

## COMENTARIOS A LOS TRES PRIMEROS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN PERUANA DESDE UN PUNTO DE VISTA LABORAL, ENFATIZANDO LA RELACIÓN ENTRE EL PODER DE DIRECCIÓN Y DERECHO A LA INTIMIDAD Y PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR

Daniel Ulloa Millares\*

El título presenta de manera directa la relación muchas veces conflictiva que supone el enfrentamiento de diversos derechos del trabajador, especialmente los constitucionalmente consagrados, frente a la facultad o poder por autonomía del empleador en toda relación laboral: el poder de dirección, el cual está legalmente previsto<sup>1</sup>.

Tomando en cuenta solamente los tres primeros artículos de la Constitución de 1993, vemos que toda persona, y no solamente todo peruano<sup>2</sup>, tiene la tutela de numerosos derechos, los cuales necesariamente resultan aplicables en toda relación laboral (entendemos que del sector público y del sector privado, sin excepciones), tal como lo señala el tercer párrafo del artículo 23 de la citada norma suprema:

«Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador».

---

\* Abogado. Profesor de derecho laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú y en la Universidad San Ignacio de Loyola.

<sup>1</sup> En el artículo 9 del texto único ordenado de la ley de fomento del empleo, ley de productividad y competitividad laboral, aprobada por decreto supremo N° 3-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997.

<sup>2</sup> Lo cual podría cuestionar la validez de la regulación referida a la contratación laboral de extranjeros, prevista en el decreto legislativo N° 689.

Por tanto, el empleador no puede preponderar la existencia de una relación laboral para atenuar o inaplicar el ejercicio de los derechos constitucionales que quiera realizar el trabajador. Pero, claro, surge el problema de definir cuál es el límite de esa atenuación o inaplicación, dado que un respeto absoluto de esos derechos constitucionales podría hacer imposible la vigencia de la subordinación dentro de la relación laboral, y con ello, la inexistencia práctica del poder de dirección.

Vamos a repasar los tres primeros artículos de la Constitución Política de 1993 peruana, para comentar las posibles situaciones que puedan darse con motivo de una relación laboral. Cabe señalar que estos artículos constituyen el primer capítulo del primer título de la Constitución, y tienen como reseña «derechos fundamentales de la persona». Nada menos.

**Artículo 1°.** La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Precepto inicial que ha inspirado numerosas decisiones del Tribunal Constitucional y que supone el objetivo de todo el articulado constitucional: la defensa de la persona y el respeto de su dignidad. Claro está, la amplitud o estrechez de la definición de los conceptos «respeto» y «dignidad» supondrá el alcance que pueda tener el ejercicio del poder de dirección en una relación laboral. No descartemos que este respeto a la dignidad también pudiera ser alegado por el empleador, sin problema alguno, cuando sea una persona natural. Si el empleador, en cambio, es una persona jurídica, tendríamos que buscar otro sustento, dado que el artículo se refiere a la persona «humana».

A partir del artículo siguiente empieza la descripción de derechos:

**Artículo 2°.** Toda persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

Resulta difícil pensar en una relación laboral que atente contra la vida del trabajador que no suponga un ilícito. Pero cuando nos detenemos en la identidad, la integridad moral, psíquica y física, aparecen los conceptos laboralmente trabajados del hostigamiento u acoso sexual<sup>3</sup>, el mobbing o acoso moral y la todavía no definida posición respecto del daño moral generado por una relación laboral<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Normado en Perú por la ley N° 27942 y su reglamento, decreto supremo N° 10-2003-MIMDES.

<sup>4</sup> Al respecto se puede ver MANGARELLI, Cristina, «Reparación del daño moral y protección de los derechos fundamentales inespecíficos», en *XV jornadas nacionales de derecho del trabajo y de la seguridad social*, fcu, 2004, pp. 103-108.

Por consiguiente, el derecho laboral ya viene reaccionando frente a algunas vulneraciones de estos primeros derechos fundamentales, los cuales normalmente también serán afectados si se atenta contra la intimidad o privacidad del trabajador, por ejemplo, si el empleador desea establecer cámaras en los baños o en determinadas zonas de trabajo.

2. 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.

Un derecho de enorme desarrollo en las relaciones laborales y de inobjetable aplicación, que nos exonera de tratar en este trabajo. Al igual que el anterior, su afectación puede acompañar la vulneración de los derechos de intimidad o privacidad del trabajador.

3. 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.

Derecho que ha merecido una expresa interpretación del Tribunal Constitucional en el marco de una relación laboral cuando su ejercicio se consideró vulnerado por la aplicación (en ese caso indebida) del poder de dirección del empleador<sup>5</sup>. Su relación con la intimidad o privacidad no pareciera tan cercana como en los casos anteriores, de repente debido a su especificidad. En todo caso, cuando la violación a la intimidad suponga también la afectación a la libertad de conciencia y de religión, ambos derechos pueden ser opuestos a la medida empresarial.

4. 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.

Los delitos cometidos por medio del libro, la prensa y demás medios de comunicación social se tipifican en el Código Penal y se juzgan en el fuero común.

Es delito toda acción que suspende o clausura algún órgano de expresión o le impide circular libremente. Los derechos de informar y opinar comprenden los de fundar medios de comunicación.

Al ser un derecho que supone el traslado de información del interior al exterior de la persona, pareciera que se encuentra en el sentido inverso al de la

---

<sup>5</sup> Ver la sentencia emitida en el expediente N° 895-2001-AA/TC en la página web siguiente: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00895-2001-AA.html>.

intimidad o privacidad, que supone proteger lo interior o impedir el acceso de extraños a la información que desea cautelar el trabajador. Consecuentemente, no le vemos mucha relación con el tema del presente trabajo.

5. A solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal, con el costo que suponga el pedido. Se exceptúan las informaciones que afectan la intimidad personal y las que expresamente se excluyan por ley o por razones de seguridad nacional.

El secreto bancario y la reserva tributaria pueden levantarse a pedido del juez, del Fiscal de la Nación, o de una comisión investigadora del Congreso con arreglo a ley y siempre que se refieran al caso investigado.

Derecho que tiene como destinatario al Estado (entidad pública), quien será el que determine la información personal (por decir los más comunes: dirección real, antecedentes policiales, antecedentes penales, términos contractuales registrados ante la autoridad de trabajo, estados financieros, etc.) que pueda dar o que pueda negarse a otorgar bajo el concepto de «intimidad personal».

6. A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar.

Precisión aplicable al caso anterior respecto a las informaciones que provengan de los servicios informáticos. Nuevamente surge la duda para definir cuál es la información que no afecta la intimidad personal y familiar de cada individuo y cuál sí la afecta, lo cual depende de la precisión elegida por el legislador (o de la entidad que administre la información).

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias.

Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley.

Describimos aquí el derecho que protagoniza este comentario: el trabajador, como persona, tiene derecho al honor y a la buena reputación. Asimismo, a su intimidad personal y familiar. Finalmente, también tiene derecho a la voz e imagen propias.

Algún reconocimiento expreso tienen los derechos del honor y buena reputación en las normas laborales. Por ejemplo, el certificado de trabajo no puede contener calificaciones sobre el desempeño o la calidad del servicio prestado,

salvo que así lo solicite el trabajador<sup>6</sup>. Asimismo, las comunicaciones públicas de los ceses realizados por algunas empresas solamente mencionan la fecha de finalización del contrato de trabajo, muy pocas veces (o nunca) los motivos de la misma, seguramente por este respeto tácito al honor y a la reputación.

La intimidad personal y familiar supone proteger lo pasado y lo presente. Con lo pasado nos estamos refiriendo a que el empleador no debería acceder a información que no tiene relación con el trabajo a ser desarrollado por el contratado. Pero esto no tiene mayor defensa o acogida en nuestra realidad, siendo común que el empleador solicite certificados de antecedentes penales, policiales o judiciales como parte de los requisitos para postular a un empleo, a pesar que dichos antecedentes no tengan relación con el puesto. Asimismo, se solicitan los datos familiares (nombres, direcciones, edades), aunque ello parecería tener un fin de seguridad social, para determinar los beneficiarios de las prestaciones sociales estatales o del seguro de vida, cuanto este sea exigible.

Asimismo, normativamente el empleador está autorizado a realizar exámenes médicos<sup>7</sup>, siempre que tengan relación con el puesto de trabajo a desarrollar, aunque está prohibido exigir, realizar la prueba de diagnóstico de VIH<sup>8</sup>. Creemos que el empleador también está facultado para realizar evaluaciones médicas que busquen confirmar lo alegado por el trabajador para justificar sus ausencias al puesto de trabajo: se encuentra muy difundida en nuestra realidad la práctica de conseguir un certificado médico particular para justificar inasistencias, normalmente las producidas los días lunes. Consideramos que una forma de evitar el engaño supone la posibilidad al empleador de que, con sus recursos, remita un médico al lugar en que supuestamente está descansando el trabajador, para verificar la justificación presentada. Si ella no existe, entendemos que puede generarse un despido, al haberse presentado información falsa al empleador con el ánimo de obtener un beneficio (el pago del subsidio respectivo).

Respecto del presente, la intimidad personal y familiar a que tiene derecho el trabajador supondría que fuera de la jornada de trabajo, nada de su vida privada debería influir o condicionar su puesto laboral. Empero, esto no tiene regulación y se vienen dando en nuestra realidad graves casos de intromisión

---

<sup>6</sup> Tercera disposición complementaria, transitoria, derogatoria y final del reglamento del decreto legislativo 728, aprobado por decreto supremo N° 1-96-TR..

<sup>7</sup> Literal d) del artículo 39 del reglamento de seguridad y salud en el trabajo, aprobado por decreto supremo N° 9-2005-TR.

<sup>8</sup> Según lo establece el artículo 4 de la ley N° 26626, el artículo 15 del decreto supremo N° 4-97-SA y el artículo 8 de la resolución ministerial N° 376-2008-TR, que aprueba el documento «medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo».

en la vida privada de los trabajadores, por ejemplo, exigiéndoles un estilo de vida determinado (no consumo de drogas, no consumo de alcohol, evitar escándalos, no frecuentar ciertos lugares, no consumir productos de la competencia, etc.) u ordenándoles que siempre estén a disposición para contestar el teléfono móvil o el *blackberry* que les da el empleador, sin perjuicio de que, cuando utilizan vehículos de la compañía, estos puedan conocer su ubicación gracias a los dispositivos de seguimiento (GPS) que puedan estar en ellos, siendo que algunas empresas notifican de estas formas de control a sus trabajadores y otras no. Asimismo, no son extraños los casos de contratación de detectives por parte del empleador para confirmar las conductas extra laborales de sus trabajadores, o por ejemplo, la veracidad de las justificaciones de inasistencia cuando el trabajador alega «descanso médico».

¿Cuál es el límite? Pareciera que fuera claro que fuera de la jornada el trabajador recupera la plena disponibilidad de su tiempo y acciones, pero hoy no es así. Inclusive, mucho de su tiempo libre tiene que ser dedicado a su empleador, sea para la fiesta de la empresa, reuniones de directorio, reuniones de capacitación, reuniones de socialización, talleres, ensayos de desfiles, los desfiles propiamente dichos, etc. Claro, todos ellos se presentan como de *voluntaria* concurrencia, pero que tan voluntario es no ir a dichos eventos para luego regresar al centro de trabajo al día siguiente y encontrar cierta represalia o ver limitadas las posibilidades de ascenso por no «compartir» el espíritu de la empresa. ¿Qué tan obligado se encuentra el trabajador en insertarse en una organización en la cual solamente quiere prestar sus servicios pero no adoptar una ideología determinada, propia de las empresas de tendencia?

Por otro lado, dentro de la jornada de trabajo las intromisiones a la intimidad del trabajador son variadas: desde la obligación de revisión de las pertenencias al ingreso y a la salida del centro de trabajo hasta la ubicación de cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo, e inclusive, en los servicios higiénicos (si bien en la entrada o los lavatorios), sin dejar de mencionar el requerimiento de claves de acceso para ciertos lugares físicos o informáticos (correo electrónico o Internet). En estos casos parecería justificado el control, dado que se da durante la jornada, es decir, al empleador le interesa saber lo que hace el trabajador durante el tiempo que supuestamente debe dedicarse a laborar y por tanto, que genera remuneración. Empero, pueden darse abusos.

Algunos especialistas cuestionan, por ejemplo, la forma de control mediante la vigilancia electrónica, inclusive si esta es avisada previamente, pero ¿qué tanto se diferencia esta modalidad del control efectuado personalmente? En nuestra ciudad hay empresas que utilizan vigilantes para realizar lo que económicamente no pueden reemplazar con medios electrónicos. Y la vulneración a la intimidad no ha sido cuestionada, a contrario, es una práctica común. Por ejemplo,

existen oficinas en las cuales el jefe se sienta mirando a los trabajadores, es decir, todos comparten un mismo espacio (las oficinas con separadores de metro y medio, sin paredes) a efectos de que no exista intimidad en el lugar de trabajo. Se dan casos también en que el empleador restringe las oportunidades para acudir a los servicios higiénicos, obligando a los trabajadores a registrarse para acceder a los mismos. ¿En todos estos casos hay vulneración a la intimidad?

Claro, la intimidad supone no revisar los cajones o casilleros otorgados por el empleador al trabajador para que guarde sus pertenencias. Pero su presencia en la empresa es susceptible de revisión.

Finalmente, sobre la protección de la voz e imagen propias del trabajador como persona aparece la arraigada obligación de portar un uniforme de trabajo determinado o hasta de una forma especial de hablar (normalmente amable). Así, en el sector servicios es muy difícil encontrar una persona que nos atienda de manera gruñona o molesta: todos sonrían, saludan y se muestran amables. Hasta qué punto el trabajador debe fingir sus sentimientos, su voz y darle al cliente lo que desea («el cliente siempre tiene la razón») o cuando actuar sinceramente supone un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.

Sobre el uniforme, que pasaría si un trabajador se niega a utilizarlo durante su estadía en el centro de trabajo, porque no le gusta el color, el material del mismo le molesta o simplemente porque en una época determinada del año el trabajador desea portar otra vestimenta (por ejemplo, el caso que utilizamos en clase de la devota del Señor de los Milagros que en octubre, por un favor especial concedido, se viste con el hábito morado característico, inclusive dentro del centro de trabajo. ¿Se puede sancionar o despedir a dicha trabajadora? ¿Cómo queda el principio de autoridad en la empresa?).

Ninguno de los supuestos antes indicados se encuentra regulado de manera específica por las normas laborales por lo que el análisis debe ser casuístico, si bien estos casos difícilmente llegan a los jueces de trabajo, dada su poca vinculación con beneficios cuantitativos o porque muchas veces el trabajador acepta estos mandatos, sea porque no los discute y los entiende «normales» sea porque no quiere complicar su ya precaria relación laboral.

8. A la libertad de creación intelectual, artística, técnica y científica, así como a la propiedad sobre dichas creaciones y a su producto. El Estado propicia el acceso a la cultura y fomenta su desarrollo y difusión.

Las normas legales<sup>9</sup> prevén que toda invención realizada por el trabajador con motivo de su relación laboral pertenece al empleador, salvo acuerdo en contrario. Este derecho no tiene relación con el tema estudiado.

<sup>9</sup> Artículo 16 del decreto legislativo N° 822.

9. A la inviolabilidad del domicilio. Nadie puede ingresar en él ni efectuar investigaciones o registros sin autorización de la persona que lo habita o sin mandato judicial, salvo flagrante delito o muy grave peligro de su perpetración. Las excepciones por motivos de sanidad o de grave riesgo son reguladas por la ley.

Precepto respetado inclusive si hablamos de la persona natural como empleador<sup>10</sup>, tampoco tiene relación con el tema estudiado.

10. Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados.

Las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos sólo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley. Se guarda secreto de los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen.

Los documentos privados obtenidos con violación de este precepto no tienen efecto legal.

Los libros, comprobantes y documentos contables y administrativos están sujetos a inspección o fiscalización de la autoridad competente, de conformidad con la ley. Las acciones que al respecto se tomen no pueden incluir su sustracción o incautación, salvo por orden judicial.

Otro de los derechos vinculados con el tema objeto de estudio y que consideramos se aplica para cualquier medio de comunicación: escrito, hablado, visual. Nadie, y con ello también incluimos el empleador, puede revisar las comunicaciones y documentos que se consideren privados, y estos son todos los que uno elabore de manera particular, que no desea sean difundidos o revisados por personas que no incluya como destinatarios. De ahí que consideremos equivocado entender que todo documento elaborado con bienes de un tercero (por ejemplo del empleador) suponga otorgarle carácter público al documento. O que la firma de una autorización general sea suficiente para poder revisar cualquier comunicación realizada por el trabajador. Pensar así supondría el derecho de revisar no solo los escritos que realice un trabajador durante su jornada de trabajo (fuera de ella sería más prohibitivo) sino también escuchar todas las llamadas que realice con los teléfonos de la empresa.

Es curioso que en nuestra realidad exista un respeto casi absoluto a las comunicaciones orales pero cuando estás asumen una forma escrita se discute y hasta se acepta su intervención. Nosotros creemos que ambas deben seguir la misma regla, dado que la única diferencia es la manera de manifestarse. Por tanto, lo prohibido para una debe ser también prohibido para la otra.

---

<sup>10</sup> Numeral 1 del artículo 5 de la ley general de inspección del trabajo, ley N° 28806.

Pensamos que lo que pueden revisarse son las manifestaciones externas de dichas comunicaciones, a saber, las direcciones (teléfonos o terminales) desde las cuales se emiten, los destinatarios, el peso de los mensajes, los anexos que los acompañan, la hora de inicio y de finalización de la comunicación (la duración), pero *nunca* el contenido de cada texto.

El Tribunal Constitucional también tuvo ocasión de evaluar la aplicación de este derecho dentro de una relación laboral en el expediente N° 1058-2004-AA/TC<sup>11</sup>. Si bien asumió una posición muy estricta al impedir cualquier forma de control salvo mandato judicial, consideramos que la medición de actos externos del mensaje no llega a vulnerar el secreto de las comunicaciones consagrado por la Constitución y que dicha conducta puede ser ejercida por el empleador, siempre bajo criterios de razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo.

11. A elegir su lugar de residencia, a transitar por el territorio nacional y a salir de él y entrar en él, salvo limitaciones por razones de sanidad o por mandato judicial o por aplicación de la ley de extranjería.

La elección del lugar de residencia puede verse afectado cuando el empleador requiere que el trabajador cambie su lugar de domicilio. Dado que este aspecto de la relación laboral no se encuentra regulado por nuestra normativa, consideramos que el lugar de residencia constituye un elemento esencial del contrato de trabajo (al tener sustento constitucional) por lo que toda variación con vocación de permanencia –por tanto, excluimos los traslados eventuales– debería ser objeto de un acuerdo entre las partes.

12. 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.

No resulta aplicable al tema estudiado, así como los siguientes, que mencionamos con fines ilustrativos.

13. A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa.

Marco general del derecho a la libertad sindical.

14. A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público.

---

<sup>11</sup> Se puede encontrar en la siguiente página web: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>.

La libertad de contratar, aplicable a ambas partes de la relación laboral.

15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

La consagración constitucional de la libertad de trabajo.

16. A la propiedad y a la herencia.

De poca o nula aplicación en una relación laboral.

17. A participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación. Los ciudadanos tienen, conforme a ley, los derechos de elección, de remoción o revocación de autoridades, de iniciativa legislativa y de referéndum.

Idem.

18. A mantener reserva sobre sus convicciones políticas, filosóficas, religiosas o de cualquiera otra índole, así como a guardar el secreto profesional.

Un complemento al derecho a la intimidad: las creencias políticas, filosóficas, religiosas o cualquier otra pueden ser reservadas, no reveladas por el trabajador (o normalmente el postulante a un empleo) salvo el caso de las empresas de tendencia o empresas ideológicas, supuesto en el que esas creencias resultan una condición esencial para la creación de la relación de trabajo. Eso sí, el empleador debe ser realmente una empresa ideológica, tal como la doctrina ha estudiado, sin que el hecho que toda empresa siga una línea de pensamiento la convierta en tal.

19. A su identidad étnica y cultural. El Estado reconoce y protege la pluralidad étnica y cultural de la Nación.

Todo peruano tiene derecho a usar su propio idioma ante cualquier autoridad mediante un intérprete. Los extranjeros tienen este mismo derecho cuando son citados por cualquier autoridad.

Derecho inaplicable para el tema consultado, salvo que se entienda como fortalecimiento de la intimidad de cada trabajador, a efectos de que el empleador no busque modificar la citada identidad.

20. A formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional sólo pueden ejercer individualmente el derecho de petición.

Derecho que tiene como destinatario solamente al Estado, salvo que incluyamos al empleador como autoridad, supuesto que no compartimos.

21. A su nacionalidad. Nadie puede ser despojado de ella. Tampoco puede ser privado del derecho de obtener o de renovar su pasaporte dentro o fuera del territorio de la República.

No aplicable.

22. A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

Derechos que podrían alegarse en un caso de acoso moral. Y el disfrute del tiempo libre para negarse a obedecer al empleador fuera de la jornada de trabajo. Asimismo, la mención al descanso podría fundamentar la aplicación de las vacaciones para todos los trabajadores, sin importar el número de horas laboradas<sup>12</sup>, tal como entendemos lo prevé el artículo 25 de la Constitución.

23. A la legítima defensa.

Inaplicable, salvo que se quiera entenderlo como sustento del derecho de defensa de toda imputación del empleador y que legislativamente se encuentra previsto para los procedimientos de despido<sup>13</sup>.

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

- a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.
- b. No se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos previstos por la ley. Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas.
- c. No hay prisión por deudas. Este principio no limita el mandato judicial por incumplimiento de deberes alimentarios.
- d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.
- e. Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad.
- f. Nadie puede ser detenido sino por mandamiento escrito y motivado del juez o por las autoridades policiales en caso de flagrante delito. El detenido debe ser puesto a disposición del juzgado correspondiente, dentro de las veinticuatro horas o en el término de la distancia.

---

<sup>12</sup> Tal como lo establece el decreto legislativo N° 713 y su reglamento, el decreto supremo N° 12-92-TR.

<sup>13</sup> Artículo 31 de la ley de productividad y competitividad laboral antes citada.

Estos plazos no se aplican a los casos de terrorismo, espionaje y tráfico ilícito de drogas.

En tales casos, las autoridades policiales pueden efectuar la detención preventiva de los presuntos implicados por un término no mayor de quince días naturales. Deben dar cuenta al Ministerio Público y al juez, quien puede asumir jurisdicción antes de vencido dicho término.

- g. Nadie puede ser incomunicado sino en caso indispensable para el esclarecimiento de un delito, y en la forma y por el tiempo previstos por la ley. La autoridad está obligada bajo responsabilidad a señalar, sin dilación y por escrito, el lugar donde se halla la persona detenida.
- h. Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. Cualquiera puede pedir de inmediato el examen médico de la persona agraviada o de aquélla imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad.

Extenso numeral vinculado a las garantías relacionadas con el disfrute de la libertad personal. No obstante, el último párrafo podría ser utilizado para los casos de acoso moral en el centro de trabajo o con ocasión de la relación laboral, salvo que se entienda que dicha previsión solamente está vinculada a los casos de detención.

**Artículo 3°.** La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.

En caso surgiese alguna duda sobre la enumeración de los derechos considerados fundamentales, la Constitución finaliza su primer título señalando lo antes copiado, es decir, que la relación de derechos no es cerrada, tomando en cuenta siempre, entre otros elementos, la dignidad del hombre. Por tanto, una relación laboral, o el acuerdo entre empleador y trabajador, no resulta un espacio que excluya todos los derechos antes mencionados.

Sobre el caso concreto de la intimidad y la privacidad, tenemos que la base de toda evaluación será la dignidad y la integridad, y que los derechos específicos protegidos son los enunciados en los numerales 2, 3, 7, 10 y 18 del artículo 2, sin perjuicio de los que podamos encontrar en cualesquiera de los documentos internacionales que el Perú haya suscrito.