

ESTUDIOS

Los derechos fundamentales como límite a los poderes empresariales del empleador en la relación de trabajo. Una mirada comparativa entre Chile y Cuba

Fundamental rights as a limit to the employer's business powers in the employment relationship. A comparative look between Chile and Cuba

Reynaldo Jorge Lam Peña 

Universidad Diego Portales, Chile

RESUMEN La Constitución es la norma fundamental que rige las relaciones entre los sujetos que habitan una comunidad. Una de las relaciones que ordena son las relaciones de trabajo cuya dinámica se caracteriza por una desigualdad económica y social que es legitimada por el ordenamiento jurídico. Ello supone un análisis particular en configuración de los derechos en el trabajo, pero también en la interpretación de los derechos y principios que emanan del texto constitucional. Este estudio propone un análisis de los elementos de la relación jurídica de trabajo que han construido un ordenamiento jurídico laboral y una visión diferente en la aplicación de los derechos fundamentales y principios que emanan de los textos constitucionales. Se colocan ideas sobre la pertinencia de analizar dicha protección desde la Constitución cubana en comparación con la doctrina y jurisprudencia chilena ya que el orden laboral chileno cuenta con normativas que establecen limitaciones a los poderes empresariales frente a los derechos fundamentales, así como procedimiento de tutela específico. Además de una doctrina consolidada en la materia.

PALABRAS CLAVE Constitución, derechos fundamentales, derechos laborales, poderes empresariales

ABSTRACT The Constitution is the fundamental norm that governs the relationships between the subjects who inhabit a community. One of the relationships it orders is the labor relations, whose dynamics are characterized by economic and social inequality that is legitimized by the legal system. This implies a particular analysis in the configuration of labor rights, but also in the interpretation of the rights and principles emanating from the constitutional text. This study proposes an analysis of the elements of the legal employment relationship that have constructed a labor legal system and a different vi-

sion in the application of fundamental rights and principles emanating from constitutional texts. Ideas are presented on the relevance of analyzing such protection from the Cuban Constitution in comparison with Chilean doctrine and jurisprudence, since the Chilean labor order has regulations that establish limitations on entrepreneurial powers in relation to fundamental rights, as well as specific protection procedures. In addition, there is a consolidated doctrine on the matter.

KEYWORDS Constitution, fundamental rights, labor rights, business powers

Introducción

La Constitución de cualquier Estado es considerada la norma fundamental que no solo rige las relaciones entre la sociedad y la estructura del aparato de poder, sino que reconoce los derechos y deberes de los distintos entes que habitan una comunidad, sean estas personas naturales o jurídicas. Las constituciones son leyes de mínimos y de máximos; de mínimos porque determinan el punto inicial para el reconocimiento de derechos ciudadanos, y de máximos porque son el punto más alto para el disfrute de esos derechos respetando los derechos de los demás. Ordenan las relaciones sociales y de los entes económicos, sociales y políticos de la comunidad.

Una de las relaciones sociales que ordena la norma constitucional son las relaciones de trabajo entre trabajadores, empleadores y el Estado, este último como garante de la protección social de los ciudadanos que trabajan. Esto es resultado de un constitucionalismo social que comenzó en la segunda década del siglo XX y que estableció nuevos paradigmas de dignificación en el trabajo gracias a una nueva visión de los pactos sociales que alejaron a la persona trabajadora de la ideología liberal de vender su trabajo como mercancía.

La dinámica de las relaciones laborales, caracterizada por una desigualdad en el plano económico, social y jurídico, ha consolidado el ordenamiento jurídico laboral y la intervención del Estado en una relación jurídica que no podemos calificar de enteramente pública o privada. Esto supone un análisis diferente a la hora de configurar los derechos en el trabajo, y de interpretar los derechos y principios que emanan del texto constitucional.

Este ensayo propone un análisis de los elementos propios de la relación jurídica de trabajo que han llevado a la construcción de un ordenamiento jurídico laboral y, especialmente, a una visión diferente en la aplicación de los derechos fundamentales y principios que emanan de los textos constitucionales. En consecuencia, se analiza la pertinencia de considerar esa protección de la Constitución cubana en comparación con la doctrina y jurisprudencia chilena en la materia. El análisis de estos dos sistemas normativos parte, primero, de las diferencias económicas, políticas y sociales que los caracterizan. Segundo, de la particularidad del orden legal chileno que

contiene mecanismos jurídicos para limitar los poderes empresariales frente a los derechos fundamentales de los trabajadores. Además de contar con un procedimiento específico de tutela de derechos fundamentales que genera herramientas procesales para la evaluación de estas situaciones jurídicas. Y por último, por las posibilidades materiales que se les otorgan a los jueces para la solución de estos temas.

Es importante sostener que los argumentos que se esgrimen sobre el caso cubano se hacen en contraposición al contexto chileno producto de los criterios mencionados antes. Las ideas esbozadas son de corte dogmático e intentan ofrecer aclaraciones para el contexto cubano, en el que los operadores del derecho y los jueces se enfrentan por primera vez a los conflictos de aplicabilidad de la constitución y el valor de los derechos fundamentales en relaciones privadas. Cada apunte puede resultar interesante para despejar interpretaciones que para los jueces cubanos son recientes. Esto justifica incluso la inexistencia de jurisprudencia cubana sobre estos asuntos, con excepción de las mencionadas. De ahí entonces que las interpretaciones doctrinales de autores chilenos se tomen como justificación, ya que son escasos los materiales teóricos al respecto dentro de la isla.

La relación jurídica de poder entre empleador y trabajador

La empresa es el espacio donde se ejecuta el trabajo y se delimita el contenido de la relación laboral. Es un área donde se realizan actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos, y el aparato empresarial se orienta a obtener ingresos que respondan a sus aspiraciones. Para eso incorporan, entre otros, a trabajadores para ejecutar funciones laborales según parámetros preestablecidos. Así, los trabajadores realizan actividades productivas o de servicios sometidos a las decisiones de sus empleadores. Sin embargo, tanto empleadores como trabajadores poseen una realidad social determinada, resultado de sus interacciones con el medio, donde los primeros pueden enfocarse a la adquisición de ingresos económicos suficientes y los segundos en encontrar a través del trabajo una fuente de sustento y satisfacción personal o espiritual. Como resultado se generan contradicciones inherentes a cualquier grupo social que han sido reconocidas por Kahn (1987: 65) desde la dicotomía entre el capital y el trabajo cuando expresó que «el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y, por ello, a las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen normas para resolverlos, pero no pueden existir normas para eliminarlos».

Ahora bien, este sistema de contradicción se institucionaliza a través de reglamentaciones que se imponen en la empresa. Para su funcionamiento, la unidad productiva necesita de una estructura que defina las conductas de sus miembros en función de la finalidad económica para la que fue creada. De esta manera, se corrigen las conductas de los trabajadores a los objetivos perseguidos por sus titulares. El poder

al interior de la empresa se canaliza en estructuras organizativas configuradas por el empleador en dependencia de su proceso productivo (Durkheim, 2007: 43). Tal como reconoce Palomino, la organización de la empresa es una de las dimensiones que expresa el poder del empleador sobre sus trabajadores. Este autor valora que esta contradicción se exprese en la dependencia jurídica como concepto del derecho del trabajo, la cual se entiende como la sumisión de las y los trabajadores a las órdenes y dirección del empleador dentro de la estructura organizativa (Palomino, 2000: 91). Asimismo lo reconoce Hopple cuando afirma:

La dominación del capital se impuso a través de la instrumentalización del poder absoluto del empresario en la fábrica, tal como se refleja en los reglamentos de trabajo en la empresa y en el sistema de multas y otras sanciones que constituyeron el derecho (1994: 46).

Es decir, la empresa dispone las funciones laborales de los trabajadores y con ello crea un estado de dependencia que se puede medir de varias formas ya que la jerarquización vertical y horizontal que se instaura supone la revisión o concatenación del trabajo por parte de otros usuarios dentro de la empresa. De esta manera, las dinámicas sociológicas planteadas son juridificadas por el derecho del trabajo mediante disposiciones normativas. Por ende, el rol fundamental de esta disciplina es configurar y limitar el uso de los instrumentos de poder que puede manejar el empleador durante el proceso de trabajo para otorgar protección a los trabajadores.

La subordinación es la traducción normativa de las reglas sociales que amparan el poder de la empresa. Se entiende como

la sujeción personal del trabajador dentro de la organización técnico-productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador, a fin de que solo incorpore su acción a las tareas específicas que le señala este bajo sus poderes técnicos empresariales (Gamonal Contreras y Guidi Moggia, 2020: 57).

Esta sujeción se consolida mediante el contrato de trabajo que ha sido caracterizado teóricamente desde la subordinación como su rasgo esencial.

Sobre esta base, el contrato de trabajo delimita y legitima una serie de facultades y prerrogativas al empleador para que organice la empresa. Estas facultades se representan en la doctrina como «poderes empresariales» y sirven, a su vez, para crear un estado de sujeción en los trabajadores, ya que si bien el contrato de trabajo determina los derechos y deberes de ambas partes de la relación, las facultades que se pueden materializar como resultado de la dirección y control del trabajo pueden ser variadas. De esta manera los trabajadores, salvo los límites que el ordenamiento jurídico establece para su protección, quedan sometidos a la obediencia de los llamados poderes o potestades de sus empleadores.

Tal como afirma Lokiec (2004: 17), entre empleador y trabajador existe una relación de poder mediante la cual el primero dirige, dispone y controla la prestación laboral en pos de los intereses que pretende alcanzar. En estos análisis la doctrina y la jurisprudencia no han podido negar la existencia de esta disparidad jurídica que se expresa en los poderes empresariales. Se reconocen como poderes jurídicos el poder de dirección, reglamentario, de control y disciplinario.

Sobre su contenido Hernández Rueda (1997: 56), explica que el poder de dirección se ejerce cuando es el empleador

quien dirige la actividad personal del trabajador, quien dicta las normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio prestado, que el trabajador tiene la obligación de ejecutar con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo.

Es posible decir que posee un margen de actuación en función de las necesidades y actividades que componen su proceso productivo y que pueden ser tan amplios como los procesos que tenga la empresa. Este margen de actuación es difuso y se estructura desde estándares abiertos y discrecionales pues la norma jurídica no puede regular todas las posibilidades de actuación del empleador dentro de una empresa, las cuales varían según la actividad empresarial o los deberes del trabajador. «La práctica argumentativa del derecho laboral contempla dentro de la regulación que se establece, numerosos estándares de conducta y de control, lo que justifica la aplicabilidad directa de los derechos fundamentales como límites a las facultades del empleador» (Gamonal, 2015: 60).

De esta forma, la misión de la normativa es establecer prerrogativas que el empleador debe cumplir en su dinámica de mando, como puede ser la licitud de las órdenes o su relación con el contenido obligacional del trabajador, entre otras. A su vez, estas se complementan con otros poderes empresariales que dirigen el poder de dirección.

Así, se reconoce también el poder reglamentario mediante el cual el titular puede regular las pautas de conducta dentro de la empresa u otros procesos esenciales destinados a la protección del trabajador. Si bien el empleador puede dictar todas aquellas pautas que se relacionen con su actividad productiva, las normativas internas establecen la obligación de reglamentar conductas y procedimientos que funcionan como límites al ejercicio discrecional de los poderes del empleador, a la vez que otorgan seguridad jurídica a los trabajadores en el desempeño de una relación de empleo. Los reglamentos internos y otros documentos similares destinados a la seguridad y la salud en el trabajo son ejemplos de este poder de reglamentación.

Por otro lado, existe un poder de control que refiere a las acciones que el empleador puede desarrollar para vigilar su actividad de trabajo. Su finalidad es que los

trabajadores cumplan eficientemente las indicaciones organizativas y directivas emitidas por la autoridad facultada para dirigir la actividad empresarial o determinados procesos dentro de la misma.

Por último, el poder disciplinario faculta al empleador para configurar un sistema de infracciones de la disciplina y sancionar su violación en el marco de la relación de trabajo. Todo ello en correspondencia con las normas de conducta vigentes en el seno de la empresa. Es una institución que, a decir de Fernández López (1991: 15), «faculta al empresario a imponer al trabajador disminuciones punitivas de bienes o cargas como consecuencia de sus actos y omisiones que contravengan lo establecido en la empresa para su funcionamiento».

Frente al ejercicio unificado de los poderes del empleador, el ordenamiento jurídico configura un deber de obediencia que recae sobre aquellos trabajadores subordinados de la empresa. Este concepto reconoce la situación pasiva del trabajador que crea un vínculo de subordinación respecto a la persona que funge como empleador, o en quien este delegue sus facultades empresariales, y que se expresa en todas las acciones relacionadas con la actividad prestacional que realizan (Fernández, 2021: 333).

Así, a partir del binomio que comprende el ejercicio de los poderes empresariales y el deber de obediencia, el derecho posee la capacidad de intervenir de forma directa en las relaciones laborales a partir de un marco normativo e institucional para buscar un equilibrio entre las partes y, ficticiamente, equiparar el poder en la relación. Los instrumentos utilizados para proteger a la persona trabajadora de un uso desproporcionado y arbitrario de los poderes empresariales han sido diversos. Por ejemplo, la creación de mecanismos de participación democrática en el seno de la empresa a partir del reconocimiento de derechos colectivos en los que trabajadores, unidos en sindicatos frente a los empleadores, actúan y negocian en un plano de igualdad. También a través de una tutela legal que parte del reconocimiento de derechos laborales para fijar pautas de actuación ante determinadas situaciones.

Sin embargo, la configuración de derechos laborales no se ha realizado solo a través de normas legales, sino a partir del reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, reconocidos en la norma constitucional como reflejo de un nuevo pacto social que atiende y reconoce la existencia de un conflicto social entre capital y trabajo. El reconocimiento de los derechos fundamentales laborales y su aplicabilidad en la relación de trabajo ha sido un tema controvertido para la doctrina y la jurisprudencia. Primero, porque implica comprender que los derechos fundamentales se pueden aplicar directamente en la relación jurídica de trabajo, y segundo, por los mecanismos de interpretación que pueden utilizarse. Las siguientes líneas analizan el primero de estos presupuestos.

La eficacia de los derechos fundamentales en la relación jurídica de trabajo

El derecho del trabajo surgió para la protección de la persona trabajadora. Sus normas legales buscan, a través del reconocimiento de derechos laborales, frenar los poderes del empleador mencionados antes. Algunos de estos derechos adquirieron rango constitucional en su reconocimiento en la Constitución de México de 1917 y la de Weimar de 1919. A partir de ese punto el Estado asumía el deber de garantizar los mecanismos jurídicos necesarios para su protección considerando que el trabajo es consustancial a la vida en sociedad y su protección es una cuestión de interés público.

Esta tendencia dio apertura al reconocimiento constitucional de derechos sociales, más allá de los políticos o civiles, y se produjo una «laboralización de los derechos constitucionales» como respuesta a una ideología liberal capitalista que comenzaba a tener fisuras reclamables por la clase trabajadora. Se reconocieron derechos que venían enfrentado contratiempos disímiles como la retribución salarial, la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a la libertad sindical, el derecho a huelga y negociación colectiva, así como el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Estos derechos adquirieron rango constitucional y se instalaron en el interior de una relación jurídica de índole privada que, hasta poco antes, se construía desde la autonomía de la voluntad de ambos sujetos para regular las condiciones asociadas a la ejecución de la labor. Así se comenzó a hablar de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, pues los trabajadores podían invocarlos frente al ejercicio de los poderes empresariales del empleador. Seifert, citado por Gamonal, explica:

La relación laboral fue el primer punto de anclaje de un efecto horizontal de los derechos fundamentales. La idea directriz era neutralizar la asimetría de poder que existe de manera característica entre empleador y trabajador. La eficacia horizontal de los derechos fundamentales de la Constitución de Weimar tuvo por misión contribuir a la resolución del problema del poder social en las relaciones sociales y económicas del contrato de trabajo (Gamonal Contreras y Guidi Moggia, 2020: 38).

La eficacia horizontal de los derechos fundamentales significa que los derechos constitucionales que les reconoce la norma suprema pueden ser invocados por sujetos particulares no solo frente al Estado, sino frente a otros particulares. Según la doctrina chilena:

No se trata de una eficacia vertical porque el empleador no tiene el mismo poder del Estado, pero tampoco de una eficacia horizontal, dadas las intensas potestades del empleador que impiden entender al contrato de trabajo como una simple relación de coordinación entre pares. Por ello, la realidad del contrato de trabajo se ubica en un rango intermedio de eficacia diagonal u oblicua (donde el empleador tiene

menos poder que el Estado, pero mucho más que un simple particular (Gamonal, 2015: 43).

No es el objetivo de este ensayo analizar las corrientes o teorías que rodean los derechos fundamentales que se colocan como garantía frente a los poderes del empleador. Desde el cúmulo de reglas constitucionales e infraconstitucionales que se establecen en el ordenamiento jurídico y que conforman el orden público laboral (Goldin, 2015: 36), estos derechos tienden a estabilizar una relación desigual y forman parte del contrato de trabajo, se insertan en sus cláusulas «moralizando» el mismo (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 2003: 216).

Esto significa que proponen un modo de ejercer el trabajo que parte del reconocimiento de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y que busca la dignidad de los trabajadores. Estos derechos, entonces, adquieren un soporte esencial que les permite ser indisponibles, universales, progresivos e irrenunciables. Son ellos los que restringen la autonomía contractual del empleador por las reglas jurídicas que el ordenamiento impone de forma imperativa para balancear la desigualdad jurídica y real entre sus sujetos.

Un ejemplo de cómo la jurisprudencia chilena ha reconocido estos derechos es la sentencia RIT T-1-2008 del Juzgado de Letras de Trabajo de Copiapó del 15 de agosto de 2008 que expresa:

Es en virtud de los poderes empresariales antes referidos, que se pierde el equilibrio en la relación entre particulares, pasando a desarrollarse esta relación en un ámbito de subordinación y dependencia, propia del derecho público y de las relaciones entre el Estado y un particular, —quizá por ello, en este ámbito, sea tan nítida la discusión de los derechos fundamentales, nacidos precisamente en un Estado de derecho como límite al poder estatal—, por lo que esta tensión es la que pasa a constituir el punto de partida para la colisión de los poderes empresariales y de los derechos fundamentales del trabajador.

Sin embargo, en la actualidad no se habla únicamente de imponer los derechos fundamentales que son reconocidos por la doctrina como derechos específicos por su contenido vinculado al trabajo como actividad humana. Se reconoce, además, que dentro de la relación laboral el trabajador no pierde su condición de ciudadano, por lo cual podrá invocar todos los demás derechos fundamentales que posee, denominados derechos laborales fundamentales inespecíficos (Palomeque, 1991: 37). Esto es lo que Gamonal entiende como «ciudadanía de la empresa»:

Cuando nos referimos a la ciudadanía en la empresa, no hablamos de estos derechos laborales específicos, sino de aquellos derechos que tiene el trabajador como ciudadano, derechos civiles y políticos que, en cierta forma, quedaban amagados en la relación de trabajo, ya sea por la necesidad de una mejora urgente de las condicio-

nes económicas y de trabajo (por vía de los derechos específicos) o por efecto de la exacerbación de la potestad de mando del empleador (reconocida expresamente en la legislación por medio del binomio poder de dirección/subordinación) (Gamonal, 2004: 14).

Todos estos derechos, sean específicos o inespecíficos, se insertan en una realidad compleja. En primer lugar, los poderes jurídicos empresariales se enfrentan a las limitaciones que imponen los derechos fundamentales de los trabajadores, pero también los poderes jurídicos imponen a los trabajadores deberes laborales que modulan sus propios derechos fundamentales. Esto se basa en que el ejercicio de los poderes empresariales se ampara en derechos fundamentales de titularidad del empleador. Por eso, esta dinámica donde operan derechos fundamentales y deberes es denominada por Ugarte (2002: 49) como «capacidad conformadora» que define como:

Las limitaciones de que son objeto los poderes empresariales en su calidad de manifestación de los derechos fundamentales del empresario —libertad de empresa y/o derecho de propiedad— a resultas de la oposición de iguales derechos por parte del trabajador, corresponde a un problema de equilibrio entre derechos de igual relevancia jurídico-formal o jerarquía, y que debería ser resuelto mediante alguna técnica de solución de conflictos normativos, como es el caso de la ponderación entre derechos y el principio de proporcionalidad.

En otras palabras, se trata de que coexistan en armonía los derechos de ambas partes en un ambiente de expresión constante de poder. Esta situación permite que Gamonal (2004: 23) defienda que los límites que representan los derechos fundamentales para los poderes jurídicos operan en negativo, como prohibición de cualquier actitud que vulnere estas libertades, pero no obligan al empleador a modificar su estructura productiva. En la misma línea, y como se mencionó antes, estas acciones se amparan en estándares de conducta abiertos, ya que la amplitud del ejercicio de la actividad empresarial contiene un cúmulo de posibilidades que al propio derecho del trabajo le es difícil regular. De ahí la importancia de establecer criterios limitativos que funcionen como modulador de la relación de poder.

Ahora bien, la eficacia horizontal reconocida por la doctrina laboralista, y que funciona desde una contraposición de derechos fundamentales tanto del empleador como del trabajador, genera una interrogante en torno a cómo aplicar los derechos fundamentales cuando entran en conflicto. Esta situación queda en mano de los jueces como operadores del derecho. Para esto se habla de la eficacia mediata o indirecta, con la que se interpretan las situaciones fácticas directamente desde el bloque de valores que propone la constitución. Por el otro lado, la eficacia inmediata o directa dirige al juez a buscar la solución en el ordenamiento jurídico para luego, ante un vacío o estándar abierto, aplicar los valores y principios que reconoce la norma constitucional; o también aplicar los derechos fundamentales ante una remisión directa de la norma.

Si bien el ordenamiento jurídico regula límites a la actuación del empleador mediante la configuración de derechos en el trabajo, entre el poder y el derecho se produce un abanico de posibilidades abiertas y discrecionales que en muchas ocasiones se tiene que interpretar de forma sistémica en el ordenamiento jurídico, para lo cual se debe partir de los principios y derechos constitucionales.

En el ordenamiento chileno resulta importante el texto del artículo 5 del Código del Trabajo que establece que «el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos». Esta normativa pone un mandato imperativo limitativo al empleador y lo direcciona a que si bien puede ejercer su poder directivo en toda su amplitud y sin distinciones de la propia norma, se verá impedido de ejercitarlo al interior de la relación de empleo si lesiona o atenta contra derechos fundamentales de sus trabajadores.

A su vez, este mandato legal se traduce en el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales que dispone la normativa laboral en su artículo 485 y siguientes. Según expresó la jurisprudencia de la Corte Suprema en su sentencia rol 29884/2019 del 31 de mayo de 2021:

La tutela laboral es un procedimiento nuevo y especial, introducido por la Ley 20.087, con el objeto específico de proteger al trabajador. Se trata, en definitiva, de un mecanismo o conjunto de reglas que permite al trabajador reclamar el resguardo y la protección jurisdiccional de sus derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral, cuando aquellos se aprecien lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador. Dicha modalidad aparece como la culminación de un proceso tendiente a introducir reglas sustantivas, orientadas a explicitar y reforzar la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, como las relativas a la prohibición de las discriminaciones (artículo 2 del Código del Trabajo) y las que consagraron la idea de ciudadanía laboral en la empresa (artículo 5° del mismo cuerpo legal), en cuanto se reconoce la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales, en el seno de la relación de trabajo. En ese contexto y en busca de la vigencia efectiva en su ejercicio, las normas de tutela consagradas vienen a colmar ese vacío al establecer una acción específica para salvaguardarlos, abriendo un espacio a lo que se ha denominado la «eficacia horizontal» de esa clase de derecho.

Tal como señala Caamaño (2006: 32) «con esta nueva disposición se consagra entonces de manera indubitada, la eficacia de los derechos fundamentales en el plano de las relaciones laborales y, además, de manera especial, la función que tienen estos derechos como límite al ejercicio de los poderes empresariales». A su vez, estas disposiciones se relacionan con derechos reconocidos en la Constitución Política de Chile, especialmente en el artículo 19. También con la vinculación directa de los preceptos constitucionales definida en el artículo 6 del texto.

Al situar el análisis en el contexto cubano se deben realizar algunos apuntes previos. En primer lugar, no existe un desarrollo doctrinal en torno al rol de los derechos fundamentales en el trabajo. Esto obedece a una concepción sobre el rol que desempeñaba la norma constitucional en el plano jurídico isleño. Así lo reconoce Prieto Valdés cuando valora los cambios del actual cuerpo constitucional de 2019, con respecto a su antecesor de 1976. Para la autora:

En estos cinco años (*se refiere a el periodo de vigencia del nuevo texto constitucional*), poco a poco, la percepción acerca de lo que es una Constitución está cambiando, de ser una ley de carácter puramente político, enunciativa, programática, en espera de leyes de desarrollo u otras infra legales, se están dando algunos pasos hacia lo que debe ser, un conjunto normativo, de esencia sociopolítica y fuerza jurídica, invocable en todo momento e instrumento garante de lo que postula. No solo es lo que debe ser, sino lo que se necesita que se asuma y exprese: si es la ley suprema del país, ha de ser imperativa y obligatoria para TODOS; primero ella y luego lo demás (las cursivas son del autor).¹

Esta visión en torno a las normas constitucionales eliminó del contexto cubano su aplicabilidad y defensa en tribunales cubanos; más aún, la concepción de procedimientos especiales para la tutela de derechos fundamentales.

La Constitución cubana de 2019 reconoce su supremacía y aplicabilidad directa en el artículo 7 donde establece que «la Constitución es la norma suprema del Estado. Todos están obligados a cumplirla. Las disposiciones y actos de los órganos del Estado, sus directivos, así como de las organizaciones, las entidades y los individuos se ajustan a lo que esta dispone».

Dicho precepto establece la obligatoriedad de ajustar todas las acciones y actos, tanto del Estado como de los individuos, a los derechos y garantías que reconoce el ordenamiento constitucional. Es clarificador notar que el texto constitucional emplea el término «individuo» que tiene un criterio más amplio que el de «ciudadano», estableciendo la obediencia para todas las personas que puedan estar en el territorio nacional. Igualmente, apreciamos que la voluntad del legislador constitucional se ajusta a colocar este precepto como límite a las acciones y relaciones entre los individuos. Esto recalca la idea de que «todos» están obligados a cumplirla. Por tanto, en el marco de una relación entre particulares, sus acciones están limitadas por los derechos y garantías constitucionales según lo estipula el precepto mencionado.

Se hace referencia, entonces, a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales que puede llegar al ámbito laboral por ser una relación entre individuos. Esto se corrobora con la incorporación del vocablo «entidad» en el mencionado artículo

1. Marta Prieto Valdés, «A 5 años de la Constitución de 2019, sus retos», *Cubadebate* 13 de mayo de 2024, disponible en <https://tipg.link/Mx3L>.

7, lo cual no resulta reiterativo de cara a las relaciones laborales. El Código de Trabajo vigente dispone en sus artículos 9 y 10 que se entenderá por entidad a los empleadores que jurídicamente adquieren la forma de órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, empresas, unidades presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas, cooperativas y demás formas asociativas autorizadas por ley a contratar trabajadores asalariados. Prieto Valdés (2020: 6) asegura:

Si la tutela constitucional es la primera garantía jurídica de la organización básica de la vida en la sociedad, la preservación de esa supremacía constituye «la garantía de la garantía», pues las constituciones no se autoinstrumentan, ni cambian de por sí; sino que es el hacer cotidiano de hombres y mujeres, en cada sociedad, lo que las realiza, las hace reales.

A partir de aquí los derechos que reconoce el texto constitucional en materia de trabajo son: el derecho al trabajo (artículo 64), el derecho a la remuneración (artículo 65), el derecho al descanso (artículo 67), el derecho a la seguridad y salud en el trabajo (artículo 69), el derecho a la seguridad social (artículo 68) y el derecho a la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa (artículo 20). Asimismo, reconoce otros menos específicos pero que pueden invocarse en la relación de empleo. Por ejemplo, el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 42), a la integridad física y moral (artículo 46), al libre desarrollo de la personalidad (artículo 47), a la intimidad personal, familiar, imagen, honor e identidad personal (artículo 48), a la libertad de expresión (artículo 54), a la libertad de religión (artículo 56), entre otros.

Todos pueden operar en el ámbito privado de la relación de trabajo, a pesar de que el ordenamiento jurídico cubano no cuenta con un precepto al estilo el artículo 5 del Código del Trabajo chileno. A nuestro juicio, el fundamento está en las interpretaciones antes realizadas sobre la supremacía constitucional que sustentan la posición sobre su aplicabilidad.

Aquí surge la pregunta, ¿cómo aplicar la eficacia horizontal de los derechos constitucionales en Cuba a través de la eficacia mediata o inmediata? Si vamos a la doctrina chilena, para usarla como sustento dogmático, la posición más generalizada se basa en permitir al juez interpretar los valores y principios de la Constitución al no encontrar la respuesta en el ordenamiento jurídico (eficacia indirecta o mediata), con la limitación de que ante una norma que carezca de constitucionalidad, el juez se abstiene de dirigir el asunto a los tribunales constitucionales.

En el caso cubano la norma constitucional establece en su artículo 99 que frente a la violación de los derechos constitucionales, incluso por actos de sujetos particulares, los ciudadanos podrán reclamar ante los tribunales de justicia. Esto le abre la puerta al juez para conocer los casos de violaciones de derechos constituciones. Sin embargo, una primera pregunta sería ¿cuál es el juez competente? Aquí la res-

puesta la entrega la Ley del Proceso de Amparo de los Derechos Constitucionales donde se dispone que los derechos constitucionales que poseen vía ordinaria de solución de conflictos deberán ser reclamados ante ésta (artículo 5.2 de la mencionada disposición). Si vamos a la tutela de los derechos laborales existe un procedimiento de trabajo y seguridad social ante jueces ordinarios. Entonces, el conocimiento de los derechos constitucionales laborales queda fuera del conocimiento del juez de la sala de amparo.

La pregunta que se genera a continuación es sobre el camino de los derechos constitucionales inespecíficos vulnerados en el marco de una relación de empleo. Como hemos expresado antes, la dinámica de poder en la relación de trabajo contrapone el ejercicio de los poderes empresariales a los derechos fundamentales del trabajador, los cuales tienen la protección constitucional para invocar su lesión en el empleo. Por lo tanto, cuando los derechos fundamentales son lesionados por una acción u omisión relacionada con los poderes del empleador se genera un conflicto de trabajo que debe ser solucionado por la jurisdicción laboral. Así, por ejemplo, en caso de que una trabajadora sea discriminada en el empleo por su edad o identidad sexual y sea despedida, se está vulnerando el derecho a la no discriminación en el empleo porque no existe justificación que ampare tal decisión, pero al ocurrir en el ámbito laboral serán los jueces laborales los indicados para conocer el litigio.

Despejada la pregunta de a quién le corresponde el conocimiento de los conflictos entre poderes empresariales y derecho fundamentales, podemos volver a la idea inicial, ¿qué mecanismo emplear? Si bien entender los criterios de un método de interpretación sobrepasa los intereses de este ensayo, podemos inclinarnos por reconocer la pertinencia de la eficacia mediata de los derechos fundamentales. Los argumentos que sostenemos se apoyan, principalmente, en que esta postura obliga al juez a buscar una solución en el ordenamiento jurídico primero, ya que dejarlo solamente a la valoración del bloque de valores constitucionales puede generar un marco de discrecionalidad o de decisiones diferentes acordes a los argumentos de cada juez y los criterios subjetivos que pueda tener. Además, buscar la solución en las normas jurídicas sirve para que los jueces las respeten pues son el resultado del trabajo del poder legislativo en la creación normativa, fundamental en el proceso democrático de las sociedades modernas.

Sin embargo, en la propia interpretación de la solución normativa el juez se puede enfrentar a una conducta abierta, que es expresión de los poderes empresariales y no tiene directamente un límite explícito en la norma jurídica, como el caso del despido y sus causas justas o el consentimiento en la modificación contractual de las condiciones esenciales de trabajo. Estos estándares se presentan en muchas de las prerrogativas que la norma cubana concede al empleador y se pueden mencionar, solo en el artículo 2 dedicado a los principios del derecho del trabajo, la igualdad en el salario sin discriminación de ningún tipo, la obtención del empleo atendiendo a las necesi-

dades de la economía, el derecho a la seguridad y la salud mediante la adopción de medidas para prevenir accidentes y la no discriminación por cualquier manifestación lesiva a la dignidad humana. Tal como dice Gamonal (2015: 72) los estándares abiertos dan cuenta de la tensión del derecho laboral entre la libre iniciativa del empleador y la necesidad de prevenir la explotación de los trabajadores.

En estos casos los principios del texto constitucional servirán para definir la mejor solución. La constitución es una norma autosuficiente que se utiliza cuando otras normas de jerarquía inferior restringen los derechos contemplados en el texto fundamental. En ese momento el texto debe ser interpretado desde una postura garantista y protectora de los derechos laborales.

En ese sentido, la interpretación busca atribuir significado a un texto normativo, aunque también es un mecanismo de construcción jurídica que pretende formular nuevas normas que se entienden implícitas en el sistema jurídico (Guastini, 2015: 11). Esta interpretación, sustentada en la naturaleza que el intérprete le atribuye al derecho y la racionalidad práctica, serán los motores ideológicos para una protección más eficiente que construya, sobre la base de las reglas generales del ordenamiento jurídico, un amparo suficiente para hacer frente a una vulneración de los derechos de los trabajadores.

La solución se basa en un juicio de proporcionalidad, que le corresponde a los jueces, para valorar e interpretar el conflicto que vulnera los derechos fundamentales en el trabajo. El artículo 149 del Código de Trabajo cubano establece el criterio de proporcionalidad para la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores, criterios combatidos en los tribunales de trabajo cubanos. En el caso chileno se puede mencionar el artículo 485, tercer párrafo del Código del Trabajo, que regula cómo los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

En materia jurisprudencia puede destacarse la sentencia 891 del 26 de septiembre de 2014 de la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba:

Considerando: Que igualmente resulta imposible acoger la solicitud de revisión de la sentencia que se impugna, al no apreciarse que adolezca de la improcedencia, ilegalidad, arbitrariedad o injusticia notoria que acusa, habida cuenta de que en cuanto al fondo del controvertido asunto ha quedado debidamente demostrado, en detalladas y minuciosas pruebas, su responsabilidad disciplinaria de actuar sin la debida diligencia y violando el procedimiento establecido para la descarga de gas licuado de petróleo [...] develando que la negligencia en la que incurrió y que fue correctamente calificada como violación de la disciplina laboral, prevista en el inciso f) del artículo once del invocado Decreto Ley, dada la gravedad y trascendencia hace

estimar que la imposición del correctivo que combate de separación definitiva de la entidad es proporcional a su comportamiento indisciplinado y motiva el rechazo de la solicitud que nos ocupa.

En el caso chileno se puede mencionar, entre otras, la sentencia T-16-2019 del Segundo Juzgado de Letras de Los Andes del 4 de marzo de 2020:

Sobre la falsedad de las imputaciones efectuadas por el actor, cabe señalar que la denunciante ha satisfecho el estándar probatorio que le exige la prueba indiciaria, y que no ha sido desacreditada de contraria, pues ninguno de los documentos allegados por la empleadora dan cuenta de la racionalidad o proporcionalidad de los despidos de la trabajadora amparada por fuero maternal, ni de las imputaciones de venta de droga en el lugar de prestación de servicios, ni de la acción de desafuero intentada en forma previa a manifestar su intención de mantener la relación laboral con la trabajadora aforada, con el efecto de poner término a un proceso judicial.

Por último, sostenemos que esta solución deberá estar siempre inclinada hacia la protección de los trabajadores, como principio rector de la relación jurídica de trabajo y que posee asiento normativo en Cuba en el artículo 9.4 del actual Código de Procesos. Su contenido indica al juez que en los procesos de trabajo se prestará especial atención a la protección de la persona trabajadora. De esta manera, la inclinación hacia el trabajador respalda que el juez cubano pueda traer los preceptos constitucionales cuando estos lo beneficien (Plá, 2015: 91) sin poder entrar en los análisis de inconstitucionalidad a partir de la prohibición expresa de la propia norma de amparo. Además, el artículo 4 del Código de Procesos reconoce un catálogo de fuentes del derecho que los jueces deben tener en cuenta para fallar y en el primer inciso se refiere a la Constitución de la República.

Los conflictos de trabajo se deben observar no solo desde criterios que analizan cómo aplicar o mover las normas jurídicas según el caso, sino desde las condiciones propias de una relación jurídica de trabajo desigual y la eficacia de la norma suprema que resulta, por derecho propio, capaz de invocarse para una protección efectiva de los derechos en el trabajo. Cambiar la dinámica de actuación no depende solo de la mentalidad del legislador o los ciudadanos, sino también de los jueces como verdaderos aplicadores del derecho. La constitución es una bandera digna de ondearse en cada labor interpretativa y aplicativa para una protección integral de los derechos de los ciudadanos como finalidad general del ordenamiento jurídico. Siguiendo las palabras de Prieto Valdés (2022), «en el ejercicio y defensa de los derechos para los cuales aún no existen normas de desarrollo, nuestra misión es interpretar desde la Constitución, para enarbolar los principios y valores que ella contiene como instrumento de defensa».

Conclusiones

Los trabajadores son titulares de los derechos fundamentales que les consagra el ordenamiento constitucional. Estos pueden ser específicos para el ámbito laboral o dados por su condición de ciudadanos de la que no pueden desprenderse al entrar por la puerta de la empresa. Esta noción ha desembocado en la aplicación de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación de trabajo. Esta eficacia adquiere un rol diferente cuando se aplica en una relación de desigualdad jurídica y amparada en los poderes que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador como titular de la actividad empresarial. Así, los derechos fundamentales se erigen como un mecanismo de protección de los trabajadores frente al ejercicio de estos poderes empresariales.

En el ordenamiento chileno el Código del Trabajo reconoce explícitamente los límites que tienen los poderes empresariales en los derechos fundamentales de los trabajadores, sean específicos o inespecíficos. Asimismo, construye un procedimiento especial para la tutela de estos derechos.


En el caso cubano no existe esta mención directa. Sin embargo, la Constitución de la República reconoce la supremacía de sus normas, además de su aplicabilidad directa a partir de la obligatoriedad de cumplimiento por todos los individuos. Igualmente, establece la garantía de estos derechos mediante la tutela judicial. En el proceso ordinario de solución de conflictos laborales los jueces cubanos pueden identificar los que tienen cabida en la vulneración de derechos fundamentales, siempre que provengan del uso arbitrario o desproporcionado de los poderes jurídicos, debiendo fallar con apego al ordenamiento jurídico, los principios constitucionales y con la máxima de la protección del trabajador.

Referencias

- CAAMAÑO RUIZ, Eduardo (2006). «La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo». *Revista de Derecho* (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso), (27): 19-44.
- DURKHEIM, Emile (2007). *La división social del trabajo*. Sexta Edición. México D.F.: Colofón.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (1991). *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas S.A.
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl (2021). «El deber de obediencia del trabajador dependiente: presupuestos de la obediencia debida». *Revista de Derecho* (Universidad de Concepción), 89 (250): 333-381. Disponible en https://tipg.link/Mw_R.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2004). *La ciudadanía de la empresa y los derechos laborales inespecíficos*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

- . (2015). *La eficacia diagonal u oblicua y los estándares de conducta en el derecho del trabajo*. Santiago: Thomson Reuters.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio y Caterina Guidi Moggia (2020). *Tutela de los derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo*. Santiago: Academia Judicial de Chile.
- GOLDIN, Adrián (2015). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: La Ley S.A.
- GUASTINI, Riccardo (2015). «Interpretación y construcción jurídica». *Revista Isonomía*, (43): 11-48. Disponible en <https://tipg.link/Mx1J>.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo (1997). «El poder de dirección del empleador». En Nestor de Buen Lozano (Coordinador), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- KAHN FREUND, Otto (1987). *Trabajo y derecho*. Tercera edición inglesa a cargo de Paul Davis y Mark Freedland. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social.
- LOKIEC, Pascual (2004). *Contrat et Pouvoir. Essai sur les transformations du Droit Privé des rapports contractuels*. París: LGDJ.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos (1991). *Los derechos laborales en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- PALOMINO, Héctor (2000). «Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales». *Revista de Ciencias Sociales*. Departamento de Sociología, (17): 95-116. Disponible en <https://tipg.link/Mx2b>.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio, Gaspar Bayón Chacón (1962). *Manual del derecho del trabajo*. Volumen I. Madrid: Marcial Pons.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- PRIETO VALDÉS, Marta (2020). «La Constitución cubana de 2019: nuevos contenidos y necesidades». *Revista Universidad de La Habana*, (289): 3-23. Disponible en <https://tipg.link/Mx2y>.
- . (2022). Conferencia Magistral dictada en el XIV Evento Provincial de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, 26 de marzo de 2022.
- UGARTE CATALDO, José Luis (2002). «La colisión de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad» [Tesis doctoral]. Universidad de Salamanca. Disponible en <https://tipg.link/Mx3W>.
- . (2014). *Derecho del Trabajo. Teoría, invención y crítica*. Santiago: Thomson Reuters La Ley.

Sobre el autor

REYNALDO JORGE LAM PEÑA es candidato a doctor en Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales. Es investigador adjunto y profesor a tiempo parcial en la Universidad Diego Portales. Tiene una maestría en Derecho Constitucional y Administrativo de la Universidad de La Habana. Correo electrónico: reynaldolam21@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0003-0629-4612>.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)