# LOS DERECHOS INESPECÍFICOS Y CONFLICTOS ENTRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES

**Raúl Eduardo Mucha García**[*]

**SUMARIO:** Introducción. I.- Derechos constitucionales de trabajador general en las relaciones de trabajo y derechos inespecíficos. II.- Bases del origen de los derechos inespecíficos. III.- Problema entre conflictos de derechos fundamentales de empleadores y trabajadores en una relación laboral. IV.- Conclusiones.

## INTRODUCCIÓN

Si realizamos un paranqui¡ón entre la Constitución¡ón anterior ¡ó/de 1979- y la Constitución actual, se observa que en esta ¡ó/última ¡ó/a todas luces¡ó/, se dio un recorte de derechos laborales. Entre ellos, se ha pretendido de sostener un modelo de Estado neoliberal, por ejemplo para la rebaja de la estabilidad de ¡ó/recorte¡ó/s, entraga¡ó/s las ¡ó/armas de ¡ó/ataque¡ó/ a los derechos del ¡ó/empleador¡ó/ aquella legislación¡ó/n irrespetuosa de derechos fundamentales de la persona del trabajador.

Es así¡ó/ como se empieza a tocar temas fuera del bloque laboral de la Constitución¡ó/n o Constitución Laboral, pero que en realidad está¡ó/n tan inmersos como el ser humano mismo en la sociedad social[1]. El trabajador al realizar su actividad no se desprende de sus derechos fundamentales, no se quita la vestimenta de protección¡ó/n constitucional para entrar al fuero de su empleador, y ser violentado con desmedro de la consideración¡ó/n de su ser como persona, como ciudadano y como factor más¡ó/n importante de la producción¡ó/n, mediante su actividad, el trabajador.

Así¡ó/ pues, se desprende de la ¡ó/cláusula abierta contenida en el pá¡ó/rrafo tercero del **artí¡ó/culo 23 de la Constitución**¡ó/n ¡ó/que tuvo por finalidad la protección de la dignidad del trabajador¡ó/; que actos son inconstitucionales y van en desmedro de derechos fundamentales del trabajador, los mismos que han sido vistos en innumerables sentencias del Tribunal Constitucional que se han pronunciado respecto a los alcances de la legislación¡ón 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¡ón de riqueza, y de la cual se vale el trabajador mediante su actividad para subsistir, ha merecido desde antaño¡ón una regulación¡ón que vaya acorde con su finalidad: ser el punto clave, base o sostén¡ón de un Estado.

El trabajador y sus derechos laborales son uno solo, el reconocimiento de sus derechos en el trabajo se da por su condición¡ón de ser persona y no por ser trabajador[2]

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

Al respecto, Palomeque Lá¡ó/pez afirma que ¡ó/la ora derechos inespecí¡ó/ficos son: otros derechos constitucionales de carí¡ó/cter general y por ello, no especí¡ó/ficamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el¡ó/ámbito de las mismas por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión¡ón laboral sobrevenida. Se produce una ¡ó/impregnación¡ón laboral¡ó/ de derechos de titularidad general o inespecí¡ó/fica por el hecho de no ejercicio por trabajadores asalariados (también¡ón eventualmente por empresarios) a propó¡ó/sito y en el ¡ó/ámbito de un contrato de trabajo¡ó/á¡ó/.[4]

De estas definiciones podemos enunciar una definición¡ón para estos derechos, son derechos constitucionales de carí¡ó/cter y titularidad general que tienen como ¡ó/ámbito de aplicación¡ón las relaciones laborales y que son reconocidos al trabajador por su condición¡ón de persona y ciudadano.

Seg¡ó/un algunos autores la problemá¡ó/tica se dio en los años¡ón 70[5] en base a la defensa de la libertad de expresión¡ón y en así¡ó/ que de ello entendemos que al habler del trabajo nos estamos referiendo a uno de los aspectos más¡ó/n esenciales de la existencia humana y en el cual, además¡ón, las ocasiones de lesión¡ón de derechos fundamentales son más¡ó/n frecuentes. Las relaciones que derivan de ella, como en el caso de la lesión a la recaí¡ó/da laboral, son más¡ó/ 1124-2001-AA/TC Lima del 14 de Julio de 2002 que en las demás¡ó/ relaciones de trabajo¡ó/ que el desconocimiento de los derechos fundamentales resulta inconstitucional[6]

En aló¡ó/n momento se ofuqué¡ó/ en la doctrina que la discusión¡ón sobre estos derechos se formula abstracta y que esta más¡ó/n relevante referirse a otros problemas de ¡ó/índole estructural en las relaciones laborales, pero el aquejamiento a los derechos inespecí¡ó/ficos del trabajador donde luego que es un problema *in prima facie* relevante pues tiene que ver con el concepto que se tiene de la persona como tal, un desprenderle de sus derechos bá¡ó/sicos, fundamentales.

Lo afirma así¡ó/. Sastre Ibarreche: ¡ó/también¡ó/a objetarse que el juego de los derechos constitucionales inespecí¡ó/ficos del trabajador en el marco de la relación¡ón laboral resulta un problema abstracto ie. inclusa, menor si se tienen en cuenta los que se derivan del paro o de la precariedad en el empleo, problemas de ¡ó/índole estructural en muestras sociedades y cuyo alcance sobrepasa, naturalmente, los ¡ó/límites de las simples consideraciones jurí¡ó/dicas. Donde luego, como bien se ha observado, no se trata¡ó/, en su momento, de una cuestión¡ón 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¡ón.[7]¡ó/¡ó/

De esta manera hemos tratado de dar alcances en lo que respecta a lo que son los derechos inespecí¡ó/ficos laborales, ahora tarea coadyuvante es aproximarnos a encontrar el origen de estos derechos inespecí¡ó/ficos laborales.

## II.- BÁ¡ó/SQUEDA DEL ORIGEN DE LOS DERECHOS INESPECÍ¡ó/FICOS

Al hablar de los derechos inespecí¡ó/ficos estamos hablando, como ya lo referimos, de derechos constitucionales generales, de derechos que por su calidad son de protección¡ón pueble en el¡ó/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¡ó/n allá¡ó/ de tratar sobre cuestiones honó¡ó/ricas, encontramos que estos derechos existen desde que el constituyente reconoce en la Constitución¡ón los derechos fundamentales, y que de allá¡ó/ sea posible debatir sobre si estos derechos son aplicables a las relaciones de trabajo o no.

Se afirma que: ¡ó/La discusión¡ón sobre los derechos inespecí¡ó/ficos laborales tiene una apariencia de tedio¡ó/n en respecto a los derechos fundamentales del trabajo. Si bien el proceso de constitucionalización¡ón de los derechos (o libertades) frente al Estado fue anterior al de los derechos laborales, la discusión¡ón sobre aquellos en la relación¡ón de trabajo ha sido posterior y aló¡ón en proceso, siendo uno de los factores el acogimiento no muy lejano de la operabilidad de los derechos fundamentales frente a los particulares, y entre ellos al empleador en una relación¡ón de trabajo.¡ó/[8]

Podrí¡ó/amos decir: entonces, que estos derechos tuvieron que una interpretación¡ón más¡ó/n 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¡ón que permitió¡ó/ ¡ó/reconocerlos¡ó/ estos derechos fundamentales generales de protección¡ón.

Así¡ó/, ¡ó/La discusión¡ón de los derechos laborales inespecí¡ó/ficos no provino de cambios en la normativa constitucional sino en una recreación¡ón interpretativa de las mismas normas reconocidas ya hace aló¡ó/n tiempo.¡ó/[9]

De estos derechos no se comentaba hace algunos aló¡ón, y al parecer ¡ó/aún¡ó/ no, ¡ó/ un boom en el estudio de ¡ó/éstos. No obstante, debemos tener en cuenta ¡ó/ésde luego,¡ó/ que estos precisiónron mucho antes pero no con este etiquetamiento de derechos inespecí¡ó/ficos.

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

## III.- PROBLEMÁ¡ó/TICA ENTRE CONFLICTOS DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN UNA RELACIÓN¡ón LABORAL

Cuestá¡ó/n preponderante en este estudio de los derechos constitucionales de carí¡ó/cter general es saber ¡ó/dónde empieza uno y termina otro¡ó/s, aunque no es tanto así¡ó/, como lo veremos en ¡ó/temas posteriores, por la coexistencia necesaria de derechos fundamentales.

Es innegable que se dan colisiones de derechos fundamentales en las relaciones laborales, tarea indispensable es observar aquella problemá¡ó/tica y plantear alguna posible forma de solucá¡ó/n de aquella colisión¡ón de derechos.

En nuestro caso, estas colisiones de derechos fundamentales se dan a partir del reconocimiento de ciertos derechos que van más¡ó/n allá¡ó/ de lo evidentemente establecido en la Constitución¡ón laboral, de derechos aplicables por interpretación¡ón a la no violación¡ón de la dignidad de la persona del trabajador como reza el tercer pá¡ó/rrafo del artí¡ó/culo 23 de nuestra Constitución¡ón.

Los derechos del empleador y del trabajador colisionan evidentemente en diversos casos, en sede constitucional, como el derecho a la igualdad y no discriminación¡ón (artí¡ó/culo 2.2: *Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, ¡ó/n, condición¡ón económica o de cualquier otra ¡ó/índole; la libertad ideó¡ó/gica y religiosa* (artí¡ó/culo 2.3) en la forma individual o asociada; el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (artí¡ó/culo 2.7), el derecho a reunión¡ón (artí¡ó/culo 2.12) en la cual establece que los reuniones en lecales privados o abiertos al pú¡ó/blico no requieren aviso previo, y el debido proceso y la tutela jurisdiccional (artí¡ó/culo 139 :*Ó que establece que ninguna persona puede ser detenida de la jurisdicción¡ón predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos.*

Sobre el particular, tenemos algunos ejemplos de derechos inespecí¡ó/ficos regulados en la jurisprudencia:

**Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones como un ¡ó/límite al poder de dirección¡ón**

*Ó que pueda 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¡ó/ía distorsionando el esquema de los artículos de la persona, como si estos pudieran de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación¡ón de trabajo. En ese sentido, si se trata de determinar qué el trabajador utilizó¡ó/ su correo eléctrico¡ó/ónico para fines opuestos a los que le impone¡ó/ían sus obligaciones laborales, la ¡ó/única forma de acreditarlo es iniciar una investigación¡ón de tipo judicial, habida cuenta de que ni confesiones¡ó/ni presunciones¡ó/ son el mejor medio probatorio.* (Expediente N. 3935-99-AA/TC Lima)

**Objeció¡ó/n de conciencia y ¡ó/límites al ius variandi**

*Dadas las particulares circunstancias del caso, la objeció¡ó/n de conciencia al deber de asistir a labor los dí¡ó/ías no¡ó/ables planteada por el trabajador, encuentra fundamento en la medida en que la empresa no ha aportado razones objetivas que permitan conclair que el cambio en la programación¡ó/n laboral obedeció a intereses superiores de la institución, ya 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 ofício**

*Se aprecia que no se han ordenado ni actuado las pruebas necesarias para desentrañar ¡ó/ar los puntos controvertidos, razó¡ó/n por la cual los montos mandados a pagar no se encuentran debidamente justificados, los cuales si deben de estarlo, ó/ó/ en cuanto las pruebas ofrecidas por las partes resulten insuficientes para producir certeza y convicció¡ó/n, ya que el deber de la causa puede ordenar la actuación¡ó/n de los medios probatorios que consideró convenientes, en aplicación¡ó/n del artí¡ó/culo veintiocho de la Ley Procesal del Trabajo, pues se deber es resolver bajo el principio de verosimil, expresamente consignado en el artí¡ó/culo primero del Tí¡ó/tulo Preliminar de la norma precitada.* (Casació¡ó/n N. 401-98 ¡ó/ Chincha).

**Respeto del derecho de intimidad del trabajador**

*Es evidente que la empleadora no tení¡ó/a derecho alguno a criticar la vida privada del demandante en lo referente a sus amori¡ó/ios con cualquier mujer; más¡ó/n aún si es se ha demostrado que con dicha actitud ejecutora el normal rendimiento en su trabajo; admitir que la empleadora pueda inmiscuirse en la vida privada de su trabajador, es violatorio de su derecho constitucional, con una infracción¡ó/n al artí¡ó/culo 2¡ó/ inciso 7 de la Constitución¡ón Pol¡ó/ítica 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 falti¡ó/ó al respeto a la empleadora, y que tampoco formuló¡ó/ amenaza alguna contra ella al manifestarle la posibilidad de demandarla por sus afirmaciones, pues esta posibilidad es un derecho que tiene toda persona para defender su honor ante contra su empleador o representante del mismo* (Expediente N. 3935-99-J.D. (5)).

Creemos pertinente a esta altura de desarrollo, plantear alguna forma de solucionar la colisión¡ón de derechos fundamentales del empleador y del trabajador, guía¡ó/ndonos de la doctrina que ha desarrollado este punto.

Una primera opinió¡ó/n la podemos tomar de Bioza Pri¡ó/[10], que plantea encontrar el punto de equilibrio en esta relación¡ón de temá¡ó/ica de los diferentes intereses en juego sobre todo, cuando la pugna sea entre derechos fundamentales, situación¡ón en la que sería¡ó/a¡ó/ acude a la doctrina de la ¡ó/ponderación¡ó/n de derechos, consolidada en la jurisprudencia constitucional de paí¡ó/ses europeos y anglosajones. En palabras del Tribunal Constitucional español: "Los derechos de los que es producto el conflicto, ¡ó/no impone una necesaria y unívoca ¡ó/ordenación¡ó/n de intereses¡ó/, a fin de determinar qué¡ó/ derecho debe ceder y con qué¡ó/s intensidad. Es necesario buscar un punto de equilibrio¡ó/ y acudir a la doctrina de la ¡ó/ponderación¡ó/n".

De similar opinió¡ó/n también¡ón es Juan Carlos Cortes Carcelí¡ón cuando afirma que ¡ó/"siendo derechos no está¡ón subordinados a las facultades que tiene el empleador al interior de la empresa, sino que en cuanto colisionen con las mismas, deber¡ó/n de utilizarse las herramientas jurí¡ó/dicas necesarias para limitar al más¡ó/mismo ambos derechos, de tal manera que la restricción¡ón y, por ende, el sacrificio que se realice, sea el más¡ó/mínimo indispensable. ¡ó/La ó/ó/ doctrina ponderacó¡ó/n de derechos fundamentales en pugna tendrí¡ó/a como consecuencia una canalización¡ón adecuada del conflicto y una solución¡ón acepatada por las partes.¡ó/[11]

Se colige que dentro de una relación¡ón laboral de ninguna manera se podrá¡ó/a decir que las facultades del empleador puedan traspodir derechos fundamentales de la persona del trabajador, en cambio sí podrí¡ó/amos afirmar que ciertas facultades propias del empleador se ven limitadas -no transgredida- ante la existencia y reconocimiento de estos derechos protectores del trabajador.

Mas es posible encontrar argumentos a favor de la limitación¡ón de los derechos fundamentales porque seg¡ó/un se afirma todo dependerá¡ón de la posición¡ón jurí¡ó/dica del trabajador, «ectico: subordinado¡ón»

¡ó/ó¡ó/ el trabajador, al no estar directamente inmerso dentro de una sociedad, sino una empresa concreta, el poder de dirección¡ón del empresario ha de ser una fuente legí¡ó/tima de limitación¡ón de los derechos fundamentales, de manera que la posición¡ón jurí¡ó/dica que el trabajador dependente asume le impone de por si una serie de condicionamientos.¡ó/[12]

La cró¡ó/tica a esta planteamiento ya por comprender que el trabajador no deja de ser persona al estar inmerso en una relación¡ón de trabajo, el amparo de sus derechos que en su totalidad lo acompañ¡ó/an en la actividad económ¡ó/ica, social, etc., que realice, son inherentes. Además¡ó/ya que el poder de dirección¡ón certamente encuentra en la protección¡ón constitucional de los derechos inespecí¡ó/ficos del trabajador un ¡ó/límite, con esto no queremos decir que habrí¡ó/a proporcionarle por uno de ellos, sino que al analizar una colisión¡ón de derechos entre empleador y trabajador se tendrí¡ó/a que someter a juicio de ponderación¡ó/n, como explicaremos con un poco más¡ó/n 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.

Seg¡ó/un adecuado, si la limitación¡ón 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¡ón al derecho fundamental del trabajador es estrictamente imprescindible para salvaguardar el derecho que se le opone; si es proporcional, si la restricción¡ón al derecho fundamental guarda una relación¡ón razonable y proporcionada con la relevancia del interés¡ó/s que se ha tratado de proteger por parte del empresario.

Diversos autores afirman que el juicio de ponderación¡ón es la ¡ó/ó/a correcta para dar solución¡ón a ¡ó/este, se seg¡ó/ala que ¡ó/"entre estos juicios o procesos de anó¡ó/lisis subyace la noció¡ón de colisión¡ón de derechos de igual nivel, y en el que no existe una preponderancia de unos sobre otros, en tanto si fuera este supuesto no existirí¡ó/an juicio de ponderación¡ón porque un derecho se impone sobre el otro.¡ó/[13]

En palabras del Tribunal Constitucional español,¡ó/el, como afirma Bioza Pri¡ó/a, producido el conflicto, ¡ó/no impone una necesaria y cásuó¡ó/stica ponderación¡ó/n de intereses¡ó/s, a fin de determinar qué¡ó/s derecho debe ceder y con qué¡ó/s intensidad.

Es necesario buscar un punto de equilibrio en la colisión¡ón de estos derechos y al parecer el juicio de ponderación¡ón a aplicá¡ó/rsedes sería la correcta.

Al respecto Cortí¡ó/s Carcelí¡ón afirma, que ¡ó/"el juez en ¡ó/última instancia (es) quien tendrí¡ó/a labor de determinar el equilibrio entre los derechos en pugna y cuál es la poró¡ó/n de los derechos que se van a aplicar y cuál de ellos se va a limitar. Sin embargo, previamente a eso el juez debe determinar si existe o no una colisión¡ón de derechos, es decir, si la colisión¡ón es real o ó¡ó/lito es aparente. En seguido lugar, decidirá¡ó/s si la restricción¡ón de derechos realizada es correcta o más¡ó/n bien no se ha realizado una adecuada ponderación¡ón de los derechos en pugna.¡ó/[14]

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

**A modo de conclusió¡ó/n:**

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

[*] Miembro del Estudio de Estudios Laborales y de la Seguridad Social ¡ó/Juan Claude Javilí¡ó/n de la UNMSM. Especialista en Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.
mucha_garcia@hotmail.com



**NOTAS:**

[1] En aló¡ó/n sea sabiendo, pues algunos autores consideran que aquel bloque de inherentidad constitucional debe ó¡ó/ampliarse constitucionalmente como parte de los derechos fundamentales, aunque no está¡ó/n establecidos en la Constitución¡ón. Así¡ó/ ó¡ó/ó/ó/