES, 2001).

Esta tesis sobre la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, también se ha visto expresada en el derecho internacional. El Tribunal europeo, en aplicación de la Convención Europea de Derechos Humanos en el caso “Young, Jones & Webster c. Reino Unido” sostuvo que, “el Estado es responsable por la violación a la libertad sindical si tolera las **prácticas empresariales** que, con acuerdo de un sindicato, exigen a un trabajador elegir entre afiliarse a un sindicato o conservar el empleo¹”

Del mismo modo, la Corte Interamericana se pronunció respecto al último caso y decreto: “En una relación laboral regida por el derecho privado se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente por la teoría del drittwirkung, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares²”

Al respecto, en la actualidad, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre particulares, de manera doctrinal, podrá estudiarse desde dos ópticas diferentes. La primera, se fundará en la naturaleza característica y propia de los derechos fundamentales; por otro lado, la segunda se amparará en las relaciones de poder que ostenten los privados dentro un caso concreto.

En el primer caso, la eficacia horizontal se encontrará cimentada en los principios supremos de los derechos fundamentales. Derechos a los que la Constitución les ha otorgado el máximo rango jurídico, y cuyo poder se extiende a toda la sociedad,

¹ Young, Jones & Webster c. Reino Unido, 13 de agosto de 1981, serie A, párrafos 54 a 56

² Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17 de septiembre de 2003, Serie A, N° 18, párrafo 140.

independientemente de la situación fáctica, económica o social en la que se encuentren los particulares implicados.

En el segundo caso, los derechos fundamentales deben aplicarse en forma horizontal debido a las relaciones existentes entre particulares, equiparando de cierto modo a un poder que en un principio solo era ejercido por el Estado frente a los ciudadanos. Al no existir únicamente el poder público, sino también el poder privado, será imperativa la existencia de medidas de protección para las personas y sus respectivos derechos.

Nuestro actual sistema constitucional reconoce de manera expresa los derechos inespecíficos de los trabajadores dentro de una relación laboral. El tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución de 1993 establece a la letra que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (BLANCAS BUSTAMANTE, 2009).

Este precepto señalado en nuestra Carta Magna, reconoce la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales del trabajador, estableciendo las pautas necesarias para comprender que el trabajador no renuncia a sus derechos fundamentales una vez que ingresa en una relación laboral, y que a su vez, el empleador deberá reconocer y respetar dichos derechos básicos e indispensables.

Al respecto, Carlos Blancas (BLANCAS BUSTAMANTE, 2009) señala que,

“Aunque no pretenda suprimir el principio de la autonomía de la voluntad, la eficacia horizontal si le impone –al empleador– límites y marcos dentro de los cuales este debe desenvolverse respetando los derechos fundamentales de las partes, toda vez

que la libertad de contratación, que es un derecho fundamental, no puede erigirse en un derecho superior a los demás derechos fundamentales, ni, por lo mismo, ejercerse en desmedro de estos.”

De esta manera entendemos que un derecho fundamental no podrá subyugar a otro, aun cuando este sea ejercido por el empleador; sino que estos deberán mantener un clima de respeto entre aquellos derechos propios del trabajador como aquellos propios del empleador.

2. DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN LA CPP

Se podría señalar que los derechos específicos laborales están consolidados, mientras que los derechos inespecíficos laborales son fuente de discusión en la actualidad, principalmente en lo que se refiere al límite que representan para los poderes del empleador, y como éstos a su vez son restricciones para los derechos inespecíficos laborales.

Como señalan Palomeque López y Álvarez de la Rosa (PALOMEQUE LOPEZ & ALVAREZ DE LA ROSA, 2001), los derechos específicos laborales tienen:

“su origen específico o razón de ser (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas. La relación de trabajo, activa o como referencia pretérita o de futuro, se convierte de este modo para aquéllos en presupuesto insoslayable de su nacimiento y ejercicio”.

Los derechos laborales específicos parten de la concepción iusnaturalista de los derechos humanos, ya que son aquellos que se adquieren por una condición específica determinada (en este caso la de trabajador), rigiendo en un contexto muy particular (las relaciones laborales) que son el motivo de existencia de estos derechos y sin lo cual los derechos laborales específicos no tendrían razón de ser.

Por ejemplo, el Artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela prescribe que *“la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales”*. Como vemos, este derecho fundamental es específico, ya que sólo es ejercido por un grupo determinado de personas denominadas trabajadores. En un criterio propio establecemos que los derechos específicos guardan especial relación con los derechos fundamentales laborales, los cuales se caracterizan por estar incluidos en los ordenamientos jurídicos y ser esenciales para el desarrollo de la sociedad; así pues, estos derechos son de titularidad exclusiva de los trabajadores, tanto los asalariados como los independientes.

Se trata de los derechos que se dan en el contexto de la relación laboral y que fuera de ella no tienen un campo de desarrollo o que no podrían ser ejercidos, por ejemplo la jornada ordinaria de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas.

Al respecto se ha señalado 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 (VALDES DALRE, 2003).

Ahora bien, estos derechos del trabajador en cuanto ciudadano deberían poder ser ejercidos ante cualquier persona, por lo que no se le podría privar de los mismos en

el marco de la relación de trabajo, pero como veremos más adelante, su ejercicio en este contexto tiene ciertas particularidades.

A contracara de ello, coincido con el análisis expuesto por los doctores Manuel Álvarez de la Rosa y Carlos Palomeque López (PALOMEQUE LOPEZ & ALVAREZ DE LA ROSA, 2001) quienes establecen que los titulares de los derechos específicamente laborales son aquellos aplicables a los “trabajadores asalariados o los empresarios (o sus representantes), en tanto que son los sujetos de una relación laboral.

De otro lado, es consensuado en la doctrina señalar que los rasgos que deben tener estos derechos son los siguientes:

a) Universalidad.

Esto quiere decir que correspondan a todos los trabajadores por igual, a todas las personas físicas a las que se les confiere esa situación jurídica, no importando la forma como sea reconocida legalmente la misma en la normativa.

b) Indisponibilidad.

Como se trata de derechos fundamentales, nos encontramos con derechos que no pueden ser disponibles por la voluntad del trabajador.

c) Reconocimiento general.

Los derechos deber ser reconocidos mediante reglas generales y abstractas, contenidas en la norma al más alto nivel de la jerarquía, esto es, la Constitución.

Así, existen diferencias entre los derechos laborales específicos e inespecíficos que el Dr. Juan Carlos Cortez (Cortés Carcelén, 2010) define:

Derechos laborales específicos	Derechos laborales inespecíficos
<ul style="list-style-type: none"> • Están consolidados en los ordenamientos jurídicos laborales en forma clara y expresa, sólo pueden ser ejercidos dentro de los límites que el legislador plantea. • En cuanto a la titularidad, sólo están dirigidos a un sector exclusivo (los trabajadores en el ejercicio de sus actividades). 	<ul style="list-style-type: none"> • Son fuente de discusión, estableciendo límites a los poderes del empleador. • Su ejercicio atiende a los límites de la interpretación humana, doctrina internacional, jurisprudencia internacional y todo lo relacionado con las interpretaciones del orden público. • En cuanto a la titularidad, están dirigidos a todas las personas por igual, sin distinción alguna

Ahora bien, la explicación del internacionalista holandés VAN BOVEN sobre la naturaleza “doble” o “mixta” de los derechos laborales, que está en la línea interpretativa de lo que postulo:

“Estos derechos tienen evidentes aspectos económicos y sociales por cuanto son fundamentales para la promoción y protección de intereses sociales y económicos como el

derecho al trabajo y al disfrute de unas condiciones laborales justas y favorables, el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho al descanso y ocio, etc.”

A este respecto, el derecho a formar y participar en el sindicato que uno escoja se incluye, como debe ser, en los instrumentos ordenados a la consecución de los derechos económicos y sociales, como el Convenio internacional sobre los derechos económicos, sociales y culturales o la Carta social europea. Por otro lado, los derechos sindicales son una parte integrante del derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas, y como tales están reconocidos entre los derechos civiles y políticos en la Convención europea sobre derechos humanos y en la Convención americana sobre derechos humanos. De hecho, la OIT ha puesto de relieve una y otra vez la especial importancia del respeto a las libertades para el ejercicio de las libertades sindicales. Sobre la base de los párrafos que anteceden, queda justificada la conclusión de que la diferencia entre “derechos civiles” y “derechos sociales” no está claramente definida, sino que es cuestión de gradación. El cumplimiento de los “derechos sociales” depende en gran medida del uso de los recursos disponibles y de la introducción de ciertos cambios estructurales e institucionales. (VAN BOVEN, 1984)

3. DERECHOS INESPECÍFICOS DEL TRABAJADOR

La discusión sobre los derechos inespecíficos laborales tiene una aparición tardía con 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 aquéllos 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.

Nuestra doctrina nacional ha estudiado escasamente una definición de los derechos inespecíficos de los trabajadores, sin embargo, el Dr. Toyama afirma que estos derechos fundamentales, al ser de carácter esencial para todo ser humano, gozarán también de una relevancia laboral; es más, “los potenciales supuestos de afectación se han incrementado con la introducción de las tecnologías y sistemas informáticos que se aprecia en las relaciones laborales” (TOYAMA, 2012) tales como el correo electrónico empresarial y sus respectivos mecanismos de control.

En resumen, el concepto de derechos inespecíficos de los trabajadores, vendrá determinado por el estudio de tres conceptos: fundamentalidad, inespecificidad y laboralidad. Será de vital importancia entonces, primero, estudiar que entendemos por el concepto de fundamentalidad.

La doctrina ha establecido que los derechos fundamentales, serán todos aquellos derechos y libertades reconocidos por la Constitución, los cuales gozan de un valor especial, ya que cumplirán con dos requisitos básicos para su actuación: “la disponibilidad del derecho por su titular y la indisponibilidad de su existencia por el legislador” (JIMENEZ CAMPOS, 2011).

De esta manera, el empresario deberá considerar estos derechos inespecíficos al momento de establecer una medida empresarial que limitará o restringirá derechos fundamentales del trabajador.

El análisis de inespecificidad guardará relación con aquellos derechos constitucionales, reconocidos a todas las personas, es decir, aquellas inherentes a la persona humana y que ostenten un carácter general. Finalmente, el concepto de laboralidad, como elemento delimitador de la categoría de derechos constitucionales inespecíficos, tendrá como cualidad el custodiar a los derechos fundamentales inespecíficos en el seno de una relación de trabajo, pudiendo ser ejercidos constitucionalmente por los trabajadores.

En ese mismo sentido, al lado de estos derechos laborales que se consagran constitucionalmente e internacionalmente, no podemos dejar de resaltar la importancia que tienen los demás derechos constitucionales al tener un efecto directo sobre las relaciones entre empleadores y trabajadores. Así, en el ámbito constitucional, como lo sostiene PALOMEQUE, pueden ubicarse dos tipos de derechos que tienen incidencia directa sobre las relaciones laborales. Por un lado, los derechos laborales específicos que corresponden a los clásicos derechos laborales consagrados en el texto constitucional. Por otro lado, los derechos laborales inespecíficos, que corresponde a los demás derechos constitucionales que no son específicamente laborales pero que tienen una dimensión o contenido laboral sobrevenido. Al decir de Palomeque:

«Los derechos constitucionales examinados tienen, en verdad, su origen específico o razón de ser (exclusiva o parcialmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio extramuro de las mismas. La relación de trabajo, activa o como referencia pretérita o de futuro deviene así para aquéllos presupuesto insoslayable de su perfeccionamiento y ejercicio. Es el caso, así pues de, los derechos constitucionalmente

específicamente laborales (derechos específicos), de que son titulares los trabajadores asalariados o los empresarios (o sus representantes) en tanto que sujetos de una relación laboral (paradigmáticamente, derecho de huelga, derecho al salario, derecho de negociación colectiva, etc.).

Al propio tiempo, otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales pueden ser ejercitados, 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 laborales sobrevenidos. Se produce así una “impregnación laboral” de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su utilización por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo. Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados 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 de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales *inespecíficos*.

La celebración de un contrato de trabajo, ha dicho en este sentido el Tribunal Constitucional, “no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano” (sTC 88/1985, de 19 de junio). Derechos del *ciudadano trabajador*, a fin de cuentas, que ejercita como *trabajador ciudadano* (PALOMEQUE LOPEZ & ALVAREZ DE LA ROSA, 2001).

El listado de derechos laborales inespecíficos dependen de cada derecho positivo, ya que en principio la norma al máximo nivel del ordenamiento jurídico los integra y contempla.

En el caso peruano, podemos citar a los que consideramos que podrían colisionar con el derecho del empleador de manera más frecuente:

a) **El derecho a la igualdad y no discriminación.**

El artículo 2.2 de la Constitución establece que toda persona tiene derecho "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". Quizás este sea uno de derechos fundamentales que más se haya discutido en el campo laboral, principalmente por las discriminaciones que se han suscitado al inicio de la relación de trabajo y durante la misma, siendo los principales criterios de discriminación en nuestro país el sexual y racial.

b) **La libertad ideológica y religiosa.**

El artículo 2.3 de la Constitución dispone que toda persona tiene derecho "a la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público": Sobre esta temática se pronuncia una sentencia del Tribunal Constitucional que luego reseñamos.

Al respecto, debemos señalar que mediante el principio de neutralidad, el empresario no podrá establecer medidas empresariales que obliguen a cualquier trabajador, profesar la ideología de otra persona.

El Tribunal Constitucional resolvió el caso de un médico de ESSALUD que normalmente cumplía una jornada semanal, descansando los días sábados, ya que pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, de la cual era miembro activo. Por otro lado, sus demás compañeros de trabajo, cumplían turnos semanales rotativos, los que los obligaba ocasionalmente a asistir al trabajo los días sábados.

Frente a ello, ESSALUD decide incluir al médico en los turnos rotativos generando una situación en la que dicho médico debía trabajar, al igual que sus compañeros los días sábados. Al respecto, debemos señalar que para poder ejercer este derecho, es de vital importancia que el nivel la exigencia de la religión sea elevado, ya que por ejemplo, “en el caso de la Iglesia Católica, aun cuando establece el deber de dedicar el domingo al descanso, a la vida familiar y a dar a Dios el culto debido, no impone un deber absoluto de abstenerse del trabajo porque no quiere imponer más cargas a los católicos que se encuentran obligados a laborar, por exigencias de sus empleadores”

El Tribunal Constitucional, respecto a la calificación que le otorga a las creencias religiosas adventistas, señala que, “El derecho constitucional a la objeción de conciencia, (...) permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, por considerar que tal cumplimiento vulneraría aquellas convicciones personales generadas a partir del criterio de conciencia y que pueden provenir, desde luego, de profesar determinada confesión religiosa, (...) lo que significa que, con el transcurrir del tiempo, el recurrente incorporó a su patrimonio ideológico determinadas convicciones que se desprenden de la

doctrina profesada por la Iglesia antes referida, uno de cuyos preceptos ordena el reposo durante los días sábados”³

Quedan entonces confirmadas, las razones del Tribunal Constitucional, para reconocer que la doctrina de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, ostentaba reconocimiento constitucional mediante la aplicación del principio de objeción de conciencia.

El Tribunal Constitucional, hace uso de la herramienta de derechos desplazados o sacrificados para resolver a favor del trabajador. Al respecto, consideramos que la base del “sacrificio” utilizada por el Tribunal Constitucional, no es la más idónea frente a un conflicto de derechos fundamentales, ya que esta forma solo parte integrante de aquel principio de proporcionalidad, como es el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, que líneas anteriores ya ha sido tratado.

En palabras del Tribunal Constitucional, “[...] dadas las particulares circunstancias del caso, la objeción de conciencia al deber de asistir a laborar los días sábados planteada por el recurrente, 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”

³ Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0895-2001-AA/TC.

c) **El derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.**

El artículo 2.7 de la Constitución establece que toda persona tiene derecho "Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias. Asimismo, el artículo 2.6 señala que toda persona tiene derecho a "A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar". En nuestro país comienza a tener una mayor importancia la colisión de las facultades del empleador y los derechos señalados, principalmente por la ampliación del uso de los medios informáticos en las empresas. En otros países la discusión sobre estos temas en los tribunales resulta muy sugestiva.

A criterio del Tribunal Constitucional, en el presente caso se debió limitar o restringir la facultad de control y fiscalización que ostenta el empresario respecto al uso y manipulación de los correos electrónico; en virtud de que aunque este es un instrumento de trabajo, también es usado en comunicaciones estrictamente personales.

El Tribunal Constitucional, con fecha 18 de agosto del 2004, expide la sentencia en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC, en el que se discutía el despido de un trabajador que laboraba en una empresa pública, y acusado de haber hecho uso indebido de instrumentos laborales, como es el correo electrónico, dentro del horario de trabajo y con una finalidad estrictamente personal de enviar archivos pornográficos.

Al respecto se supo que la verificación notarial que se realizó sobre la existencia de correos electrónicos conteniendo archivos pornográficos, fue realizado por un nuevo trabajador (tercero), que recientemente había ingresado al centro de trabajo y al que se le otorgó el equipo informático del anterior trabajador, quien era el verdadero destinatario de aquellos documentos pornográficos. Debemos resaltar que dicha verificación se realizó por una persona que no era el real destinatario y sin su autorización.

Durante la investigación no pudo comprobarse que aquellos documentos pornográficos habían sido enviados desde la computadora otorgada por la empresa al trabajador despedido, por lo que el Tribunal Constitucional no pudo entrar en mayores detalles y establecer con seguridad si se habría manipulado de alguna manera el software informático de la empresa con la finalidad de inculpar al trabajador como remitente de aquellos documentos.

Por otro lado el Tribunal Constitucional estimó que al desconocerse ciertos elementos indispensables para generar convicción en una decisión empresarial, estos hechos debieron ser investigados con mayor profundidad, no imputándole la falta al recurrente únicamente solo conocidos los hechos e impidiéndole el ingreso al mismo al centro de trabajo.

El Tribunal Constitucional estimó, que aunque el correo electrónico creado por la empresa, si bien es cierto es de su propiedad, esto no implica que aquellos derechos fundamentales del trabajador se vean limitados por aquellas obligaciones laborales a las que se haya obligado el trabajador según el contrato de trabajo firmado. Recalca el Tribunal que para poder fiscalizar y sancionar una conducta, el empresario debe respetar los límites impuestos por nuestra Constitución, y a su vez, establecer medidas que cumplan con los objetivos

empresariales planteados, sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

Es por ello que en el presente caso, el Tribunal Constitucional estableció una posición favorable para con el derecho a la intimidad del trabajador y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas; frente a la facultad empresarial de fiscalizar el uso del correo electrónico, aun cuando este es una herramienta de trabajo, y de propiedad de la empresa. Por lo que declaró la inconstitucionalidad del despido del trabajador.

En síntesis, el Tribunal Constitucional destacó que si bien los sistemas informáticos, como el correo electrónico laboral son de propiedad de la empresa, existe un espacio de inviolabilidad respecto a ciertos aspectos a los que el empresario no puede acceder, pues forman parte de aquellos atributos y libertades que por tener la condición de persona, la Constitución le reconoce al trabajador. Siguiendo lo señalado en líneas anteriores, el empresario no podría realizar una fiscalización sobre los correos electrónicos laborales, aun cuando estos hubieran sido proporcionados por la empresa.

En palabras del Tribunal Constitucional, “[...] es claro que si se trataba 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 era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución. La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que evidentemente no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la reserva elemental a la que se encuentran

sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías predeterminadas por la ley”.

Cabe señalarse que el Tribunal Constitucional al resolver el presente caso, toma conocimiento de un nuevo escenario al que el trabajador se ve expuesto en la actualidad: la presencia de nuevas tecnologías que inciden en las decisiones empresariales, y que se convierten en instrumentos que atentan contra los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el de intimidad y dignidad.

Es por ello que dentro de cualquier relación laboral, resultará cuestionable la aplicación de una medida empresarial destinada a la fiscalización de los correos electrónicos de los trabajadores, salvo en circunstancias donde el trabajador haya manifestado su aceptación a la medida adoptada y que esta se hubiera llevado respetando las reglas establecidas previamente.

Sin embargo, podemos establecer que existe una posibilidad de que el empresario pueda ejercer una medida de fiscalización de los correos electrónicos laborales sin quebrantar el derecho a la intimidad del trabajador. Dicha fiscalización únicamente se basará en conocer a los destinatarios más frecuentes con quienes el trabajador mantendrá comunicación y que sean ajenas a la institución, pero sin acceder al contenido de estos.

d) **La libertad de expresión.**

El artículo 2.4 de la Constitución señala que toda persona tiene derecho "A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento

mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley". La libertad de expresión se ha discutido en materia laboral en el país, aunque el enfoque que se le ha dado ha sido distinto al que estamos desarrollando. Los casos que se han presentado principalmente han girado alrededor de comunicados elaborados y publicados por dirigentes de organizaciones sindicales, los cuales han sido despedidos aludiendo que se afectaba la imagen de la empresa o se generaba un perjuicio en contra de ella. La discusión jurídica en los procesos judiciales ha girado alrededor de la existencia o no de una falta grave, sin embargo se ha discutido tangencialmente la libertad de expresión de los trabajadores y su posible limitación. También en este punto es conveniente señalar que legalmente se ha establecido el derecho de información de los trabajadores con ocasión, de la negociación colectiva. Así, el artículo 55' del Decreto Ley No 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece la facultad de las organizaciones sindicales de solicitar al empleador información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes de la empresa. Encontramos, pues. En esta norma, una aplicación laboralizada del derecho constitucional a la información.

e) El derecho a reunión.

El artículo 2.12 de la Constitución señala que toda persona tiene derecho "A reunirse pacíficamente sin armas. Las reuniones en locales privados o abiertos al público no requieren aviso previo. Las que se convocan en plazas y vías públicas exigen anuncio anticipado a la autoridad, la que puede prohibirlas solamente por motivos probados de seguridad o de sanidad públicas". Este derecho de reunión tiene una especial connotación en el campo laboral, porque se discute la

posibilidad de su ejercicio por los trabajadores organizados al Interior del local empresarial. Esta es considerada como una de las facilidades que el empleador debe otorgar a los trabajadores.

f) **El debido proceso y la tutela jurisdiccional.**

La Constitución en el artículo 139.3 establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional "La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional". Es así que podemos contemplar este derecho como parte de la gama de los derechos inespecíficos del trabajador, por ser además un derecho fundamental y convencional.

El derecho al debido proceso, será otro de aquellos derechos fundamentales del trabajador que podrán tener eficacia dentro de una relación laboral y del que podrá hacer uso en su calidad de ciudadano. Nuestra doctrina nacional ha establecido que, "el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona –peruana o extranjera, natural o jurídica– y no sólo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional. En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona y, es un derecho objetivo en tanto asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia" (BUSTAMANTE ALARCON, 2002)

Nos encontraremos entonces ante otro derecho fundamental del "ciudadano-trabajador, que ejerce como trabajador ciudadano, es decir, derechos de la persona, que están impregnados por la relación laboral"

Dentro de una relación de trabajo veremos que la vulneración al debido proceso ha sido catalogada por el Tribunal Constitucional dentro de dos aspectos: Una afectación al debido proceso formal, cuando nos encontramos frente a un proceso laboral de despido; y una afectación al debido proceso sustantivo, cuando se vulnera la proporcionalidad de la sanción para con el trabajador.

Al tratarse sobre el debido proceso formal, el Tribunal Constitucional en su mayoría ha ordenado la reposición del trabajador a su centro de trabajo, cuando no se hubieren cumplido con los procedimientos propios de un despido. Al respecto, uno de los casos emblemáticos resuelto por el Tribunal Constitucional se encuentra en el expediente N° 1112-98-AA/TC, donde el Tribunal destaca lo siguiente:

“Que la tipicidad de la falta y el derecho de defensa, son aspectos constitutivos del debido proceso amparado por el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, en la medida en que garantizan estándares mínimos de justicia que, junto a otros que lo conforman, hacen posible una tutela judicial válida y legítima. Por consiguiente, si conforme se afirmó en fundamentos anteriores, el acto de la demanda resultó lesivo de la tipicidad de la falta y del derecho de defensa, es además del derecho al debido proceso, el que ha resultado conculcado.

Circunstancia esta que permite, a este supremo interprete de la Constitución, reiterar la plena eficacia, erga omnes, de los derechos fundamentales del orden procesal, constituidos del denominado derecho constitucional procesal,

también en el seno de las instituciones privadas –como es el caso de la demanda– en mérito de la eficacia inter privados o eficacia a terceros, del que ellos se hayan revestidos, como todo derecho constitucional; por lo que, en consecuencia, cualquier acto que, dentro de aquel ámbito, pretenda conculcar o desconocerlos, como el de la demandada.

En relación al sector público, el Tribunal Constitucional, en la sentencia N° 33942005-AA/TC, declaró que dentro de un proceso administrativo en el que se encuentra en juego una sanción máxima como es la destitución resultaba cuestionable que no se actuaran pruebas que ayudarían a revelar el grado de responsabilidad del demandante, ya que dichas pruebas serían la única señal de garantía y respeto por la proporcionalidad entre una falta y su sanción respectiva.

Sobre el debido proceso sustantivo, el Tribunal Constitucional señaló que cualquier imposición de una sanción disciplinaria para con el trabajador debe guardar un grado de proporcionalidad con la falta laboral cometida por este, con la finalidad de establecer una apropiada sanción y respetar el derecho fundamental al debido proceso que todo trabajador posee. Señala el Tribunal que, “[...] resulta absolutamente desproporcionado e irrazonable, por decir lo menos, que, por los hechos denunciados, se proceda de inmediato y sin elemento de ponderación, a aplicar al recurrente la más grave de las medidas sancionatorias. Tal circunstancia, a juicio de este Colegiado, tergiversa los alcances del debido proceso, no solo en términos formales sino fundamentalmente sustantivos” resulta inexorablemente inconstitucional”

De esta manera, podemos observar como el Tribunal Constitucional menciona dentro de sus fundamentos de juicio la necesidad de aplicación del principio

de proporcionalidad; no solo exclusivamente dentro de un ámbito judicial, sino que también exhorta su aplicación dentro de la administración. En el caso en concreto, en relación a la aplicación de una medida disciplinaria proporcional a la falta cometida por el trabajador.

4. APRECIACIONES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL CONTENIDO DE LOS DERECHOS INESPECÍFICOS

Hablar sobre la denominación de derechos inespecíficos en la actualidad, es sinónimo de discusión. Para un sector de la doctrina, estos derechos limitarán la autonomía del Derecho del Trabajo, el cual ya posee sus propias instituciones y reglas. Incluso para algunos juristas como José Echeveste, “la división no debería producirse pues denota una discriminación que no puede admitirse a nivel de derechos fundamentales.” (TOYAMA, 2012)

Sin embargo, para nosotros la diferenciación entre derechos específicos – estrictamente laborales y condicionados solo al trabajador–, e inespecíficos – generales y propios del ciudadano-trabajador–, es acertada. Ya que si bien el Derecho Laboral, se basa en derechos fundamentales estrictamente laborales y específicos, los derechos inespecíficos del trabajador, tendrán sustento en teorías estrictamente propias del **Derecho Constitucional**. Y son estos derechos inespecíficos los que podrían en algún momento, colisionar con aquellos derechos propios del empresario como son sus poder de dirección, control y disciplinario.

Al respecto, Jorge Toyama, señala que, “la clasificación de derechos solamente busca ser pedagógica y delimitar los supuestos de análisis sin que se pretenda encontrar alguna jerarquía o tratamiento diferente derivada de la clasificación de

derechos” (TOYAMA, 2012), por lo que no encontramos limitaciones a las instituciones propias del Derecho Constitucional dentro de una relación laboral.

1.1. Dignidad laboral

Existe una premisa imperativa de carácter constitucional, la cual tendrá validez dentro de nuestro ordenamiento jurídico y de gran importancia en cuanto a su aplicación en todos los contratos laborales, estableciéndose que la dignidad de la persona no puede ser desconocida dentro de una relación laboral ya que los trabajadores antes que todo, son seres humanos. Es por ello que siguiendo esta línea, el Tribunal Constitucional ha establecido la expresión de “persona” aplicada a un “trabajador” en el expediente N° 0410-2002-AA/TC:

“A estos efectos, el concepto persona, en los términos que señala el inciso 2) del artículo 200. ° de la Constitución, engloba a cualquier particular, independientemente de que a este se le haya encargado o no la prestación de un servicio público o que, respecto a este, el afectado se encuentre en una situación de subordinación. Los derechos constitucionales, como antes se ha dicho, deben respetarse en las relaciones entre particulares, y en caso de que se abuse de ellos o resulten vulnerados, las puertas del amparo están abiertas para que en esa sede se dispense la tutela correspondiente⁴”

EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 7

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0410-2002-AA/TC.

«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. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (art. 23º, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.»

EXP. 2129-2006-AA/TC, Fund. 7

«En tal sentido, el demandante a la fecha en que se emitió la resolución cuestionada, se encontraba con licencia por enfermedad para que pueda recuperarse de la operación a la cual fue sometido como consecuencia de la enfermedad que padece; por lo tanto, el emplazado al haber dado por concluida su designación sin tener en cuenta que por motivos de su estado de salud se encontraba suspendida la relación existente entre las partes, ha vulnerado sus derechos a la dignidad y al trabajo, pues no ha tenido en consideración que por padecer de una enfermedad, el demandante se encontraba incapacitado temporalmente para prestar sus servicios a la entidad emplazada.»

1.2. Libre desarrollo de la personalidad

EXP. 2868-2004-AA/TC, Fund. 14

Sumilla:

Libertad de actuación general para tomar las decisiones que inciden en el ámbito de la autonomía, de la dignidad personal y en la concepción de la vida y del propio ser.

Extracto:

«(...) El derecho al libre desarrollo garantiza una libertad general de actuación del ser humano en relación con cada esfera de desarrollo de la personalidad. Es decir, de parcelas de libertad natural en determinados ámbitos de la vida, cuyo ejercicio y reconocimiento se vinculan con el concepto constitucional de persona como ser espiritual, dotada de autonomía y dignidad, y en su condición de miembro de una comunidad de seres libres. Evidentemente no se trata de amparar constitucionalmente a cualquier clase de facultades o potestades que el ordenamiento pudiera haber reconocido o establecido a favor del ser humano.

Por el contrario, estas se reducen a todas aquellas que sean consustanciales a la estructuración y realización de la vida privada y social de una persona, y que no hayan recibido un reconocimiento especial mediante concretas disposiciones de derechos fundamentales.

Tales espacios de libertad para la estructuración de la vida personal y social constituyen ámbitos de libertad sustraídos a cualquier intervención estatal que no sean razonables ni proporcionales para la salvaguarda y efectividad del sistema de valores que la misma Constitución consagra.

1.3. Libertad de conciencia

EXP. 0895-2001-AA/TC, Fund. 6

Sumilla:

La libre formación de las ideas y la manera de actuar, es un derecho protegido por la Constitución.

Extracto:

«Así las cosas, y habiéndose considerado que en virtud de la libertad de conciencia, toda persona tiene derecho a formar su propia conciencia, no resulta descabellado afirmar que uno de los contenidos nuevos del derecho a la libertad de conciencia esté constituido, a su vez, por el derecho a la objeción de conciencia, porque de qué serviría poder autodeterminarse en la formación de las ideas si no es posible luego obrar (o dejar de obrar) conforme a los designios de esa conciencia.

No permitirle al individuo actuar conforme a los imperativos de su conciencia, implicaría que el derecho a la formación de esta careciera de toda vocación de trascendencia, pues sucumbiría en la paradoja perversa de permitir el desarrollo de convicciones para luego tener que traicionarlas o reprimirlas con la consecuente afectación en la psiquis del individuo y, por ende, en su dignidad de ser humano. De allí que el Tribunal Constitucional considere, sin necesidad de acudir a la cláusula 3° de la Constitución, que el derecho a la libertad de conciencia alberga, a su vez, el derecho a la objeción de conciencia.»

1.4. Secreto de las comunicaciones

EXP. 1058-2004-AA/TC, Fund. 18 y 19

Sumilla: La reserva de las comunicaciones y documentos privados solo puede limitarse por mandato judicial, dentro de las garantías predeterminadas por la ley.

Extracto:

En efecto, conforme lo establece el artículo 2º, inciso 10), de nuestra norma fundamental, toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos, así como a que las mismas y los instrumentos que las contienen, no puedan ser abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas sino mediante mandamiento motivado del juez y con las garantías previstas en la ley. Aunque, ciertamente, 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 la misma 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.

Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales

obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce.

No en vano el artículo 23° de nuestra norma fundamental contempla expresamente que «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador». Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos.»

1.5. Presunción de inocencia

EXP. 1729-2003-AA/TC, Fund. 4

***Sumilla:* Sólo judicialmente puede darse la certeza de la culpabilidad de una persona, antes se presumirá su inocencia.**

Extracto:

«Se aprecia de la resolución de fojas 7 que Conforme fluye de autos el recurrente ha sido absuelto en sede judicial de los mismos cargos imputados en el proceso administrativo instaurado y que motivaron la sanción administrativa; en virtud de ello, ha quedado acreditada la vulneración del principio de presunción de inocencia, prescrita en el literal e, inciso 24, artículo 2, de la Constitución; y, de otro lado, conforme consta de la Hoja Provisional de Antecedentes N.º 0822004-DIRREHUM PNP/DIVADLEG – fojas 18 del cuadernillo de este Tribunal–, el recurrente no tiene sanciones o juicios en su contra.»

CONCLUSIONES

- Podemos concluir que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha dotado de contenido el ejercicio de los derechos fundamentales inespecíficos cuya titularidad ostentan los trabajadores, esto importa a su vez que se le ha enfocado desde la teoría de los derechos fundamentales, o también llamados principios de rango constitucional.
- Considerando entonces que cuando de un lado tenemos los derechos del trabajador (intimidad, libertad religiosa, debido proceso, etc.), y por el otro, aquellos derechos que la Constitución le reconoce al empresario (propiedad, libertad de empresa, etc.), la respuesta correcta nos la proporcionará la ponderación.
- Sin perjuicio de lo señalado, el expreso reconocimiento constitucional al ejercicio de derechos fundamentales en la relación laboral no representa un respaldo determinante para que los trabajadores puedan invocar para todos los casos sus derechos fundamentales en la relación laboral. En la medida que los derechos fundamentales, en nuestro ordenamiento jurídico, pueden ser invocados contra actos u omisiones de los particulares, aquí encontramos un respaldo para el ejercicio de derechos constitucionales en la relación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2009). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pucp.
- BUSTAMANTE ALARCON, R. (2002). *Derechos fundamentales y proceso justo*. Lima: Fondo Editorial Pucp.
- Cortés Carcelén, J. C. (02 de Agosto de 2010). *Amag*. Obtenido de Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del Tribunal Constitucional: www.amag.edu.pe/publicaciones/contenido_web_amag/contenido48/57-75.pdf
- JIMENEZ CAMPOS, J. (2011). *Derechos fundamentales: concepto y garantías*. España: Laborum.
- PALOMEQUE LOPEZ, M. C., & ALVAREZ DE LA ROSA, M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramon Aceres.
- PEÑA, C. (1996). *Sistema jurídico y derechos humanos*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- PRADOS DE REYES, F. J. (2001). *Contrato y relación de trabajo*. Madrid: Veinte años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional.
- TOYAMA, J. (2012). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- VALDES DALRE, F. (2003). *Los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador*. Montevideo: Libro de Informes Generales. XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- VAN BOVEN, T. C. (1984). *Criterios distintivos de los derechos humanos*. París: Karel Vask.