

LA IRRADIACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO: LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES ESPECÍFICOS E INESPECÍFICOS EN LA ERA GLOBALISTA*

JUAN FACUNDO BESSON**

Resumen: Los derechos humanos han influido en el campo del derecho del trabajo y viceversa. Esto se puede corroborar cuando constatamos principios, derechos y garantías establecidos en las constituciones nacionales y disposiciones inferiores como así también en normas internacionales y regionales. El propósito del presente artículo es poner en debate el decálogo de derechos humanos laborales, atento la incorporación junto a los derechos específicos laborales –los inherentes a la relación laboral– de aquellos derechos humanos que no son propiamente laborales, pero que son inherentes a la persona, tales como: intimidad, imagen, libertad de expresión, etc.; y que se impregnan y son coetáneos a la relación laboral. En consecuencia ¿Cómo deben ser interpretados y ponderados por el legislador, autoridades administrativas, operadores del Derecho y magistrados? ¿Es necesaria una readaptación del decálogo de los derechos humanos laborales? ¿Es necesario que se reglamenten en los códigos o leyes laborales? ¿Debe ser una tarea jurisdiccional su adopción y su ponderación en el campo de la relación laboral? Estos y muchos otros interrogantes son los que se trabajan a continuación.

Palabras clave: derecho internacional de los derechos humanos – derechos humanos laborales – derecho del trabajo – derechos humanos laborales específicos – derechos humanos laborales inespecíficos

* Recepción del original: 14/06/2018. Aceptación: 06/09/2018.

** Abogado graduado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario, miembro del Instituto de Derecho Público y Ciencia Política del Colegio de Abogados de la Segunda Circunscripción de Santa Fe (Rosario), miembro del Centro de estudios e investigaciones Sociales, Políticas y Jurídicas "Renato Treves" de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario, Docente Adscripto de Derecho Político de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario.

Abstract: Human rights and Labor Law influence each other. This can be corroborated when we verify principles, rights and guarantees established in national constitutions and inferior rules as well as international and regional standards. The purpose of this article is to discuss the decalogue of human rights at work, aware of the incorporation together with specific labor rights, –the inherent to the labor relationship–, of those human rights that are not strictly labor, but are inherent to the person as they are: privacy, image, freedom of expression, etc.; and that are impregnated and are contemporary to the employment relationship. Consequently, how should they be interpreted and considered by the legislator, administrative authorities, legal operators and magistrates? Is it necessary to readjust the decalogue of human rights at work? Is it necessary to regulate in the codes or labor laws? Should its adoption and its weighting in the field of labor relations be a jurisdictional task? These and many other questions are those that are discussed below.

Keywords: international human rights law – labor human rights – labor law – specific labor human rights – nonspecific labor human rights

I. PROPEDEÚTICA

Los derechos humanos o fundamentales¹ son coetáneos con la propia aparición del hombre, son atributos que le pertenecen por su propia naturaleza. Desde una perspectiva amplia son considerados como aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, orientación sexual, etnia o nacionalidad, y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente.² Desde la perspectiva de Joaquín Ruiz, los derechos humanos son las:

1. Siguiendo a Ermida Uriarte, "La posición predominante en la doctrina rioplatense en materia constitucional, internacional, de Argentina y Uruguay, no hace diferencia entre el concepto de derechos humanos y derechos fundamentales". ERMIDA URIARTE, "Los Derechos Laborales como Derechos Humanos", p. 3.

2. COLMENARES BASTIDAS, "Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en...", p. 64.

"exigencias básicas del ser humano, en todos los tiempos, lugares y culturas que se van concretando en el curso histórico en derechos públicos subjetivos tanto individuales como sociales, que también tienen un punto en común al que todos se refieren, que es la necesidad de respetar la dignidad de la persona y de todos los valores que fluyen de esa dignidad, que son básicamente la libertad, la igualdad y la solidaridad".³

Hoy en día los derechos humanos están reconocidos en los *Corpus normativos* tanto de origen nacional como internacional. Atendiendo a este reconocimiento expreso, *a priori* pareciera que ya está todo dicho, sin embargo, como su propia definición lo enuncia, son inherentes a las personas humanas, y estas a su vez cumplen diversos roles en el ejercicio de su vida como seres individuales. En este sentido los derechos humanos, considerados desde una matriz positivista, son fundamentales porque están *supra* ordenados al legislador y a la autoridad administrativa y están *supra* ordenados al ordenamiento jurídico nacional, por normas superiores, por la Constitución y por las normas internacionales, que son la fuente principal del derecho internacional de los derechos humanos.

Si consideramos que estos derechos humanos cumplen un papel ontológico en las múltiples interferencias intersubjetivas del hombre y la mujer tenemos que comprender al mundo del trabajo como uno de los campos⁴ en los que la persona humana se relaciona intersubjetivamente, mundo del trabajo que comprende a la empresa como el ambiente donde el hombre y la mujer desarrollan su conducta –trabajan– ejerciendo sus derechos como sus deberes. Sin embargo, el conflicto aparece cuando en el ejercicio de sus conductas se menoscaban sus derechos humanos en su rol de trabajador.

A raíz de las metamorfosis en el mundo del trabajo, el derecho laboral ha comenzado a comprender que su tarea no es encerrarse en una dimensión, sino construir en varios frentes al mismo tiempo. Y en función de ello su tarea regulativa implica enfrentar desafíos en distintas perspectivas y dimensiones: desde los clásicos problemas de las condiciones salariales y de trabajo hasta el ingreso de los derechos fundamentales inespecíficos a la fábrica. En orden a lo expresado se puede vislumbrar como la concepción

3. RUIZ, *Aproximaciones epistemológicas a los derechos humanos*, p. 7.

4. "Campo" entendido en clave de Pierre Bourdieu, como el espacio social de acción y de influencia en el que confluyen relaciones sociales determinadas.

de los derechos fundamentales individuales, nacida en el contexto de un mercado de trabajo estructurado bajo formas prevalentes y estables de relación laboral, esté tal vez vivenciando sus últimos momentos, antes de adquirir el nuevo rostro que se considera más adecuado a la nueva realidad de comienzos del siglo XXI.

II. ACTUALIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

La importancia que recobran para el iuslaboralismo, los derechos humanos laborales, se explica por diversos factores, se debe en parte al referido fenómeno de la globalización, a unas nuevas formas de organización del trabajo, nuevos métodos e instrumentos de control, señaladamente de orden tecnológico e, incluso, al individualismo exacerbado propio del período contemporáneo, pero también encuentra justificación en las reformas estructurales y el impacto negativo que este proceso entraña para los trabajadores en términos de una mayor vulnerabilidad y de desprotección, así como en las dificultades evidentes para recomponer las relaciones de conflicto dominadas por una corriente de flexibilización en la utilización de la mano de obra y de centralización del poder de gestión de los recursos humanos.

En este contexto el recurso a los derechos fundamentales representa el baluarte más firme contra la tiranía de la economía y los riesgos de la ciencia y de la tecnología, así como contra la degradación de las condiciones de trabajo, la reingeniería de las organizaciones empresariales y las desigualdades entre los trabajadores. Es así como el conjunto de derechos humanos reconocidos internacionalmente, una suerte de *jus cogens*⁵ o de orden público internacional sustenta la importancia del reconocimiento, el respeto y la efectivización de los derechos humanos, no solo para el Estado—principal sujeto obligado— sino también para las personas humanas.

5. Encarnan el moderno *jus cogens*, normas de orden público internacional cuyas notas características son: a) obligan a todos los Estados, independientemente de ratificaciones o cualquier otra forma de reconocimiento nacional; b) tienen efecto *erga omnes*, en cuanto no se dirigen solo a los gobiernos, sino también a los individuos; c) pueden ser reclamados por cualquier persona o Estado, aun al margen de todo vínculo convencional o ratificación; d) son universales y no internacionales en el sentido tradicional de esta expresión; e) poseen multiplicidad de fuentes.

Desde una perspectiva dogmática, tradicionalmente la respuesta ha consistido en separar radicalmente en dos grupos de derechos, considerando que el trabajador ejerce la titularidad de sus derechos laborales en la empresa, en el seno de las relaciones laborales, y la titularidad de sus derechos como persona y ciudadano, fuera de la empresa, en su relación con el Estado y la sociedad. En otras palabras, en el seno de las relaciones laborales –en concreto, en la relación con su empleador–, el trabajador no sería titular de derechos fundamentales no laborales, ni podría apelar a estos para alterar, en algún sentido, el contenido mismo de la relación laboral. El criterio empleado para tan radical distinción obedecía a dos factores. Por un lado, a la concepción clásica de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, es decir, oponibles únicamente frente al Estado y no ante particulares; por otro, el carácter privado de la relación laboral, en cuyo seno no cabe, por consiguiente, que las partes invoquen sus derechos fundamentales para influir sobre la conformación de dicha relación, la cual debe regirse exclusivamente por la autonomía privada, con las ya indicadas limitaciones provenientes de las normas laborales heterónomas, constitucionales y legales.⁶ Esta dicotomía comenzó a ser superada por la doctrina alemana del *Drittwirkung*: la vigencia horizontal de los derechos constitucionales.

El cambio más importante provino de la doctrina Nipperdey y la jurisprudencia alemana que introdujeron la noción de la Constitución como verdadero fundamento de la totalidad del ordenamiento jurídico, lo que implica la:

“subordinación de todas las ramas del derecho, tanto público como privado, a aquella, que hoy día, especialmente a través de la vasta enumeración de derechos que contiene, establece los principios y bases de los ordenamientos normativos sectoriales o específicos. De este modo, aquellos ámbitos tradicionalmente reservados al derecho privado se encuentran hoy insertos dentro del marco general de la Constitución como norma fundante del ordenamiento en su conjunto, sin que el carácter privado de las relaciones que aquel regula pueda oponerse válidamente a la vigencia en estas de las normas constitucionales. Ello no conduce, desde luego, a negar o devaluar el principio de la autonomía de la voluntad como fuente de estas relaciones, toda vez que la Constitución no contiene –ni puede

6. BLANCAS BUSTAMANTE, *Derechos fundamentales de la persona y...*, p. 15.

hacer una regulación exhaustiva del derecho privado, como sí la tiene respecto de la organización de los poderes públicos— sino, únicamente, los trazos esenciales de este, lo que, sin embargo, es suficiente para insertar en las relaciones de su ámbito el Principio de Supremacía de la Constitución y del mayor valor de los derechos fundamentales”.⁷

Un sector destacado de la doctrina, en sintonía con señalado, ha destacado el hecho de que los derechos laborales en general y, sin duda también, los consagrados a nivel constitucional están diseñados para controlar el poder empresarial ante su eventual abuso en el ejercicio del uso de su poder de dirección. En consonancia con esta postura, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha aprobado un interesante conjunto de principios-guía para los Derechos Humanos y las Empresas —Marco Ruggie—⁸ con el objetivo de “proteger, respetar y remediar” la gestión de negocios y los problemas de derechos humanos. Con el deber estatal de proteger, los principios-guía recomiendan cómo los gobiernos deben ofrecer una mayor claridad a las expectativas y a la consistencia de las normas para las empresas en materia de derechos humanos. La responsabilidad corporativa de respeto a los principios proporciona una guía a las empresas sobre como conocer y demostrar su respeto por los derechos humanos. Los principios de acceso a remedios se centran en asegurar que cuando las personas son afectadas por las actividades de negocios, exista una adecuada rendición de cuentas y recursos eficaces, judiciales y no judiciales.

III. DERECHOS HUMANOS LABORALES ESPECÍFICOS

III.A. Conceptualización

Los derechos específicos laborales tienen “su origen específico o razón de ser (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las

7. FERNÁNDEZ SEGADO, *La dogmática de los derechos humanos*, p. 62 y ss.

8. Para mayor abundamiento, ver URL <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26672.pdf>.

mismas".⁹ Se trata de los derechos que se dan en el contexto de la relación laboral y que fuera de ella no tienen un campo de desarrollo o que no podrían ser ejercidos, siendo titulares de estos derechos específicamente laborales "los trabajadores asalariados o los empresarios (o sus representantes) en tanto que sujetos de una relación laboral".¹⁰

Se trata de los derechos que se dan en el contexto de la relación laboral y que fuera de ella no tienen un campo de desarrollo o que no podrían ser ejercidos, por ejemplo, la jornada ordinaria de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales se entiende dentro del contexto de una relación laboral en la que un trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo por un tiempo durante el día, lo que no sucede en otros tipos de relaciones jurídicas.

III.B. Reconocimiento constitucional

Será después de la vigencia de la Constitución mexicana de Querétaro en 1917 y la alemana de Weimar de 1919, que se inicia una fase revolucionaria en la evolución histórica del derecho del trabajo, en la medida en que adquieren rango constitucional diversos principios o derechos laborales, incluso en grado superior a otros sectores del derecho privado y ello porque la constitucionalización del derecho del trabajo se acompaña de la aceptación de un nuevo enfoque en las relaciones laborales: la admisión de derechos colectivos, de sindicación, huelga y negociación colectiva.¹¹ Según Alberto Trueba Urbina, la Constitución de México de 1917 se reflejó en el Tratado de Versalles y logró internacionalizarse desde 1919.¹²

El ejemplo mexicano fue seguido, cercanamente por varios países latinoamericanos. La Constitución Política de la República de Chile del 18 de setiembre de 1925 se acopló al nacimiento del constitucionalismo laboral, incluyendo la protección del trabajo y la previsión social. Se agregan las Constituciones de Perú de 1933, Uruguay en 1934, Colombia y Venezuela en 1936, Bolivia en 1938, Nicaragua y El Salvador en

9. PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, p. 147.

10. PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, p. 147.

11. RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, *Constitución, derechos fundamentales y contrato de...*, p.12

12. TRUEBA URBINA, "La constitución mexicana de 1917 refleja...", p. 941.

1939, Cuba en 1940, Guatemala y Ecuador en 1946 y la Argentina en 1949.¹³

Esa incorporación de los derechos sociales en el elenco de los derechos humanos representó un avance considerable en la evolución de los conceptos. Supuso que en la conciencia de la sociedad no solo se le debe garantizar su libertad y su seguridad individual, sino también debe asegurarse un nivel mínimo de bienestar.¹⁴

III.C. Derecho Internacional de los Derechos Humanos Laborales

El hecho de que muchos de los derechos laborales formen parte de los derechos fundamentales resalta la jerarquización del derecho del trabajo y de los valores que le inspiran. Los derechos humanos laborales son derechos humanos que están superordenados en la Constitución y las normas internacionales los vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la administración y para el operador jurídico en general.¹⁵

Los grandes instrumentos internacionales en la materia, sobre todo, de derechos humanos suelen contener un elenco nutrido de derechos y principios laborales, reconocidos y expresados como tales; derechos como la limitación de la jornada de trabajo; el descanso diario, semanal y anual; la remuneración mínima; la protección contra el despido arbitrario y, naturalmente, los derechos colectivos: libertad sindical, negociación colectiva, huelga; y también principio de progresividad, justicia social, trabajo decente, entre otros.

En este sentido podemos observar:

“[...] la doctrina y la jurisprudencia constitucional han llegado también a aceptar la integración de todos los principios y normas sobre derechos humanos, cualquiera sea su fuente, en un bloque de la más alta jerarquía y fuerza normativa, tanto en el ordenamiento interno, como en el internacional. Tal bloque de constitucionalidad de los derechos humanos representa la superación de la antigua disputa entre monismo y dualismo y ha abierto el camino hacia el reconocimiento

13. ARESE, "Los derechos humanos laborales en las Constituciones Latinoamericanas", p. 185.

14. PLA RODRÍGUEZ, "Los derechos humanos y el derecho del trabajo", p.15.

15. ERMIDA URIARTE, *Derechos humanos laborales en el derecho positivo Uruguayo*.

de un derecho de los derechos humanos, supralegal y supraconstitucional, que [...] no es ya meramente interno o internacional, sino universal".¹⁶

Nuestra Constitución Nacional a partir de 1994 con la incorporación del art. 75, inc. 22 establece que los tratados de derechos humanos que enunciados en su texto y los ratificados con posterior con mayorías parlamentarias calificadas, "en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos". La primera parte del enunciado ha traído consigo que, a partir de 2004, la Corte Suprema invoque fluidamente, las resoluciones de los órganos de control de Naciones Unidas, OIT y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Se puede observar que no solo la Argentina, sino toda la región latinoamericana registra un muy alto nivel de adhesión a tratados de derechos humanos de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, sin perjuicio de otros instrumentos regionales como es el caso de la Declaración Socio Laboral del Mercosur renovada en 2015 y de los convenios de la OIT.

En resumen, aparece aceptado en el área latinoamericana el reconocimiento de un plexo jurídico de derechos humanos consagrado en el orden supranacional tanto general, para todos los seres humanos como delimitados dentro de las relaciones de trabajo, lo que importa la aceptación del concepto de Derechos Humanos Laborales, conforme el concepto esbozado por la Opinión Consultiva de Corte Interamericana de Derechos Humanos del 17/9/03, es decir, que "los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida esta en su sentido más amplio".¹⁷

Cabe destacar que América es pionera en el plano de normas internacionales de derechos humanos laborales. En el momento fundacional del movimiento de positivización de derechos humanos de la segunda postguerra, se sanciona "La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales" adoptada por la IX Conferencia Interamericana de Río de Janeiro de 1948 la cual integra el plexo de normas supranacionales americanas sobre derechos humanos y, por su riqueza, se constituyó en un auténtico Código

16. BARBAGELATA, "El bloque de constitucionalidad de los...", p. 365.

17. ARESE, "Derechos Humanos Laborales", p. 33.

Internacional del Trabajo. El mencionado instrumento fue acompañado por las disposiciones laborales de la Carta de la Organización de Estados Americanos (art. 45) y de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (ap. XIV y XXII). Es así como esta trilogía de instrumentos significó la consagración en normas generales de Derechos Humanos, la incorporación del derecho del trabajo. Este tipo de normas generales sobre derechos humanos laborales solo estuvo precedido por la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo de 1943 y se consolidaron a partir de la Declaración Universal de Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948 (arts. 23 y 24) y la posterior Carta de Derechos Humanos de Naciones Unidas.¹⁸

En la Reforma Constitucional de 1994 también se introdujo una modificación de singular importancia cuando consideramos que los tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional incluyen materias que regulan aspectos vinculados con el contrato o relación de trabajo y con las asociaciones sindicales de trabajadores, negociación colectiva o conflictos colectivos del trabajo, constituyen fuente del derecho del trabajo. Cabe destacar también aquellos que ostentan jerarquía supralegal como los convenios de la OIT,¹⁹ los cuales tiene importantes consecuencias prácticas para el orden jurídico interno, ya que a través de la ratificación de un convenio pueden quedar sin efecto las disposiciones legales contrarias, tanto si son anteriores o posteriores a dicho acto. Estas serían tachadas de inconstitucionales, por oponerse a una norma jerárquicamente superior.

IV. DERECHOS HUMANOS LABORALES INESPECÍFICOS

IV.A. Conceptualización

Los derechos laborales inespecíficos según Manuel Carlos Palomeque son:

18. ARESE, "Derechos Humanos Laborales", pp.187-188.

19. Con la única excepción del Convenio OIT 87, el que ha adquirido jerarquía constitucional en virtud de lo dispuesto por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 8.3., Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 22.3., Constitución Nacional, art. 75 inc. 22.

"[...] otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laborales sobrevenidos. Se produce una impregnación laboral de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo".²⁰

De la definición se desprende que son derechos no exclusiva o específicamente laborales. Son aquellos derechos a los que John Rawls denomina, "elementos constitucionales básicos",²¹ como el derecho a la intimidad, a la libertad religiosa, al debido proceso, entre otros, y que en algún momento podrían entrar en conflicto con aquellos derechos propios del empleador, reconocidos también constitucionalmente, como la propiedad privada, libertad de empresa, entre otros.

Por otra parte, un sector de la doctrina iuslaboralista ha trazado dos nociones distintas de derechos fundamentales en la relación laboral: una, la de "ciudadanía de empresa", que supone aludir a los derechos que tienen los trabajadores con el específico objeto de garantizar a estos la participación en la organización y gestión de la empresa, lo que cabe denominar como democracia industrial; otra, la de "ciudadanía en la empresa", que define los derechos de estatus general de ciudadanía de carácter previo, que ostenta el trabajador en cuanto ciudadano y que puede ejercer también frente a la empresa.

Cabe destacar que la discusión de los derechos laborales inespecíficos no proviene de cambios en la normativa constitucional sino en una recreación interpretativa de las mismas normas o reconstrucción dogmática de la noción misma de derecho fundamental.

Los rasgos característicos que poseen estos derechos son los siguientes:

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

20. PALOMEQUE LÓPEZ Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, pp. 147-148.

21. RAWLS, "La idea de una razón pública", p. 145.

- INDISPONIBILIDAD: como se trata de derechos fundamentales, nos encontramos con derechos que no pueden ser disponibles por la voluntad del trabajador.
- RECONOCIMIENTO GENERAL: los derechos deben ser reconocidos mediante reglas generales y abstractas, contenidas en la norma al más alto nivel de la jerarquía, esto es, la Constitución.

Los derechos laborales inespecíficos tienen reconocimiento de gran parte de la doctrina, pero todavía persiste la resistencia empresarial a la aplicación de estos derechos en el marco del contrato de trabajo, y han sido considerados como extraños y ajenos a la relación laboral.

La cuestión que plantea la incidencia de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo es la de las limitaciones de ejercicio que estos pueden experimentar en el marco de esta relación contractual. Una vez afirmado que en la actividad de trabajo en la empresa el trabajador tiene derecho a que sean respetados sus derechos personales (a la intimidad, a la propia imagen, a la libertad de expresión, a la libertad religiosa, a comunicar y recibir información, etc.), y una vez establecido el correspondiente deber empresarial para respetarlos, quedan pendientes de dilucidar primero el problema de si el trabajador puede ejercitar los derechos fundamentales en la relación de trabajo de esta o de distinta manera que en cualquier ámbito de la vida social y después, supuesto que se reconocieran limitaciones específicas, el problema de precisar hasta dónde alcanzan dichas limitaciones en los distintos derechos fundamentales reconocidos.²²

La "incorporación" de los derechos fundamentales no laborales en la relación de trabajo se ha tratado de realizar de dos maneras, la primera planteando una supremacía de los derechos del empleador de organizar y dirigir la empresa, por lo que los derechos fundamentales se encontraban sujetos a estos derechos, para lo cual se ha utilizado conceptos como la buena fe contractual. La segunda, por el contrario, sostiene la necesidad de establecer un equilibrio entre el ejercicio del poder de dirección del empleador y el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador, incluyendo los denominados derechos inespecíficos.²³

22. MARTÍN VALVERDE, "Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales", p. 19.

23. CORTÉS CARCELÉN, *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de...*

Uno de los aspectos que influyen para esa falta de determinación es la ausencia de normas estatales o convencionales que de manera expresa reconozcan a los trabajadores los denominados derechos inespecíficos laborales. Si bien en principio no es necesario un reconocimiento de esta naturaleza porque dichos derechos deben aplicarse en cualquier relación jurídica, para Cortés Carcelén es cierto que normas que regularan con mayor precisión su ejercicio en el ámbito del contrato de trabajo hubieran servido a efectos de consolidarlos. De alguna manera esto sucede con algunos derechos como el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación y el rechazo al hostigamiento sexual, que han sido considerados en la normativa.²⁴

IV.B. Impregnación y modulización

Lo que interesa en el marco de esta recreación interpretativa de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo es lo que parte de la doctrina ha denominado impregnación laboral, es decir, el ejercicio de los mencionados derechos al interior de la empresa, como consecuencia de la relación de trabajo. Al respecto, Fernando Valdés Dal Re ha señalado que:

“[s]on derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer”.²⁵

El que se reconozca al trabajador frente al empresario el derecho a no ser discriminado en el empleo, a la consideración debida a su dignidad y al respeto de su intimidad y a sus demás derechos fundamentales significa interiorizar esos derechos en la relación contractual, imponer el empresario límites y obligaciones contractuales y un deber de salvaguarda de esos derechos que va más allá del respeto a los intereses económicos del trabajador y que alcanza el de sus intereses y valores como persona y como ciudadano.

24. CORTÉS CARCELÉN, *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de...*

25. VALDÉS DAL RE, "Los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador", p. 47.

El trabajador no deja sus derechos en el ingreso de la empresa o fábrica, él sigue siendo titular de los derechos esenciales, en consecuencia el proceso de aplicación de los derechos fundamentales no específicos laborales al interior de la empresa se realiza mediante la modulación, la cual consiste en que:

“dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, la referida modulación deberá producirse únicamente en la medida estrictamente imprescindible, de acuerdo con el principio de proporcionalidad para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador. De modo que, toda medida restrictiva de un derecho fundamental deberá superar el correspondiente juicio de proporcionalidad”.²⁶

De acuerdo con lo señalado en el párrafo precedente debe considerarse que la ponderación de los bienes protegidos puede hacerse analizando si las restricciones realizadas cumplen con una serie de condiciones, esto es saber si las restricciones son adecuadas, indispensables y proporcionales. Generalmente se tratan de limitaciones o restricciones que el empleador en uso de su facultad directriz ha impuesto a los trabajadores. En este sentido Valverde nos proporciona elementos para realizar la modulación:

- **ADECUADA:** se debe comprobar si la limitación impuesta por el empresario sirve o no para garantizar su libertad de empresa y las facultades de ella derivadas. Se debe verificar si existe o no adecuación entre el acto limitativo al derecho del trabajador y el derecho del empleador, que es el que legítimamente podría colisionar con él y limitarlo. Asimismo, debe verificarse en este punto si la conducta del empresario es razonable o por el contrario se trata de una conducta manifiestamente irracional o arbitraria. Las restricciones no pueden ser inútiles o no tener efectividad para el fin para el cual se crearon. Palomeque López y Álvarez de la Rosale denominan juicio de idoneidad, en cuanto supone una valoración de la medida en función del objetivo perseguido.

26. VALDÉS DAL RE, “Los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador”, p. 47.

- **INDISPENSABLE:** se debe constatar si la restricción al derecho fundamental del trabajador es estrictamente imprescindible para salvaguardar el derecho que se le opone. En este caso, si la decisión empresarial ha optado por la alternativa más gravosa de entre las posibles, el análisis tendrá un resultado negativo, por lo que el empleador debe optar por aquella salida que implique el menor sacrificio de derechos fundamentales. Los autores señalados lo denominan el juicio de necesidad, en cuanto debe verificarse si la medida adoptada es necesaria en el sentido de que no exista otra medida más moderada para lograr al fin deseado con igual eficacia.
- **PROPORCIONAL:** en este punto debe revisarse si la restricción al derecho fundamental guarda una relación razonable y proporcionada con la relevancia del interés que se ha tratado de proteger por parte del empresario. El juicio de ponderación ha de constatar que el acto empresarial impeditivo del derecho no traspasa lo razonable, es necesario para lograr el fin perseguido y mantiene un principio de proporcionalidad entre el sacrificio del derecho y el bien que se tutela. Finalmente, los autores antes mencionados lo denominan juicio de ponderación, en estricto, en el que se verifica si de la medida se derivan más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

Queda claro que en estos juicios o procesos de análisis subyace la noción de colisión de derechos de igual nivel, y en el que no existe una preponderancia de unos sobre otros, en tanto si fuera este supuesto no existiría un juicio de ponderación porque un derecho se impone sobre el otro.²⁷

IV.C. Horizontalidad

A partir de los años setenta se comenzó a gestar un cambio dentro de las relaciones laborales debido al quiebre del modelo fordista de producción, lo que conllevó el desdibujamiento de la división social del trabajo. Junto a esta transformación del capitalismo, en el campo jurídico empieza a aparecer en materia de derechos humanos junto a la eficacia

27. MARTÍN VALVERDE, "Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales", p. 20.

vertical de estos, es decir, la relación dada entre el Estado y el individuo, una eficacia marcada por la horizontalidad de los derechos fundamentales entre los particulares y, en especial, dentro de una relación de trabajo, dejando a un lado aquel pensamiento en el que el salario de los trabajadores primaba en cualquier conflicto y era el Estado el árbitro entre el capital y el trabajo.

Aunque no pretenda suprimir el principio de la autonomía de la voluntad, la eficacia horizontal si le impone –al empleador– límites y marcos dentro de los cuales este debe desenvolverse respetando los derechos fundamentales de las partes, toda vez que la libertad de contratación, que es un derecho fundamental, no puede erigirse en un derecho superior a los demás derechos fundamentales, ni, por lo mismo, ejercerse en desmedro de estos.²⁸

Cabe destacar que este cambio se debe al abandono del criterio clásico de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, es decir, oponibles únicamente frente al Estado y no ante particulares; por otro, el carácter privado de la relación laboral, en cuyo seno no cabe, por consiguiente, que las partes invoquen sus derechos fundamentales para influir sobre la conformación de dicha relación, la cual debe regirse exclusivamente por la autonomía privada, con las ya indicadas limitaciones provenientes de las normas laborales heterónomas, constitucionales y legales.

Esta dicotomía comenzó a ser superada por la doctrina alemana del *Drittwirkung*: la vigencia horizontal de los derechos constitucionales. El cambio más importante provino de la doctrina Nipperdey y la jurisprudencia alemana que introdujeron la noción de la Constitución como verdadero fundamento de la totalidad del ordenamiento jurídico, lo que implica la:

“subordinación de todas las ramas del derecho, tanto público como privado, a aquella, que hoy día, especialmente a través de la vasta enumeración de derechos que contiene, establece los principios y bases de los ordenamientos normativos sectoriales o específicos. De este modo, aquellos ámbitos tradicionalmente reservados al derecho privado se encuentran hoy insertos dentro del marco general de la Constitución como norma fundante del ordenamiento en su conjunto, sin que el carácter privado de las relaciones que aquel regula pueda oponerse válidamente a la vigencia en estas de las normas constitucionales”.²⁹

28. BLANCAS BUSTAMANTE, *Derechos fundamentales de la persona y...*, p. 150.

29. FERNÁNDEZ SEGADO, *La dogmática de los derechos humanos*, pp. 62-63.

En resumen, este reconocimiento actual de la “eficacia horizontal” de los derechos fundamentales entre particulares –y no solo frente al Estado en lo que se denomina “eficacia vertical”– conlleva la posibilidad de exigir el respeto de los mismos en cualquier ámbito o lugar, en tanto se permite que todos los particulares reclamen el ejercicio de los derechos reconocidos a nivel constitucional a terceros, ya sean estos poderes públicos o privados.

Es importante señalar que la lógica propia del derecho del trabajo no es proteger espacios de autonomía de los privados –como ocurre en el derecho civil–, sino frenar los eventuales abusos de una situación de poder que se rotula como de mando y de obediencia, y que es precisamente la misma lógica inscrita en el código genético de los derechos fundamentales. Enfatiza José Luis Ugarte Cataldo que no hay tensión, por tanto, entre la lógica propia del derecho del trabajo y la eficacia horizontal directa o inmediata de los derechos fundamentales.³⁰

En el marco de protección interamericano, la Corte Interamericana de Derechos Humanos acogió el mencionado criterio pronunciándose de la siguiente forma en la Opinión Consultiva N°18: “En una relación laboral regida por el derecho privado se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente por la teoría del *drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares”.³¹

IV.D. Proporcionalidad y ponderación

Afirmando que en la actividad laboral el trabajador tiene derecho a que sean respetados sus derechos personales (a la intimidad, a la propia imagen, a la libertad de expresión, a la libertad religiosa, a comunicar y recibir información, etc.), y una vez establecido el correspondiente deber empresarial para respetarlos, quedan pendientes de dilucidar primero el

30. UGARTE CATALDO, “La tutela de derechos fundamentales...”, p. 58.

31. Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03, “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, párr. 140.

problema de si el trabajador puede ejercitar los derechos fundamentales en la relación de trabajo de la misma o de distinta manera que en cualquier ámbito de la vida social; y después, supuesto que se reconocieran limitaciones específicas, el problema de precisar hasta donde alcanzan dichas limitaciones en los distintos derechos fundamentales reconocidos.³²

La primera consideración que se debe tener sobre los derechos laborales inespecíficos del trabajador es que no son absolutos y que como consecuencia de lo anterior pueden ser sujetos a limitaciones y restricciones. Ahora bien, estas deben provenir de la compatibilización con otros derechos o bienes jurídicos que tengan la misma importancia en el ordenamiento jurídico, esto es, que sean reconocidos al mismo nivel constitucional. Asimismo, la restricción deberá ser únicamente la necesaria para lograr esa compatibilidad, de lo contrario estaríamos ante una restricción abusiva.

Si bien las partes, en primera instancia, deberán de tratar de hacer compatibles sus derechos fundamentales, será el juez en última instancia quien tendrá la labor de determinar el equilibrio entre los dos derechos en pugna y cuál es la porción de los derechos que se van a aplicar y cuál de ellas se va a limitar. Sin embargo, previamente a eso, el juez debe determinar si existe o no una colisión de derechos, es decir, si la colisión es real o solo es aparente. En segundo lugar, decidirá si la restricción de derechos realizada es correcta o más bien no se ha realizado una adecuada ponderación de los derechos en pugna.

La ponderación de los bienes puede hacerse analizando si las restricciones realizadas cumplen con una serie de condiciones, esto es, saber si las restricciones son adecuadas, indispensables y proporcionales.

Según Miguel Carbonell, "el principio de proporcionalidad se vuelve relevante si aceptamos que no existen derechos absolutos, sino que cada derecho se enfrenta a la posibilidad de ser limitado".³³ Entonces, lo interesante de ello es de qué manera y en qué medida podemos limitar dichos derechos. Será el principio de proporcionalidad una técnica de interpretación cuyo objetivo será la tutela efectiva de los derechos fundamentales. Una barrera frente a intromisiones indebidas a estos.

Los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, dentro de una relación de trabajo, pueden crear múltiples situaciones en las que su

32. MARTÍN VALVERDE, "Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales", p. 19.

33. CARBONELL, *El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional*, p. 10.

aplicación puede entrar en conflicto con aquellas facultades constitucionales propias del empresario. La doctrina laboral ha catalogado dicha situación como una colisión de derechos fundamentales, y ha establecido también el método de solución de estos como si se tratara de un conflicto entre principios, es decir, mediante la ponderación y el principio de proporcionalidad.

El principio de proporcionalidad queda definido como un mecanismo general que permitirá determinar los límites de los derechos fundamentales en conflicto, siendo la ponderación una operación específica que confrontará el grado de afectación de un derecho frente al grado de satisfacción del otro, lo que en otras palabras forma parte del sub principio de proporcionalidad en sentido estricto.

Sin embargo para otros, ocurre el efecto inverso pues será la ponderación aquel ejercicio destinado a resolver conflictos entre principios constitucionales, siendo el principio de proporcionalidad solo una técnica que indica el cómo hacerlo: "mientras la ponderación se define como un tipo de juicio o de examen judicial, el principio de proporcionalidad en sentido amplio se concibe como un criterio para llevarla a cabo".³⁴ En resumen, la ponderación vendrá a ser una herramienta capaz de resolver conflictos entre derechos fundamentales, siempre que estos posean un mismo nivel o valor jurídico. Mientras que la proporcionalidad será el principio que concentre una de las teorías argumentativas con el fin de aplicarlos en cada caso en concreto.

En orden a lo señalado, el principio de proporcionalidad posee tres subprincipios o juicios a saber: necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto. En primer lugar, la exigencia de idoneidad exige que la limitación del ejercicio de un derecho fundamental permita alcanzar un fin legítimo, es decir, constitucional. De esta manera, un derecho constitucional limitado por el empleador en el ejercicio de sus facultades y poderes como tal, debe tener una finalidad amparada constitucionalmente, no pudiendo bajo ningún respaldo perseguir objetivos que no cuenten con dicho respaldo. En síntesis, este fin, en la mayoría de los casos será la protección de un derecho fundamental del empleador como es la propiedad. Así, dentro de una empresa consideraremos como daños lesivos a los derechos fundamentales de los trabajadores, todos aquellos actos realizados por el empleador que limiten derechos fundamentales del tra-

34. BOCKENFORDE, *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales...*, p. 157.

bajador y no alcancen ni ayuden a alcanzar los objetivos constitucionales perseguidos por este. La idea principal de este sub principio es rechazar aquellas medidas desproporcionadas o conductas que restrinjan un derecho fundamental.

Otros de los subprincipios es la exigencia de necesidad o intervención mínima. Es decir que una medida restrictiva no solo debe ser idónea, sino que también debe encontrarse fundamentada, ya que no deberá existir otra medida menos gravosa que la ya adoptada. De esta manera, una medida será necesaria y proporcionada cuando no exista otro medio alternativo y menos costoso para lograr el objetivo deseado. A esta exigencia también se la ha denominado "principio de indispensabilidad", ya que este otorgará la calidad de indispensable a un test de proporcionalidad con el fin empresarial de alcanzar un fin legítimo.

Y, por último, nos encontramos con la exigencia de proporcionalidad en sentido estricto. El cual se basa en el sacrificio exigido al derecho fundamental limitado por esa medida y el concreto derecho, bien o interés jurídico que pretende garantizarse con aquel límite. Ignacio Villaverde afirma que este criterio,

"suele traducirse en la necesidad de probar que el daño de estos últimos era real y efectivo, y no solo una sospecha o presunción, es decir, que hubo un riesgo cierto y actual y no tan solo un riesgo futuro e hipotético de lesión del bien o derecho que se desea proteger".³⁵

Una vez que probemos que el riesgo establecido es real, podremos estar seguros de que los sacrificios realizados compensaran el objeto perseguido. Este juicio del que hablamos no es otro que la aplicación de la ley de la ponderación, el cual considera que mientras más se limite o se insatisfaga un derecho fundamental, mayor debe ser la importancia en la concretización del otro derecho fundamental.

35. VILLAVERDE, citado por CARBONELL, *El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional*, p. 185.

V. CONCLUSIONES

A lo largo de la presente pudimos evidenciar que el derecho internacional de los derechos humanos laborales hoy es la herramienta más importante que tienen los trabajadores para contrarrestar el acentuado desequilibrio que proviene de la fragmentación laboral, las normas domésticas que van a contrasentido de lo establecido por el trabajo digno, las nuevas estrategias globales del sector empresarial y el avasallamiento cada vez más acentuado de la tecnología.

En este presente en el que nos encontramos con un mercado de trabajo animado por una desregulación constante y extrema, se van moldeando formas de trabajo dependiente, con características subjetivas y niveles de tutela muy desiguales. Múltiples formas atípicas de regulación han emergido y el proceso no parece ni mucho menos acabado. Junto a un sector emblemático, establemente ocupado y protegido, se extiende cada vez más una zona gris integrada por los trabajadores ocupados en relaciones atípicas y flexibles, bien involuntariamente encajados en las más débiles estructuras normativas de trabajo, o bien sencillamente expulsados del ordenamiento laboral, pero sujetos al poder de organización del dador de trabajo, asumiendo en plenitud la noción de riesgo empresarial.

A la aludida metamorfosis del mundo del trabajo se le adiciona la resistencia a aplicar el amplio marco de derechos humanos laborales específicos e inespecíficos. Esta negativa se traduce en una pretendida resistencia a la igualación del débil frente al poderoso; del oprimido frente al titular de los medios de producción. Y de esta forma el derecho laboral solo quedaría plasmado en el sin fin de loables normas, como si se tratara de una astuta combinación de tinta y papel políticamente correcta. La esperanza se encuentra en la progresiva e insistente tarea de los operadores del derecho, juristas, magistrados y los colectivos de trabajadores para que ese reconocimiento normativo sea una realidad tangible.

Observamos que la inserción de los derechos fundamentales inespecíficos, junto a los específicos, dentro una relación laboral permitirá que la persona del trabajador sea visto bajo una diferente óptica dentro del mundo laboral. Sin dudas coadyuvará a pensarlo no como una herramienta de producción, sino como una persona.

A lo precedentemente explicitado, se agrega que, en materia de derechos humanos, hay que realizar una lectura cruzada de los diversos instrumentos, y que el límite a ese método, a la lectura cruzada e integrada,

es el de la norma más favorable, porque, la jerarquía dentro de las normas de derechos humanos no está dado por la fuente de la norma sino por su mayor favorabilidad. Los operadores del derecho y los intérpretes jurisdiccionales deben tener por meta buscar el mayor estándar tutelar para el sector trabajador. La realización de una lectura situada y contextual de los diversos elementos jurídicos no debe estar dada por la fuente de la norma sino por su mayor tutelaje y favorabilidad al sector más débil de la relación —el trabajador—.

BIBLIOGRAFÍA

- ARESE, César, "Los derechos humanos laborales en las Constituciones Latinoamericanas", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°25, México D.F., Universidad Nacional Autónoma de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, pp. 183-202.
- , *Derechos Humanos Laborales*, Buenos Aires, Rubinzal Culzoni, 2014.
- BARBAGELATA, Héctor H., "El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales", en AA.VV., *El trabajo y la Constitución. Estudios en homenaje al Profesor Alonso Olea*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.
- BOCKENFORDE, Wolfgang, *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales: el principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el legislador*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003.
- CARBONELL, Miguel, *El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008.
- COLMENARES BASTIDAS, Ana M., "Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano", en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (dir.), *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°13, México D.F., Universidad Nacional Autónoma de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, pp. 57-86.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-

- 18/03, "Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados", Serie A, N°18, 17/09/2003.
- CORTÉS CARCELÉN, Juan C., *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de unas sentencias del Tribunal Constitucional*, URL http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenido_web_amag/contenido48/57-75.pdf, consultado 15/08/2017.
- ERMIDA URIARTE, Oscar, "Los Derechos Laborales como Derechos Humanos", en *Conferencia en el Postgrado Trabajo y Derechos Fundamentales*, Toledo, Universidad de Castilla - La Mancha, enero de 2010.
- , *Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo*, URL <http://www.fder.edu.uy/contenido/r11/contenido/distancia/integracion/modulo-2-ddhh-y-bloque-de-constitucionalidad.pdf>, consultado 18/07/2014.
- FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco, *La dogmática de los derechos humanos*, Lima, Ediciones Jurídicas, 1994.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, "Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales", en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (dir.), *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°6, México D.F., Universidad Nacional Autónoma de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1999, pp. 11-22.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Madrid, Centro de Estudios Ramón Aceres, 2001.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo, "Los derechos humanos y el derecho del trabajo", en *Revista Debate Laboral: Revista Americana e Italiana de Derecho del Trabajo*, N°6, San José de Costa Rica, Editorial Debate Laboral, 1990.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Carlos A. y BRAVO FERRER, Miguel, *Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo*, Madrid, RL La Ley, 1996.
- RUIZ, Joaquín, *Aproximaciones epistemológicas a los derechos humanos*, Buenos Aires, 1984.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, *Derechos laborales ante empleadores ideológicos*, Lima, Fondo Editorial PUCP, 2009.
- TRUEBA URBINA, Alberto, "La constitución mexicana de 1917 refleja en el Tratado de Paz de Versalles", en AA.VV., *El pensamiento mexicano sobre la Constitución de 1917*, Antología, México, Gobierno del Estado de Querétaro: Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1987.

UGARTE CATALDO, José L., “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”, en TURNER, SUSAN (dir.), *Revista de Derecho*, Vol. XX, N°2, Santiago de Chile, Facultad de Derecho - Universidad Diego Portales, 2007, pp. 49-67.

VALDÉS DAL RE, Fernando, “Los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador”, en *Libro de Informes Generales - XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Montevideo, 2003.