

El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral

Orlando De Las Casas de la Torre Ugarte

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de los derechos fundamentales en el ámbito del derecho del trabajo, y su correspondiente desarrollo, resulta ser un hecho relativamente reciente. La aplicación de los derechos fundamentales de las personas se encuentran presentes en buena parte de las normas internacionales, y como lógica consecuencia, también en las constituciones de diversos países. Esta corriente se inició a principios del siglo pasado con constituciones como las de Weimar o la de Querétaro, pero su real desarrollo se dió a partir de la segunda mitad del siglo XX.

La Constitución Peruana no es ajena a esta tendencia. Tanto la Constitución Política de 1979, como la vigente contienen secciones específicamente referidas a los derechos fundamentales de la persona. El reconocimiento constitucional ha generado que nuestro Tribunal Constitucional desde hace unos años haya emitido una interesante jurisprudencia sobre el tratamiento constitucional de los derechos fundamentales, y de la forma en que éstos se aplican al interior de las relaciones de trabajo¹.

El presente trabajo quiere lograr una aproximación al derecho constitucional a la dignidad, y la forma en que opera al interior de las relaciones de trabajo.

¹ Nuestro Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamientos sobre la dignidad e integridad personal, igualdad y no discriminación, secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad religiosa, el derecho al honor entre otros, entre otros derechos fundamentales.

I. EL DERECHO A LA DIGNIDAD.

El derecho a la dignidad lo encontramos presente en diversos instrumentos internacionales. Además, la Constitución Política de 1993 lo recoge en su artículo primero, al señalar que “la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. El reconocimiento constitucional resulta ser de mucha importancia, ya que, como veremos a continuación, y como comprobaremos a lo largo del presente trabajo, el derecho a la dignidad resulta ser más que un derecho, convirtiéndose en “... un principio constitucional portador de los valores sociales y de los derechos de defensa de los hombres, que prohíbe consiguientemente, que la persona sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento peligroso a la cuestión principal de su cualidad subjetiva; que afirma las relaciones y las obligaciones sociales de los hombres, así como también su autonomía ...”².

Sin embargo, resulta difícil identificar de manera aislada alguna manifestación del derecho a la dignidad, ya que de una u otra forma, se encuentra comúnmente mezclado o acompañado con otros derechos fundamentales; inclusive podríamos indicar que se encuentra englobando a otros derechos fundamentales siendo en muchos casos punto de partida de los mismos (Landa señala que la dignidad sirve como fuente de los derechos fundamentales de los ciudadanos³).

Reconocida la naturaleza de derecho fundamental queda definir qué implica o abarca el derecho a la dignidad, y más específicamente qué implicancias tiene en el ámbito del derecho del trabajo. Para comenzar a responder estas preguntas recurriremos a Jesús P. Rodríguez⁴, quien nos señala que “... la dignidad de la persona es algo común a todo ser humano ...”, cuyo respeto termina siendo una

² HABERLE, Peter, citado por LANDA ARROYO, César. “Constitución y Fuentes del Derecho”, Palestra Editores, Lima, 2006, p. 17.

³ LANDA ARROYO, César. “Constitución y Fuentes del Derecho”, Palestra Editores, Lima, 2006, p. 17.

⁴ RODRIGUEZ, Jesús. “El proceso de constitucionalización de una exigencia ética fundamental: el derecho a la intimidad”, *Derechos y Libertades: Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, ISSN: 1133-0937. II(3). p. 363—392 (may-dic 1994), p. 370.

fuente de obligaciones. Al ser común a todo ser humano resulta ser un derecho protegible de cualquier agresión ya sea de parte del estado (aplicación vertical) o de otros particulares (aplicación horizontal). Esta última es ratificada por Blancas Bustamante, cuando dice que se trata de "... un nuevo planteamiento, que afirma la eficacia *erga omnes* de los derechos fundamentales – esto es, su eficacia entre particulares y no solo entre el ciudadano y el Estado- ..."⁵.

Respecto a su contenido, queremos referirnos a lo señalado por el Tribunal Constitucional Español, que "... se ha referido a la dignidad humana considerándola como un valor espiritual y moral inherente a todas las personas, que se constituye en un *minimum* invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, y que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida (esto es en la autonomía individual), constituyendo el punto de arranque para la existencia y especificación de los derechos fundamentales (STC 27/82, 53/85, 57/94). (...) se trata de una idea que, en el Derecho, sólo adquiere sentido desde los derechos, o, dicho de otra forma, los derechos se configuran como los principales instrumentos para el logro de la dignidad, por lo que ésta adquiere sentido desde el examen de los bienes que los derechos protegen"⁶. Con lo señalado ratificamos que el derecho a la dignidad resulta ser una especie de punto de partida para el establecimiento y reconocimiento de otros derechos fundamentales, con los que muchas veces aparece.

Respecto de su aplicación general, Blancas Bustamante nos señala que "... la dignidad es (...) sustancialmente igual para todos los hombres, sin que por ello, las diferencias de raza, color, sexo, origen social, poder económico, religión, edad y otras puedan afectar la idea de dignidad, la cual se sustenta en (...) *la igualdad sustancial del género humano* (...)."⁷.

⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo", Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, primera edición, mayo 2007, p. 30.

⁶ DE ASIS ROIG, Rafael. "Escritos sobre derechos humanos", ARA Editores, Lima, 2005, p.71-72.

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El acoso moral en la relación de trabajo", Colección Derecho PUCP No. 4, Palestra, noviembre de 2007, pp. 75, 76. En la cita, Carlos Blancas hace referencia al tratadista Jesús González Pérez, cita referida en cursivas.

Debemos mencionar que además el derecho a la dignidad resulta ser un concepto variable, ya que como lo señala Ojeda Avilés "... la dignidad es un concepto jurídico indeterminado cuyo contenido depende de los usos, valores y principios éticos imperantes en cada sociedad y cada momento histórico ..."⁸. Con ello vemos cómo la afectación al derecho a la dignidad en una sociedad o época determinada, podría no serlo en otra.

De lo señalado hasta ahora, podemos intentar encontrar algunas características del derecho a la dignidad. En ese sentido podemos indicar que (i) es un derecho inherente a las personas, y es de igual aplicación para todos; (ii) resulta ser la parte invulnerable que todo cuerpo jurídico o normativo debe asegurar a la persona; (iii) es el punto de inicio para la existencia de los derechos fundamentales; (iv) adquiere sentido desde otros derechos; y (v) su contenido depende de los usos, valores y principios éticos imperantes en cada sociedad y cada momento.

II. EL DERECHO A LA DIGNIDAD EN LAS NORMAS INTERNACIONALES.

Habiendo efectuado un acercamiento doctrinario al derecho a la dignidad y las principales características que el mismo tiene, resulta ahora fundamental hacer un breve repaso de los principales instrumentos internacionales a fin de ver la forma en que el derecho a la dignidad es tratado.

Tenemos por ejemplo que la Carta de las Naciones Unidas de junio de 1945 señala en su preámbulo que busca "... reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas".

La Declaración Universal de los derechos Humanos nos señala en su artículo primero que "... todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros ...".

⁸ OJEDA AVILES, Antonio y GORELLI HERNANDEZ, Juan. "Diccionario Jurídico Laboral", Editorial Comares, Granada, 1999, p. 208.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contempla en su artículo 7, ii que “... los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial (...) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto ...”.

El preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala que los Estados Partes, conforme a los principios enunciados por la Carta de la Naciones Unidas, basan la libertad, la justicia y la paz en el mundo en el reconocimiento de la dignidad, inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana.

Con el reconocimiento en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos del derecho a la dignidad, ratificamos la categoría de derecho fundamental que tal derecho tiene.

A estas alturas ya podemos ir perfilando lo que implica el respeto al derecho a la dignidad, y es justamente el valorar y respetar a la persona como tal, estableciéndose límites a las actuaciones ya sea del estado como de los particulares, respecto de ella.

III. EL DERECHO A LA DIGNIDAD AL INTERIOR DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La aplicación de los derechos humanos fundamentales al interior de una relación laboral resulta ser cada vez menos discutida o cuestionada, en el entendido que los derechos fundamentales se aplican a las personas, y a los trabajadores por el hecho de no perder la condición de persona; o como lo señala Canessa Montejo “... los derechos laborales se insertan en la categoría de los derechos humanos con la peculiaridad de estar ubicados dentro de una relación entre particulares ...”⁹.

⁹ CANESSA MONTEJO, Miguel. “Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo – OIT”, PUCP, Plades, p. 112.

En esa misma línea Ulloa Millares dice que "... existe otro conjunto de derechos que no tienen acogida laboral expresa pero que siguen perteneciendo a la persona cuando también actúa como trabajador y que necesariamente limitan la conducta del empleador. Son los denominados *derechos laborales inespecíficos* y que han venido a cuestionar la incuestionable libertad del empleador para regular las prestaciones de sus contratados ..."¹⁰.

La aplicación de los derechos fundamentales al interior de una relación laboral además (como ya nos lo adelantó Ulloa Millares) es una forma de limitar el poder del empleador. De esta manera "... tanto los derechos laborales específicos como los inespecíficos definen el marco normativo de las relaciones de trabajo y resultan limitantes para el poder empresarial. Como ya se ha mencionado, el poder empresarial que se sustenta en la subordinación del trabajador por el contrato de trabajo puede convertirse en un peligro para la libertad del trabajador ..."¹¹.

Para el caso peruano, además, la aplicación y vigencia de los derechos fundamentales al interior de las relaciones laborales, y específicamente del derecho a la dignidad, es expresa cuando en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política se dice que "... ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador ...". De allí que Carrillo Calle, citado por Blancas Bustamante, señale que "... la Constitución de 1993 ratifica el reconocimiento de la eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales, lo que garantiza en el ámbito de la relación laboral, el respeto a la dignidad del trabajador y la aplicación de los llamados derechos laborales inespecíficos ..."¹².

Vemos de esta manera cómo los derechos humanos fundamentales (y el derecho a la dignidad) resultan de plena aplicación y vigencia dentro de una relación laboral,

¹⁰ ULLOA MILLARES, Daniel. "Los límites a las facultades de control del empleador en la utilización por parte de los trabajadores de las nuevas tecnologías (correo electrónico e internet)", en *Laborem* No. 6, 2006, p. 363.

¹¹ CANESSA MONTEJO, Miguel, *ob.cit.*, pp. 108-109.

¹² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo", Fondo Editorial de la Pontificia Universidad católica del Perú, primera edición, mayo 2007, p. 93.

y buscan, como el mismo derecho del trabajo, el respeto a la persona, y el fijar límites a los poderes del empleador.

Sin embargo, más allá de la referencia prevista por el texto constitucional, no se da más explicación sobre lo que debemos entender como derecho a la dignidad del trabajador, o cuándo nos podemos encontrar ante una afectación del mismo. De allí que Sanguinetti Raymond (refiriéndose además al artículo 23 del texto constitucional) nos señale que "... se desprende la necesidad de llevar a cabo una interpretación de los preceptos constitucionales que la consideración que merecen las personas no sea vea afectada en ningún tipo de situación por la que las mismas puedan atravesar. Y también la imposibilidad de que cualquier derecho pueda ser ejercido 'conculcando la dignidad esencial de otro ser humano'"¹³.

Para tratar de darle contenido al derecho a la dignidad, debemos partir señalando que dicho derecho tiene una especie de valor agregado, o posición de privilegio respecto del resto de derechos fundamentales. Esa es una de las razones para que Landa señale que "... la dignidad es la piedra angular de todos los derechos fundamentales y por ello soporte del modelo jurídico, político, económico y social de la Constitución"¹⁴.

Ahora bien, más allá de las características señaladas inicialmente (que se trate de un derecho inherente a las personas y de igual aplicación para todos; que busque la protección de la parte invulnerable que todo cuerpo jurídico o normativo debe asegurar a la persona; que sea el punto de inicio para la existencia de los derechos fundamentales; y que adquiera sentido desde otros derechos), y del hecho que dichas características nos permitan su debida identificación o sus manifestaciones, lo frecuente es que el derecho a la dignidad se manifieste acompañado de otros derechos fundamentales. Y es a partir de la vinculación con otros derechos (que es atendida en la generalidad de los casos ante la violación o irrespeto de los mismos)

¹³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "Derecho constitucional del trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Gaceta Jurídica (Diálogo con la Jurisprudencia), primera edición, Lima, julio de 2007, p. 44.

¹⁴ LANDA ARROYO, César. "Amparo contra la Telefónica", en Diálogo con la Jurisprudencia, año 8, No. 49, octubre de 2002, pp. 40, 41.

que podemos lograr identificarlo. Ojeda Avilés indica que "... la dignidad de la persona puede ser utilizada como guía para la realización de una interpretación adecuada de los derechos fundamentales, en tanto que soporte y a la vez sea proyección de los mismos. (...) La dignidad es la razón de ser de los derechos inviolables inherentes a la persona ..."¹⁵.

Uno de los derechos fundamentales con los que más se vincula el derecho a la dignidad es el derecho a la intimidad. Así lo comprueba Pacheco Zerga, cuando nos señala que "... el derecho a la intimidad se encuentra inseparablemente unido a la dignidad y, por tanto, a los derechos de la personalidad ..."¹⁶. Pero la identificación o vinculación con el derecho a la dignidad no es exclusiva del derecho a la intimidad; Martínez Fons nos señala que el contenido del derecho a la dignidad, tiene un contenido más amplio que la garantía de la intimidad, ya que "... en ocasiones, su instalación puede afectar otros bienes o derechos integrados dentro de la dignidad personal tales como el derecho a la propia imagen o el derecho al honor ..."¹⁷.

IV. LA OIT Y EL DERECHO A LA DIGNIDAD.

El derecho a la dignidad ha sido extensamente tratado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo no lo encontramos tanto en las normas que dicha Organización tiene o ha emitido, sino fundamentalmente en permanentes referencias efectuadas a través de documentos preparados por la misma OIT, o como parte de las diversas políticas que esta Organización ha implementado.

Así tenemos, por ejemplo, que la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT de mayo de 1944 de Filadelfia (documento que busca inspirar la política de sus países miembros de la Organización) tiene una referencia expresa al derecho a la dignidad, señalándose en su punto II literal a) que "... todos los seres humanos,

¹⁵ OJEDA AVILES, Antonio y GORELLI HERNANDEZ, Juan, ob. cit., p. 208.

¹⁶ PACHECO ZERGA, Luz. "El poder de control empresarial y el respeto a la intimidad en la utilización de los recursos electrónicos: un estudio de derecho comparado", en *Laborem* No. 6, año 2006, p. 23.

¹⁷ MARTINEZ FONTS, Daniel. "El poder de control del empresario en la relación laboral, CES, Madrid, 2002, p. 79.

sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Si vamos más allá de la definición comprobaremos cómo se nos habla de la búsqueda del bienestar material y del desarrollo espiritual, aspectos que entendemos están también protegidos por el derecho a la dignidad.

Como señalamos al inicio del presente capítulo, en diversos documentos la OIT ha realizado expresas referencias al derecho a la dignidad, que guardan cercana relación con las características que a lo largo del trabajo hemos mencionado. Así por ejemplo se ha señalado que “... la Organización Internacional del Trabajo está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo”¹⁸.

Asimismo se ha dicho que “... la OIT cuenta con un inventario sin paralelo de conocimientos sobre el mundo del trabajo, adquirido después de haber respondido durante más de 80 años a las demandas de personas de todo el mundo que necesitan trabajos decentes, medios de sustento y dignidad...”¹⁹. Refiriéndose a las normas internacionales de trabajo se ha señalado que “... desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad”²⁰.

Inclusive en lo referido al denominado “trabajo decente” (uno de los objetivos centrales que tiene en la actualidad la OIT) el mismo Director General de la OIT,

¹⁸ El texto completo puede ser encontrado en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang-es/index.htm.

¹⁹ El texto completo puede ser encontrado en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/How_ILO_works/lang-es/index.htm.

²⁰ El texto completo puede ser encontrado en http://www.ilo.org/global/What_we_do/lang-es/index.htm.

Juan Somavia, ha señalado que “... el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”²¹.

V. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA DIGNIDAD.

Buscamos en este punto tratar de determinar la lógica que han seguido los tribunales constitucionales para referirse y tratar el derecho a la dignidad. Para ello, haremos referencia a dos instancias constitucionales de administración de justicia: el Tribunal Constitucional Español y el Tribunal Constitucional Peruano.

Advertimos que de las sentencias que referimos tanto para el caso español como para el peruano no todas están referidas al ámbito laboral, sin embargo las hemos incluido por los conceptos vertidos en las mismas porque nos pueden ayudar a determinar el real significado del derecho a la dignidad para los tribunales constitucionales.

1. El tratamiento del derecho a la dignidad por el Tribunal Constitucional Español.

Para iniciar este análisis haremos referencia a la regulación que tiene la Constitución Española sobre el derecho a la dignidad, contemplada en el artículo 10 inciso 1 de su texto, que a la letra señala:

“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

Podemos encontrar vinculación con nuestro texto constitucional, ya que mientras para la Constitución Española la dignidad de la persona resulta ser uno de los

²¹ El texto completo puede ser encontrado en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-es/index.htm.

fundamentos del orden político y de la paz social, para la nuestra el respeto a la dignidad de la persona es uno de los fines supremos de la sociedad. En ambos casos, la dignidad de la persona, y todo lo que ella puede significar y abarcar, resulta estar considerada como uno de los fines supremos de la sociedad. De allí que nos parezca adecuado efectuar algún repaso por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español.

Tenemos, por ejemplo, la STC 231/1988, en la que el fundamento tercero señala que "... deben tenerse en cuenta las consideraciones que siguen los derechos a la imagen y a la intimidad personal y familiar reconocidos en el art. 18 de la C.E. aparecen como derechos fundamentales estrictamente vinculados a la propia personalidad, derivados sin duda de la «dignidad de la persona», que reconoce el art. 10 de la C.E., y que implican la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario -según las pautas de nuestra cultura- para mantener una calidad mínima de la vida humana ...". Si bien el caso que originó la sentencia resulta absolutamente ajeno al ámbito laboral (se trata de una acción promovida por Isabel Pantoja, originada por la difusión de imágenes de la cornada y posterior muerte de su esposo, el torero Paquirri, y en la que se discute el derecho a la propia imagen), nos resulta importante rescatar el reconocimiento que el Tribunal Constitucional Español hace del derecho a la dignidad, respecto del que derivan otros derechos fundamentales como el derecho a la imagen y a la intimidad personal y familiar.

De otro lado la STC 99/1994 (originada por el reclamo de un trabajador despedido al negarse a cortar el jamón ibérico que su empleador fabricaba ante cámaras) señala en su fundamento quinto que "... el derecho a la propia imagen, consagrado en el art. 18.1 C.E. junto con los derechos a la intimidad personal y familiar y al honor, contribuye a preservar la dignidad de la persona (art. 10.1 C.E.), salvaguardando una esfera de propia reserva personal, frente a intromisiones ilegítimas provenientes de terceros...".

La STC 224/1999 señala en su fundamento segundo que "... la cuestión (...) estriba en determinar si una trabajadora, como consecuencia de la conducta libidinosa del empresario, ha visto vulnerados sus derechos fundamentales y concretamente el que le garantiza la intimidad personal en el art. 18.1 C.E., pues

en éste se inscribe el derecho a la protección del trabajador contra el conocido también como «acoso sexual» en el ámbito laboral por cuanto se trata de un sonalísima como es la sexualidad, en desdoro de la dignidad humana (art. 10.1 C.E.), sin olvidar tampoco la conexión que en ocasiones pueda trabarse con el derecho de la mujer a no ser discriminada por razón de su sexo cuando tales comportamientos agresivos, contrarios a los valores constitucionales, puedan afectar todavía en el día de hoy, más a las mujeres que a los hombres (art. 14 C.E.)...”; señalando más adelante, en su quinto fundamento, al referirse al acoso sexual que “... no puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes con las cuales implícitamente se pretende cosificarla, tratándola como un objeto, con desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal...”.

Queremos igualmente hacer referencia a la sentencia 137/1997, que trata de un proceso de amparo iniciado contra resoluciones que condenaron a un dirigente sindical como autor de la falta de coacción, al impedir el ingreso (durante la realización de una huelga) al director de una fábrica. El fundamento tercero de la sentencia señala que “... el derecho de huelga no incluye la posibilidad de ejercer coacciones sobre terceros porque ello afecta a otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos, como la libertad de trabajar o la dignidad de la persona y su derecho a la integridad moral ...”. Nos parece particularmente importante esta opinión del Tribunal Constitucional Español, ya que nos refiere los límites que tiene que el ejercicio de un derecho, estando determinado éstos por la esfera de acción de los derechos de otras personas.

Finalmente, referiremos la sentencia 142/1993, que en su sétimo fundamento señala que “... el atributo más importante de la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende en principio los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar

sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada (STC 170/1987)...”.

Del breve repaso efectuado encontramos algunas características del derecho a la dignidad. Para referirlas nos adscribimos a lo señalado por Jiménez Sánchez y de la Cueva Aleu, cuando señalan que “... la proclamación de la dignidad de la persona no encuentra reconocimiento constitucional como derecho fundamental autónomo, razón por la cual la doctrina del Tribunal Constitucional alude a ella como fundamento último de otros derechos fundamentales y como valor del que los derechos fundamentales son cristalización. (...) en prácticamente la totalidad de las ocasiones la decisión del Tribunal Constitucional se sustenta en la consideración del derecho fundamental singular que se encuentra inmediatamente en juego (la igualdad, la prohibición de discriminación, la integridad física, la prohibición de tratos inhumanos o degradantes o de la tortura, la integridad moral, la libertad religiosa, el honor, la intimidad, la propia imagen, la tutela judicial efectiva, las garantías constitucionales del proceso penal, etc.), respecto del cual es frecuente que el Tribunal Constitucional afirme que encuentra fundamento, es emanación o traducción normativa de la dignidad humana...”²².

Los mismos Jiménez Sánchez y de la Cueva Aleu (en la misma ponencia reseñada) encuentran algunas características que permiten que nos acerquemos al concepto de dignidad que maneja el Tribunal Constitucional Español, algunas de las cuales nos parece importante reseñar:

- a. Desde el punto de vista negativo el Tribunal Constitucional Español configura la dignidad humana como un límite a las injerencias ajenas al afirmar que la regla del art. 10.1 CE, proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un mínimo invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar.

²² JIMENEZ SANCHEZ, Guillermo y DE LA CUEVA ALEU, Ignacio. “La dignidad humana en la jurisprudencia constitucional española”, ponencia española presentada en el IX Encuentro de los Tribunales Constitucionales de España, Italia y Portugal en octubre de 2007. El texto de la ponencia se encuentra disponible en Internet en: <http://www.tribunalconstitucional.es/actividades/artic046.html>.

- b. Existen afirmaciones que configuran la dignidad humana como un valor jurídico fundamental. Es el caso de la STC 53/1985, en la que se reconoce que la Constitución Española ha elevado a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona, que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes, se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad (art. 10 de la CE) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15 de CE), la libertad de ideas y creencias (art. 16 de la CE), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- c. La dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás.

Las características mencionadas colocan al derecho a la dignidad, nuevamente, como un valor fundamental a partir del cual se derivan buena parte de los derechos inherentes a la persona. Es por ello que el tratamiento del derecho a la dignidad estará íntimamente ligada a otros derechos, y su manifestación se verá a partir de esos otros derechos.

2. El tratamiento del derecho a la dignidad por el Tribunal Constitucional Peruano.

Como no podía ser de otra forma, nuestro Tribunal Constitucional también tiene diversas referencias al derecho a la dignidad; ratificando lo visto hasta el momento, este derecho aparece de la mano con otros derechos fundamentales.

Tenemos por ejemplo la sentencia del Tribunal Constitucional (STC) del 11 de junio de 2001, en la causa seguida por Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A. El sétimo fundamento de la sentencia nos señala que “... si bien aquélla (*la empresa*) dispone de potestades empresariales de dirección y organización y, constituye, además, propiedad privada, aquéllas deben ejercerse con irrestricto respeto de los

derechos constitucionales del empleado o trabajador. En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. (...) 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 ...”. Vemos cómo se reconoce al trabajador como la parte más débil de la relación laboral, situación que hace necesario limitar las facultades del empleador, respetando la esfera de acción de los derechos reconocidos a los trabajadores, a fin de no vaciar de contenido sus derechos. La referencia efectuada al derecho a la dignidad resulta absolutamente vinculada con los principios que inspiran al derecho del trabajo, vale decir, con el respeto y cuidado que debe existir con la parte más débil de la relación, o dicho de otra forma, con los límites naturales que necesariamente deben existir para salvaguardar los derechos del trabajador.

La STC del 18 de agosto de 2004 (expediente 1058-2004-AA/TC), referida a la acción iniciada por Rafael Francisco García Mendoza contra Servicios Postales del Perú S.A. (SERPOST), emblemático caso de violación al derecho a las telecomunicaciones (SERPOST accedió de manera indebida al correo electrónico del accionante, despidiéndolo por haber descubierto que hacía uso del correo electrónico proporcionado por la empresa para enviar mensajes con contenido pornográfico), señala en su fundamento 19 que “...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 23º 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...”.

De la jurisprudencia reseñada, nos queda la impresión que la referencia específica al derecho a la dignidad y del valor superior que ésta tiene dentro de nuestro ordenamiento, pasajeros y cargaonal, a N.º dice poco de lo que debiera ser su contenido, limitándose a transcribir lo señalado por el artículo 1 (o el 23) de la Constitución Política. Efectivamente, este tipo de referencias al derecho a la dignidad, sin mayor desarrollo o contenido, suceden con frecuencia.

Tenemos por ejemplo la STC 1262-2001-AA/TC del 11 de setiembre de 2002, acción iniciada por el ciudadano Julio Manuel Narváez Reyes en la que señala haber postulado por concurso público a una plaza como médico veterinario del Camal Municipal de Cañete, y pese a haber ganado el concurso fue contratado bajo la modalidad de servicios no personales. En el cuarto fundamento de la sentencia se señala que "... en el presente caso, rige el principio de primacía de la realidad y, por lo tanto, se ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, pues ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer la dignidad del trabajador, derechos previstos en los artículos 22º y 23º de la Constitución Política del Perú".

Un tanto más precisa (pero en el fondo con la misma falta de fundamento en lo que al derecho a la dignidad se refiere) es la STC 364-98-AA/TC, caso en el que se inicia una acción de amparo contra la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, a fin de que se deje sin efecto la carta de despido directo que cursara la mencionada municipalidad a la accionante, dado que estaría violando su derecho a la libertad de trabajo. En su segundo fundamento el Tribunal Constitucional señala que "... es de apreciar asimismo, que la municipalidad emplazada pretendió cohonestar la medida de despido atribuyendo a la demandante la comisión de faltas y delitos en el ejercicio de su cargo, no obstante que estas aseveraciones sobre inapropiada conducta funcional resultaban subjetivas y denigratorias de la dignidad de la trabajadora al no haber sido objetivamente demostradas considerando que la entidad municipal no le instauró el respectivo procedimiento administrativo disciplinario que su régimen laboral le deparaba, tornando negatorio su derecho de defensa, y en detrimento de la protección constitucional que el principio de presunción de inocencia le depara a la demandante, de conformidad con el artículo 2º, literal e) de la Carta Política". Asimismo, en el fundamento tercero se señala que "... el despido de la demandante

constituyó un acto arbitrario que trasgredió los derechos constitucionales de la demandante referidos a un debido proceso en sus manifestaciones de legalidad procesal y de defensa (en su fase administrativa), el derecho al trabajo y a la dignidad del trabajador, previstos en los artículos 139°, incisos 3) y 14), y artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Estado, respectivamente...”. Debemos notar como en este caso la imposibilidad de hacer uso de su derecho de defensa al realizarse el despido de manera directa, es considerado como atentatorio al derecho a la dignidad de la trabajadora.

Ahora bien, contamos con dos sentencias que han sido calificadas como centrales para el derecho a la dignidad aplicado a una relación laboral, y que pueden ayudarnos a entender como este derecho fundamental es tratado por nuestro Tribunal Constitucional. Nos referimos a las STC 09707-2005-PA/TC y 06128-2005-PA/TC.

La primera (STC 09707-2005-PA/TC, del 23 de febrero de 2006) trata principalmente de un caso de discriminación por edad a los funcionarios del servicio diplomático que cumplían los 65 años de edad. En su quinto fundamento la STC señala que “... la Resolución Ministerial No. 0254/RE, de fecha 13 de abril de 2004, resulta incompatible con la Constitución, por cuanto viola la dignidad humana del servidor activo que, como Embajador en el Extranjero, es devuelto al Perú sin motivación alguna, por el hecho de cumplir los 65 años de edad, otorgándole un sueldo mensual sin prestación de servicios y sin oficina, vulnerando sus derechos a la igualdad ante la ley, al libre desarrollo y al bienestar social, consagrados en el artículo 1° y los incisos 1 y 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, toda vez que el retiro inmotivado de su puesto de trabajo en el extranjero por razones de edad, para cumplir funciones menores a las que les corresponde por grado y por antecedentes profesionales, lo discrimina...”. Seguidamente, el octavo fundamento señala que “... el inciso 1 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, lo que sólo puede ser logrado a través de una actividad que permita desarrollar todas las capacidades mentales y psíquicas innatas y para las que una persona está preparada. No cabe duda que dicha actividad es el trabajo y, por ello, el artículo 22° del citado texto constitucional establece que el trabajo es un deber y un derecho

que es base del bienestar social y medio de realización de la persona, significando que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26° de la Constitución Política del Perú) y sin que dicha relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador (artículo 23° de la Constitución Política del Perú).

Finalmente comentaremos la STC 06128-2005-PA/TC, que versa sobre el reclamo de un trabajador de la Municipalidad Distrital de San Luis a quien de manera inexplicable y sin mediar justificación lo designaron como supervisor de cisterna (regadío) y jardinero, habiendo estado ocupando el cargo de psicólogo en la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) de la mencionada municipalidad. Esta sentencia nos señala en su octavo fundamento que "... la emplazada tampoco ha tenido en cuenta que su decisión importa una descalificación del recurrente, atentatoria de su dignidad, no sólo en su condición de persona humana, sino de profesional, y vulneratoria, también, de su derecho al libre desarrollo y al bienestar social, consagrados en el artículo 1° y los incisos 1) y 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, toda vez que la asignación de funciones menores a las que le corresponden por su experiencia laboral y sus antecedentes profesionales no le permiten desarrollarse libremente ...". En el noveno fundamento detalla que "... el inciso 1 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, lo que sólo puede ser logrado a través de una actividad que permita desarrollar todas las capacidades mentales y psíquicas innatas y para las que una persona está preparada. No cabe duda que dicha actividad es el trabajo y, por ello, el artículo 22° del citado texto Constitucional establece que el trabajo es un deber y un derecho que es base del bienestar social y medio de realización de la persona, significando que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26° de la Constitución Política del Perú) y sin que dicha relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador (artículo 23° de la Constitución Política del Perú) ...".

Estimamos que nadie dudaría que un cambio de funciones de tal naturaleza implica una directa afectación al derecho a la dignidad, sin embargo poco hace el

Tribunal Constitucional por ayudarnos a determinar su real significado, y por lo tanto, cuáles son las razones técnicas por las que dicho derecho fundamental ha sido afectado.

Pese a que nosotros consideramos como escaso el desarrollo jurisprudencial constitucional del contenido al derecho a la dignidad, existen quienes han logrado darles contenido. Es el caso de Sanguineti Raymond, que a partir de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional (básicamente en lo referido a reposiciones de trabajadores que ante despidos incausados buscaron en el amparo la forma de reparar el daño que los despidos habían ocasionado) ha logrado interpretar las razones por las que se puede haber afectado el derecho a la dignidad, y más aun las razones por las que nuestros magistrados constitucionales han utilizado la afectación del derecho a la dignidad en sus resoluciones.

Sanguineti nos señala que "... si se revisa con detenimiento los principales pronunciamientos a través de los cuales el Tribunal Constitucional ha llevado a cabo la construcción de su doctrina no es difícil advertir que en la base de toda su argumentación se encuentra siempre una preocupación fundamental: la de garantizar el respeto de la dignidad de la persona del trabajador, en consonancia con el mandato contenido en el artículo 1 de la Constitución, frente a unas prácticas de contenido vejatorio como las descritas ..."²³. Sustenta Sanguineti (al referirse expresamente al despido injustificado) que éste puede afectar la dignidad del trabajador como persona humana, con lo que el pago de una indemnización como única reparación no resulta ser la posición asumida por el Tribunal Constitucional, sino a imponer "... la única respuesta capaz de asegurar el restablecimiento pleno de la integridad del supremo bien afectado. No otra, naturalmente, que la privación radical de efectos del acto ilegítimo, mediante la readmisión en el empleo del trabajador afectado ..."²⁴.

Si bien coincidimos con Sanguineti respecto de la necesidad de fijar un límite a las facultades del empleador como una de las características fundamentales del derecho a la dignidad al interior de las relaciones de trabajo (de hecho, es de esta

²³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, ob. cit., p. 109.

²⁴ Ibid., p.111.

manera que lo hemos desarrollado a lo largo del presente trabajo), pensamos como ya lo adelantamos, que el Tribunal Constitucional puede (debiera, en realidad) tener un mayor desarrollo del derecho a la dignidad, ya que en muchos casos se hace referencia al mismo sin que esta referencia sea plenamente justificada o sustentada²⁵.

De allí que consideremos que para la jurisprudencia constitucional peruana el tratamiento del derecho a la dignidad resulta, en la gran mayoría de casos, ser escueto en su contenido, a pesar de ser abundante en referencias a este derecho. No negamos que podemos encontrar algunos indicios del mismo, tales como el límite que termina siendo de las facultades del empleador, o como una garantía de libre desarrollo basado en la igualdad de oportunidades, inclusive como de le afecta en aquellos casos en los que el derecho de defensa de un trabajador es dejado de lado; además es evidente el reconocimiento que tiene como derecho fundamental y preocupación principal de los magistrados constitucionales, además de encontrarlo siempre vinculado a otros derechos (característica también referida a lo largo del presente trabajo). Sin embargo también es verdad, como hemos señalado, que su inclusión en las sentencias es frecuente sin que se justifique debidamente en qué

²⁵ Un claro ejemplo de falta de justificación o sustento lo encontramos en el Expediente No. 02129-2006-PA/TC, caso en que se anuló el despido a un funcionario del Ministerio de Salud, mientras éste se encontraba con licencia por enfermedad, ya que por este motivo la relación laboral se encontraba suspendida, y con ello (con la separación) se habían vulnerado sus derechos a la dignidad y al trabajo. Lo mismo ocurre con el Expediente No. 156-2001-AA/TC, en el que la accionante (Rosa Carmen Medina Pantoja de Farro) buscaba la readmisión en el régimen del Decreto Ley No. 20530, en el que en su segundo fundamento el Tribunal Constitucional señala que "...antes de dilucidar el derecho de pensión de la demandante, expone que nuestra Carta Política en su artículo 1.º establece que: "(...) la defensa de la persona humana (...) son el fin supremo de la sociedad y del Estado" por lo que en armonía con este precepto constitucional corresponde a las autoridades, en aplicación de la normativa correspondiente, dotar a las personas de su acceso a una seguridad social que debe considerarse como una contraprestación a favor de aquellos que entregaron su cuota de trabajo en beneficio de la sociedad. Por lo mismo, la interpretación de una norma jurídica deberá efectuarse dentro de una perspectiva que permita la plena vigencia del derecho a una pensión, sin que una limitación de la misma constituya un recorte al acceso de la seguridad social ...". Vemos con ello como es común asumir una afectación al derecho a la dignidad cuando en realidad la afectación debiera ser explicada o sustentada.

consiste la violación al mismo. Un mayor desarrollo ayudaría sin duda a mejorar la forma en que es invocado y, qué duda cabe, a entender debidamente cuándo estamos ante una violación del mismo.

VI. A MANERA DE CONCLUSIÓN.

Hemos hecho un breve paseo por distintos aspectos del derecho a la dignidad, tratando de encontrar las distintas manifestaciones que éste contiene. Con ello hemos pretendido entender cómo se manifiesta, qué aspectos abarca y cómo debe operar su respeto (y lógicamente en qué casos se le vulnera).

Podemos señalar, sin ánimo de intentar dar una definición, que el derecho a la dignidad resulta ser un derecho fundamental inespecífico, invulnerable para terceros y para la ley, y cuya manifestación está comúnmente relacionada con otros derechos. En tanto resulta aplicable a toda persona, y los trabajadores al encontrarse dentro de una relación laboral no pierden tal condición, el derecho a la dignidad tiene plena vigencia al interior de toda relación laboral.

Adicionalmente, en el ámbito de una relación laboral, implica, entre otros aspectos, el establecer un límite al poder del empleador, el respeto a la igualdad ante la ley, y el respeto a la igualdad de oportunidades; con lo comparte el mismo fundamento y razón de ser que tiene el derecho del trabajo, como es el proteger a la parte más débil de la relación laboral de cualquier injerencia o afectación externa.

Ratificamos el lugar de privilegio que tiene el derecho a la dignidad, a partir del cual se derivan otros derechos fundamentales, con los que éste es normalmente encontrado.

El derecho fundamental a la dignidad es tratado por las principales normas internacionales sobre derechos humanos, y es tratado igualmente por la OIT.

Nuestro Tribunal Constitucional lo reconoce como derecho fundamental, aplicable al trabajador al interior de las relaciones laborales. Sin embargo, y pese a dicho reconocimiento, su desarrollo jurisprudencial no ha sido suficiente.

Lo encontramos vinculado al establecimiento de límites respecto de la acción de un tercero (tercero que puede ser, como ya hemos señalado, el mismo empleador), de allí que sea un elemento de protección contra el Estado, como también respecto de otros particulares (empleador, otros trabajadores, sindicato, etc.).

Tal vez no somos todo lo concientes que debiéramos ser respecto de este importante derecho. De allí que lo que hemos buscado a través del presente trabajo es ayudar a darle contenido, contribuyendo con ello a ayudar a su plena vigencia.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo”*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad católica del Perú, primera edición, mayo 2007.

- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El acoso moral en la relación de trabajo”*, Colección Derecho PUCP No. 4, Palestra, noviembre de 2007.

- CANESSA MONTEJO, Miguel. *“Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo – OIT”*, PUCP, Plades.

- DE ASIS ROIG, Rafael. *“Escritos sobre derechos humanos”*, ARA Editores, Lima, 2005.

- JIMENEZ SANCHEZ, Guillermo y DE LA CUEVA ALEU, Ignacio. *“La dignidad humana en la jurisprudencia constitucional española”*, ponencia española presentada en el IX Encuentro de los Tribunales Constitucionales de España, Italia y Portugal en octubre de 2007. El texto de la ponencia se encuentra en <http://www.tribunalconstitucional.es/actividades/artic046.html>.

- LANDAARROYO, César. *“Amparo contra la Telefónica”*, en *Diálogo con la Jurisprudencia*, año 8, No. 49, octubre de 2002.

- LANDA ARROYO, César. *“Constitución y Fuentes del Derecho”*, Palestra Editores, Lima, 2006.
- MARTINEZ FONS, Daniel. *“El poder de control del empresario en la relación laboral”*, CES, Madrid, 2002.
- OJEDA AVILES, Antonio y GORELLI HERNANDEZ, Juan. *“Diccionario Jurídico Laboral”*, Editorial Comares, Granada, 1999.
- Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang—es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/How_ILO_works/lang—es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/What_we_do/lang—es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang—es/index.htm.
- PACHECO ZERGA, Luz. *“El poder de control empresarial y el respeto a la intimidad en la utilización de los recursos electrónicos: un estudio de derecho comparado”*, en *Laborem* No. 6, año 2006.
- RODRIGUEZ, Jesús. *“El proceso de constitucionalización de una exigencia ética fundamental: el derecho a la intimidad”*, *Derechos y Libertades: revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, ISSN: 1133-0937. II(3). p. 363-392 (may-dic 1994).
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *“Derecho constitucional del trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”*, *Gaceta Jurídica (Diálogo con la Jurisprudencia)*, primera edición, Lima, julio de 2007.

- ULLOA MILLARES, Daniel. *“Los límites a las facultades de control del empleador en la utilización por parte de los trabajadores de las nuevas tecnologías”* (correo electrónico e internet), en *Laborem* N°. 6, 2006.