

## **DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL.**

*Felipe Miguel Carrasco Fernández<sup>41</sup>*

**Sumario:** Palabras Clave. Resumen. 1.1. Derechos Humanos. 2.-  
Derechos Humanos en el Ámbito Laboral. 3.- Derechos fundamentales.

---

<sup>41</sup> Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II CONACYT-México. Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México (UPAEP). Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social. Autor de diversos libros en Derecho del Trabajo.

3.1.- Clasificación de los Derechos Fundamentales. 4.- Derechos fundamentales en el ámbito laboral. Conclusiones. Bibliografía.

**Palabras Clave:** Derechos Fundamentales en el trabajo; Derechos Humanos; Prestaciones Laborales; Prestaciones Económicas; Constitucionalización del ordenamiento laboral.

## **Resumen.**

En la actualidad el sector empresarial tiene un nuevo reto constituido por el reconocimiento de los Derechos fundamentales en el ámbito laboral, es importante resaltar que los Derechos humanos en las empresas se encuentran ligados al concepto de responsabilidad social de estas; ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo contempla ocho convenios relativos al tema de Derechos humanos, los cuales son Derechos fundamentales contemplados en dichos convenios.

Por tanto, hoy nos encontramos ante la positivización de los derechos fundamentales frente a sujetos privados que se sitúan necesariamente en el ámbito del Derecho del trabajo, en consecuencia las relaciones laborales y los Derechos fundamentales se encuentran ligados en la práctica y existe además una interrelación que constituye un límite para las actuaciones del empleador, quien debe respetar dicho cúmulo básico de libertades y garantías que posea el trabajador. En consecuencia el Derecho laboral transita de una normatividad jurídica sobre condiciones de trabajo y Derechos colectivos de los trabajadores hacia los Derechos fundamentales en el ámbito laboral donde los Derechos inespecíficos del ciudadano en su calidad de trabajador que reciben la protección constitucional estableciendo derechos fundamentales en el actuar diario del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales con las empresas.

### **1.1. Derechos Humanos.**

Los derechos humanos son aquellos derechos fundamentales de la persona humana como lo expresa Chávez “considerada individual y colectivamente que le corresponden por su naturaleza y que deben ser reconocidos y respetados por toda autoridad y norma jurídica”.<sup>42</sup>

Tales derechos representan un conjunto de facultades o instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente en los ámbitos nacional e internacional.

En términos genéricos, para Chacón los derechos humanos constituyen:

Un conjunto de atributos, prerrogativas o facultades (reconocidos como tales en el marco de condiciones socio históricas concretas), atribuibles a todo ser humano, cuyo fin es garantizarle a este el respeto de su dignidad e integridad, así como el desarrollo de sus potencialidades, indistintamente de las condiciones regionales, culturales, étnicas, físicas, etéreas y económicas, políticas, sociales o de cualquier otra índole.<sup>43</sup>

Algunos principios de los derechos humanos citados por Guzmán son los siguientes:

- a) Universales
- b) Integrales e indivisibles
- c) Intransferible e irrenunciable
- d) Generadores de derechos y deberes de conducta ante los demás
- e) Su protección es nacional e internacional.<sup>44</sup>

El hecho de que la conquista de los Derechos Humanos corresponda a distintas etapas históricas ha provocado que hoy en día en las Naciones Unidas se mencionen tres generaciones de Derechos Humanos:

- a) Derechos civiles y políticos, que representan el origen del sistema democrático para limitar el poder de los gobernantes y garantizar la participación política.
- b) Derechos económicos, sociales y culturales, que buscan condiciones económicas justas para las sociedades.

---

<sup>42</sup> Chávez citado Morera Guillen Nidia Esther. “Derechos Laborales en el Marco de la Globalización Económica”. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Año L. Núm. 202. Enero-Abril 2008. UNAM; México. p. 1

<sup>43</sup> Chacón citado por Morera Guillen. Op. Cit. p. 2

<sup>44</sup> Guzmán Stein, L. “Derechos Humanos y Trabajo Social en un Contexto Neoliberal”. Universidad de Costa Rica. 1995. p. 7

- c) Derechos de solidaridad que se relacionan con el derecho a la paz, al desarrollo, a la integridad de la especie humana y la protección del medio ambiente.

Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Derechos tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse, entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

Debido a esta característica, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

Estos Derechos poseen una estrecha vinculación con el ejercicio de los demás derechos humanos en el sentido de que son constituyentes del núcleo irreductible de derechos económicos, sociales y culturales que incluyen el derecho a la alimentación, la salud, la vivienda y la educación y a los cuales Martínez “ha sugerido agregar el derecho al trabajo, por ser la fuente original de provisión de bienes y servicios para obtener acceso a los cuatro derechos indicados”.<sup>45</sup>

Por lo tanto, existe una vinculación entre los derechos laborales de las personas y el respeto a sus Derechos humanos, los cuales en ocasiones son violados. Los Derechos

---

<sup>45</sup> Martínez Salguero M.E. “derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales. “OIT Análisis de situación en América latina. Serie estudios Básicos de derechos humanos tomo IV.

humanos en las empresas se encuentran ligados al concepto de responsabilidad social de éstas.

Ruggie comenta que:

Hasta hace muy poco, regía la percepción de que proteger los derechos humanos era un terreno que pertenecía exclusivamente a los Estados, y que las empresas debían limitarse únicamente a respetar las legislaciones nacionales de los países en que operaban. Sin embargo, ante la dramática expansión de las cadenas globales de suministro y el consecuente incremento del papel de las corporaciones transnacionales en la actividad económica mundial, la idea de crear mecanismos institucionales para hacer rendir cuentas a las empresas por sus impactos en los derechos humanos ha ido tomando cada vez más fuerza.<sup>46</sup>

Por lo tanto, en la actualidad son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no solo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad. Así para Ruggie “La empresa al proteger los derechos humanos mejora la reputación, la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios, la motivación y la productividad de los trabajadores, la percepción de los inversores sobre la empresa, las relaciones con los grupos de interés y la ventaja competitiva.”<sup>47</sup>

Aunque derechos humanos y responsabilidad social tienen motivaciones compatibles, según Isea Silva:

Ambos conceptos difieren en un aspecto fundamental: el enfoque. Si bien las empresas están llamadas a adoptar un enfoque integral de responsabilidad social, estas tienen cierta discrecionalidad para elegir en qué esferas hacer hincapié (por ejemplo, pueden optar por una política que beneficie la contratación de grupos vulnerables o por un programa de reducción de la contaminación). Pero en el caso de los derechos humanos, al tratarse de derechos y libertades fundamentales, basados en principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia e inalienabilidad, no pueden estar sujetos a las decisiones de las empresas; estas no deberían, por ejemplo, acceder a respetar la jornada laboral de sus

---

<sup>46</sup> Ruggie citado por Isea Silva, Ricardo. “Las Empresas y los Derechos Humanos”. En Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No. 12 Septiembre 2011. Universidad de Navarra. Visible en [http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf) p.

12  
<sup>47</sup> Ídem.

trabajadores y, al mismo tiempo, participar en un proyecto de inversión que desplace injustamente de sus tierras a familias campesinas.<sup>48</sup>

Al igual que en el caso de los Estados, que deben respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos, existan o no marcos jurídicos apropiados para ello, las empresas deben respetar estos derechos siempre, indistintamente de cuáles sean sus intereses y el contexto operacional. Ahora bien, tiene importancia para las empresas el tema de los derechos humanos los cuales son derechos fundamentales que se encuentran contemplados en los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tal como se establece en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y que son:

- a).- Libertad de asociación y libertad sindical
  - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
  - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- b).- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso
  - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
  - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- c).- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
  - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
  - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- d).- Abolición efectiva del trabajo infantil
  - Convenio sobre la edad mínima, 1973.
  - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

## **2.- Derechos Humanos en el Ámbito Laboral.**

La globalización ha sido entendida como la existencia de una unidad productiva mundial. Sobre el particular, Castells: “entiende que existen economías globalizadas en tanto las

---

<sup>48</sup> Isea Silva, Ricardo. “Las Empresas y los Derechos Humanos”. En Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No. 12 Septiembre 2011. Universidad de Navarra. Visible en [http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf) p. 13

actividades económicas centrales, nucleares, de nuestras economías, trabajan como una unidad, en tiempo real, a nivel planetario a través de una red de interconexiones”.<sup>49</sup>

Por su parte Ermida Uriarte considera que el proceso de globalización puede tener hasta tres complicaciones para los trabajadores: “Primero, el desinterés por el mercado interno; segundo, la limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas; y, tercero, el predominio de ideologías que no privilegian el factor trabajo.”<sup>50</sup>

Las principales características de los sistemas tradicionales de relaciones laborales y económicas globalizadas se representan en el siguiente cuadro.<sup>51</sup>

<b>Sistema Económico Tradicional</b>	<b>Sistema Económico Globalizado</b>
Sustitución de importaciones	Expansión y profundización de la economía capitalista y sus postulados teóricos de libre competencia mercado, libre comercio, e incremento de exportaciones entre otros.
Interés por mantener cierto poder adquisitivo en la población como potencial comparada o consumidora	no le interesa al estado y al empresario mantener el poder adquisitivo de su población porque cada vez es menor su mercado
Trabajadores y población nacional constituyen el mercado de la industria nacional	Amplia ventaja del capital sobre el estado y el trabajo. el poder político es cada vez menos autónomo
el factor trabajo se encuentra localizado	pierde eficacia como contrapeso nacional el derecho a trabajo y la acción sindical
Su eje es la relación de trabajador con un mismo empleador, por tiempo indeterminado, regulada por el estado y el sindicato	La competitividad de las empresas, así como los intereses individuales, se convierten en bien supremo.
Derecho laboral unilateralmente protector	los trabajadores son cada vez menos necesarios, y se sustituyen por tecnología
El trabajo ocupa un papel central como medio de vida interesa el salario y la	destrucción metódica de lo colectivo en pro de la total individualización de las relaciones de

<sup>49</sup> Catells, Manuel citado por Vidal Salazar, Michael. “Los derechos laborales fundamentales frente a la globalización y la flexibilización laboral”. Visible en: <http://vufind.uniovi.es/Record/oai:doaj.org/article:3fcc461a3c4e47129ffa425aacea345d/Details> p. 479.

<sup>50</sup> Ermida Uriarte citado por Vidal Salazar, Michael. Op. Cit. p. 480

<sup>51</sup> Morera Guillen, Nidia Esther. “Derechos laborales en el marco de la globalización económica”. Visible en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11300> p. 8.

estabilidad laboral. constituye el principal medio de identificación e inclusión social del individuo	trabajo desreguladas, sin sindicato, sin convención colectiva, sin derecho a huelga, sin legislación especial, sin inspección del trabajo y sin justicia especializada
Del salario y del trabajo depende la red de protección social que hace del trabajador un ciudadano en el sentido político y social de término, miembro de la sociedad y la nación	

Por lo tanto, las características descritas permiten afirmar que el proceso de globalización entraña tres desafíos para los trabajadores y para quienes se preocupan por los problemas sociales: según Morena Guillen: “a. El relativo desinterés por el mercado interno. b. La limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas. c. El predominio de ideologías que favorecen la competitividad, el mercado y el libre comercio, en detrimento del factor trabajo”.<sup>52</sup>

Los efectos de la globalización en las relaciones laborales son la reducción y pérdida de la actuación estatal en la regulación de estas, para García Granara: “La prevalencia del espacio internacional sobre el nacional y la unilateralidad en la regulación de las relaciones jurídico-laborales la cual se encuentra dirigida por el modelo empresarial de la globalización.”<sup>53</sup>

Para dicho fin se han utilizado dos mecanismos de regulación de las relaciones laborales en la globalización y en los procesos de integración como lo expone Vidal Salazar: “Por un lado, se encuentra la aplicación de normas internacionales sobre los derechos humanos (regulación tradicional o directa) y, por otro, la utilización de técnicas convencionales o unilaterales y las condiciones, estímulos o disuasivos éticos (regulación alternativa o indirecta).”<sup>54</sup>

### 3.- Derechos Fundamentales.

<sup>52</sup> Ídem.

<sup>53</sup> García Granara citado por Vidal Salazar. Op. Cit. p. 480

<sup>54</sup> Vidal Salazar. Op. Cit. p. 481

Ferrajoli, reconoce una fuerte crisis en la cual se ve reflejada en una crisis de legalidad, crisis del Estado social y crisis del Estado-nación. Para Aguilera Portales:

Este complejo fenómeno ha desencadenado en una grave crisis de la democracia. Ante esta situación postula el sistema garantista, el cual surge para remediar el caos normativo, la proliferación de fuentes, la violación sistemática de las reglas por parte de los titulares del poder público, la ineficacia de los derechos y la incertidumbre e incoherencia del ordenamiento jurídico actual.<sup>55</sup>

Por lo tanto, el proceso histórico de positivización de los derechos responde al paradigma o modelo tradicional de positivismo jurídico. En consecuencia para Aguilera Portales:

La positivización de los derechos fundamentales ha vivido sucesivas etapas históricas, una de ellas ha sido la creación del Estado liberal de derecho que brindó en su momento seguridad jurídica a los ciudadanos. En este sentido, Ferrajoli parte inicialmente de la concepción clásica de validez, vigencia y eficacia de las normas jurídicas y propone una modalidad de iuspositivismo crítico frente al iuspositivismo dogmático tradicional.<sup>56</sup>

En consecuencia “el Estado es considerado un medio legitimado únicamente con el fin de garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Los derechos fundamentales son definidos por Ferrajoli de la siguiente forma:

... derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas o ciudadanos, con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestación) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por status la condición de un sujeto, prevista así mismo por una norma jurídica positiva como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas.<sup>57</sup>

Los intereses del trabajador dentro de la empresa se han visto reforzados por el reconocimiento de sus derechos constitucionales.

Históricamente, el fenómeno más antiguo y consolidado es el de constitucionalización de los derechos laborales, como afirma Aguilera Portales: “cuyos titulares solo pueden ser trabajadores. Sin embargo, hay un fenómeno más reciente

---

<sup>55</sup> Aguilera Portales, Rafael Enrique y López Sánchez, Rogelio. “Los derechos fundamentales en la teoría jurídica garantista de Luigi Ferrajoli”. Visible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2977/4.pdf> p. 51

<sup>56</sup> Aguilera portales, Rafael Enrique. Op. Cit. p. 52

<sup>57</sup> Ferrajoli citado por Aguilera portales, Rafael Enrique. Op. Cit. p. 52

denominado «laboralización de los derechos constitucionales», donde el trabajador, al entrar en la empresa, no pierde sus derechos como ciudadano”.<sup>58</sup>

En la esfera internacional los diversos convenios o convenciones establecen garantías con condiciones mínimas para la persona salvaguardando los derechos humanos de ésta dando origen a los ahora llamados derechos fundamentales.

Por su parte Rodríguez, citado por Calderón Chacón, define a esta clase de normas de la siguiente manera: “Bajo la denominación de –derechos fundamentales (DF), la doctrina y la legislación se refieren a ciertos derechos que, por su trascendencia, su jerarquía en el conjunto de los que son atribuidos a la persona humana, constituyen un núcleo central, esencial, que debe ser protegido de manera especial y fuerte frente a los eventuales ataques provenientes, sobre todo, del Estado”.<sup>59</sup>

En opinión de Valdés: “Los derechos fundamentales frente a sujetos privados se sitúa necesariamente en el ámbito del derecho del trabajo, reitera que la eficacia pluridimensional de los derechos fundamentales encuentra un modo de expresión muy marcado en las relaciones laborales.”<sup>60</sup>

La constitucionalización del ordenamiento laboral, como lo menciona Martín Valverde: “a su juicio ha implicado una reestructuración del sistema jurídico. Esto ha permeado todas las esferas de interés del derecho de trabajo, trayendo consigo otros cauces para el desarrollo de las relaciones obrero-patronales, lo que desde su punto de vista conlleva nuevas interpretaciones de las normas jurídicas y aplicación de las mismas a distintos escenarios.”<sup>61</sup>

Este autor en relación a la constitucionalización del ordenamiento laboral expone:

Este ha significado, así una profunda reestructuración de las distintas piezas normativas que lo componen. En verdad, muchas de ellas son nuevas, habiendo correspondido su elaboración al legislador. También es cierto que algunas de estas piezas (no muchas en el Derecho individual del trabajo o Derecho del contrato de trabajo) han desaparecido al

---

<sup>58</sup> Aguilera Portales, Rafael Enrique. op. cit. p. 56

<sup>59</sup> Rodríguez citado Calderón Chacón, Adrián. “Derechos fundamentales y relaciones de empleo”. Visible en <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-DerechosFundamentalesYRelacionesDeEmpleo-5340023.pdf> p. 38

<sup>60</sup> Valdés citado Calderón Chacón, Adrián. Op. Cit. p. 40

<sup>61</sup> Martín Valverde citado Calderón Chacón, Adrián. Op. Cit.

haberse comprobado su incompatibilidad con la norma fundamental. (...). Por decirlo de alguna manera, la Constitución ha creado un nuevo campo magnético en el ordenamiento laboral, y su fuerza de atracción sobre los elementos o componentes de éste se ha dejado sentir con más o menos intensidad de todas las parcelas del Derecho de Trabajo.<sup>62</sup>

Las relaciones laborales y los derechos fundamentales se encuentran ligados. En la práctica esta interrelación comporta un límite para las actuaciones del empleador, el cual en su actuar debe respetar ese cúmulo básico de libertades y garantías que posee el trabajador.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió el documento denominado “*Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*”. En esa declaración se conciben cuatro áreas de protección: libertad sindical, trabajo forzoso u obligatorio, trabajo infantil y discriminación en materia de empleo y ocupación. Resulta de imperiosa necesidad traer a colación el texto del artículo 2º de ese cuerpo normativo en cuanto en él se afirma lo siguiente:

Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.<sup>63</sup>

Esta visión de las relaciones laborales para Rodríguez: “supone la inclusión de los derechos fundamentales como una frontera para el ejercicio del poder del empleador, quien en todo momento debe mirar como límite de su propia actuación la dignidad del trabajador.”<sup>64</sup>

Existen respecto a los Derechos fundamentales dos posiciones antagónicas como lo menciona Ulrich Zachert: “la de los “*maximalistas*” que pretenden ver incluidos en la Carta el mayor número posible de derechos fundamentales de carácter social y los “*minimalistas*”

---

<sup>62</sup> Ídem.

<sup>63</sup> Calderón Chacón, Adrián. Op. Cit. p. 38

<sup>64</sup> Rodríguez citado Calderón Chacón, Adrián. Op. Cit. p. 39

que por temor a una ampliación de competencias desean regular al mínimo posible dichos derechos.”<sup>65</sup>

### **3.1.- Clasificación de los Derechos Fundamentales.**

El Derecho del Trabajo dará un paso más adelante en profundizar ante las democracias capitalistas de inicio del siglo pasado: del sujeto social que recibe pasivamente protección por la nueva legislación laboral, se constituirá un sujeto activo y político, mediante el reconocimiento y reforzamiento jurídico de sus derechos, la organización sindical y los derechos colectivos del trabajo.

Por lo tanto, hoy como lo expone Palomeque el Derecho del Trabajo ha asumido una nueva tarea: “el reconocimiento y la protección de aquellos derechos que acertadamente fueran llamados por la doctrina comparada como derechos laborales inespecíficos, esto es, aquellos “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.”<sup>66</sup>

En consecuencia el Derecho del Trabajo ha cumplido y cumple así diversas funciones, de modo simultáneo, preocupado de la protección de los derechos de los trabajadores en diversos planos.

En relación a la clasificación de los derechos fundamentales Ugarte Cataldo considera lo siguiente:

1. Los derechos laborales propiamente tales (salarios mínimos, jornada de trabajo, indemnizaciones por término de contrato), atribuidos al trabajador como contratante débil, que ha permitido asegurar un mínimo socialmente aceptable para los trabajadores,
2. Los derechos fundamentales específicos (libertad sindical, derecho negociación colectiva, huelga) atribuidos al trabajador como miembro de una organización de representación de intereses, que han permitido al Derecho del Trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas y de algún modo de la propia sociedad, y por último
3. Los derechos fundamentales inespecíficos (intimidación, integridad, libertad de expresión, no discriminación), atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, han permitido al Derecho del Trabajo garantizar al interior de las empresas un trato digno y acorde con un

---

<sup>65</sup> Zachert, Ulrich. “Los Derechos fundamentales de los trabajadores en la carta europea de Derechos fundamentales”. Temas laborales No. 65/2002. Visible en: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesDeLosTrabajadoresEnLaCarta-299478.pdf> p. 15

<sup>66</sup> Palomeque, M. C., Los derechos laborales en la Constitución Española, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991. p. 51.

miembro de una sociedad democrática. Políticamente ha existido la tendencia a reducir el diseño del Derecho del Trabajo, apostando por una de esas dimensiones, negando o minimizando las otras. El laboralismo conservador, comúnmente ligado a una dogmática legalista, ha entendido que sólo los derechos laborales estrictos y de origen legal merecen la atención de la regulación laboral, su intención ha sido disminuir la relevancia de los derechos fundamentales de los trabajadores del constitucionalismo social, como son la libertad sindical, la negociación colectiva y especialmente la huelga. En el otro lado de la calle, el laboralismo progresista, ligado a corrientes doctrinarias de tono más anti formalistas, ha querido poner la atención en los derechos constitucionales de naturaleza social, especialmente en la libertad sindical y la negociación colectiva, supeditando las regulaciones legales al cumplimiento de parámetros constitucionales.<sup>67</sup>

En la primera clasificación el derecho laboral se refería únicamente a la normatividad jurídica sobre las condiciones de trabajo, así pues en la segunda clasificación el objetivo es los derechos colectivos de los trabajadores y por último en la actualidad se habla de derechos fundamentales en el ámbito laboral donde los derechos inespecíficos del ciudadano en su calidad de trabajador reciben la protección constitucional y genera el debate respecto de cuales derechos laborales deben ser considerados únicamente garantías económicas en su carácter de prestaciones con esa finalidad y en realidad cuales otros verdaderamente constituyen derechos fundamentales en el actuar diario del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales con la empresa.

En diversos países de Latinoamérica el derecho laboral durante algunas décadas se constriñó al positivismo jurídico de una legislación garantista de mismos de derechos los cuales quedaron rebasados ante la globalización y los nuevos escenarios de una ciudadanía como la es de los trabajadores exigente en el respeto de sus derechos inespecíficos como los son la intimidad, la integridad, la libertad de expresión en las relaciones laborales y la no discriminación.

Ugarte Cataldo, parafraseando a Berlín, es de esta manera que el Derecho del Trabajo ha dejado de comportarse como erizo y ha empezado a actuar como zorro.

Ha comenzado a comprender que su tarea no es encerrarse –como el erizo– en una dimensión del trabajo, sino que construir –como el zorro– en varios frentes al mismo tiempo, y que su tarea regulativa implica enfrentar desafíos en distintas perspectivas y

---

<sup>67</sup> Ugarte Cataldo, José Luis. “La tutela de Derechos fundamentales y el Derecho del trabajo: de erizo a zorro”. Visible en: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf> p. 54

dimensiones: desde los clásicos problemas de las condiciones salariales y de trabajo hasta el ingreso de los derechos fundamentales inespecíficos a la fábrica.<sup>68</sup>

Desde la perspectiva del derecho constitucional moderno o también denominado neoconstitucionalismo algunos consideran que es un triunfalismo del discurso de estos derechos el cual ha recibido diversas críticas desde los estudios críticos del derecho toda vez que si bien en un momento constituyen un modelo de mancipación en otro pueden ser un obstáculo o bien generar demandas políticas mas radicales.

La tradición jurídica en diversos países de América latina en relación a la constitución es de naturaleza formal y legal, regulando la normatividad y el desarrollo de los ciudadanos de ese país obviamente están inmersos los trabajadores en sus relaciones laborales con la empresa.

Para Peña los derechos fundamentales:

Calificaban, no como reglas, sino como principios” y “la aceptación de que los derechos eran principios (contenidos en meras “declaraciones”) implicaba que no tenían la fuerza normativa directa para ser litigados en sede judicial. Los verdaderos derechos eran tan sólo posiciones directas y concretamente definidas en la ley sustantiva y procesal; los derechos constitucionales en cambio estaban lejos de definir directa y concretamente en qué ocasiones eran violados, en qué ocasiones se imponía su protección o qué remedios se imponían para su protección”.<sup>69</sup>

En la actualidad el nuevo paradigma constitucional es la eficacia horizontal de los derechos fundamentales o sea que los particulares argumentan en contra de otros en el ámbito de sus relaciones privadas los derechos subjetivos públicos como es el derecho a no ser discriminado, la libertad de opinión, el derecho a la intimidad, ante el cual estamos en presencia de nuevos paradigmas que en un futuro se deberán respetar en las relaciones laborales entre trabajador y empresa o sea la iniciativa privada deberá respetar estos derechos considerados como fundamentales en el rango constitucional, por lo tanto, se ha sobrepasado el respeto de estos derechos que antes era en la esfera publica y ahora deben respetarse también en el ámbito privado.

Esta idea de origen alemán, convertida hoy en una exitosa exportación cultural a la tradición jurídica occidental, ha girado en torno a dos versiones, como lo señala Alexy

---

<sup>68</sup> Ugarte Cataldo, José Luis. Op. Cit.

<sup>69</sup> Pena citado por Ugarte Cataldo, José Luis. Op. Cit. p. 57

citado por Ugarte Cataldo: “la de la eficacia mediata o indirecta, donde los derechos fundamentales vinculan y obligan directamente única y exclusivamente a los poderes y autoridades públicas, quienes deben en el ejercicio de sus funciones aplicarlos a las relaciones entre particulares, mediatizados y traducidos.”<sup>70</sup>

La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague de 1995 definió una serie de normas que proporcionarían un cimiento social a la economía globalizada. En palabras de Valega Puello: “Estos cuatro principios -libertad de asociación y libertad sindical y la erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de la discriminación- constituyeron la base que permitió adoptar la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.”<sup>71</sup>

En 1996 se lanzó la propuesta de Cláusula Social en la Organización Mundial del Comercio, como salvaguarda de los derechos de los trabajadores, la Conferencia Ministerial expidió una resolución considerando:

A la OIT como espacio adecuado para el tratamiento de temas laborales en la esfera internacional, lo cual trajo consigo una propuesta de Declaración del Grupo Trabajador, que contempla los derechos laborales considerados como fundamentales, a partir de la Cumbre Social de Copenhague, la cual fue finalmente aprobada en junio de 1998, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.

Los principios y derechos enunciados por la Declaración de 1998, con los respectivos convenios, son:

1. Libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (C-87 y C-98);
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (C-29 y C-105);
3. Abolición efectiva del trabajo infantil (C-138 y C-182);
4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (C100 y c-m).<sup>72</sup>

#### **4.- Derechos Fundamentales en el ámbito laboral.**

Los Derechos fundamentales que se reconocen a la persona en su condición de tal y no específicamente en su condición de participante en el proceso productivo pueden ser ejercitados por los trabajadores en el ámbito de las relaciones de trabajo. Como lo establece

---

<sup>70</sup> Alexy citado por Ugarte Cataldo, José Luis. Op. Cit.

<sup>71</sup> Valega Puello, Carlos. “Los Derechos fundamentales y su incorporación en los tratados de libre comercio”. Revista de Derecho, No 22 <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewArticle/2859> p. 99

<sup>72</sup> Valega Puello, Carlos. Op. Cit. p. 100

la reforma constitucional mexicana de 2012 respecto del derecho a no ser discriminado por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminaciones afecta a cualesquiera sujetos que actúen en el mercado y en las relaciones laborales, públicas o privadas, individuales o colectivas, incluidas las asociaciones y representaciones profesionales de trabajadores y empleadores.

El ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores ha de amoldarse a las exigencias de la buena fe contractual, como lo expone Valega Puello: “lo que puede llevar consigo limitaciones o matizaciones de las facultades correspondientes, que atiendan a los intereses legítimos del empresario, pero sin perjuicios de estas limitaciones y matizaciones, los derechos fundamentales de la persona acompañan a ésta en todas las facetas de la vida social y también en la relación de trabajo”.<sup>73</sup>

En el continente americano los países que lo conforman han transformado su legislación laboral a partir de las sugerencias de la OIT para adecuarlas a la realidad social y económica que se vive, por lo tanto, al suscribirse las convenciones de la OIT o bien al transformar la legislación laboral de cada país o su reconocimiento en la constitución respecto de los temas recomendados por la OIT en dichos convenio y antes citados en esta investigación se han comprometido a respetar los derechos fundamentales en materia del trabajo.

Los derechos laborales fundamentales forman parte del conjunto de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) reconocidos por la teoría de los derechos fundamentales, como lo expone Vidal Salazar: “por tanto, le son aplicables los mecanismos de protección en él planteados en virtud de su naturaleza”.<sup>74</sup>

En la actualidad existe una tendencia a considerar a los derechos humanos en el ámbito laboral como derechos fundamentales, al respecto Cristina Mangarelli expone: “Una de las tendencias de mayor relevancia en la actualidad en el campo del Derecho del Trabajo es la universalización de los derechos laborales. La idea de que determinados

---

<sup>73</sup> Ídem. p. 101

<sup>74</sup> Ídem. p. 188

derechos laborales deben ser respetados, cualquiera sea el país en el que se preste la actividad, ha cobrado un nuevo impulso y presenta nuevos modos de llevarla a la práctica. Se trata de derechos laborales de aplicación en todo el mundo”.<sup>75</sup>

Por su parte Pérez Luño, considera que: “Los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”.<sup>76</sup>

En el análisis de los derechos de los trabajadores como derechos humanos para Ubaldo Martínez: “El problema fundamental estriba en que el planteamiento acerca de los derechos de los trabajadores parte en gran medida de una consideración de los derechos como algo colectivo mientras que la tradición de los derechos humanos parte de estos como un fenómeno individual.”<sup>77</sup>

A mayor abundamiento y respecto de la obligatoriedad de observancia de los derechos humanos por parte del estado Molina Higuera considera:

El sistema universal de los derechos humanos como en el sistema interamericano se encuentran instrumentos jurídicos de carácter general y relativo a grupos poblacionales específicos que consagran derechos relacionados con el trabajo. Así mismo, los Convenios Internacionales del Trabajo emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son normas internacionales del trabajo que generan obligaciones jurídicas a los Estados que las ratifican.<sup>78</sup>

En consecuencia los derechos humanos en el ámbito laboral se consideran en la actualidad como derechos fundamentales al respecto Ubaldo Martínez expone: “Los

---

<sup>75</sup> Mangarelli, Cristina. “Tendencias del derecho del trabajo”. Revista Gaceta Laboral. Vol. 15, No. 1. 2009 Universidad de Zulia. p. 90

<sup>76</sup> Pérez Luño, Antonio Enrique citado por López López, Pedro. “Biblioteca y Derechos humanos”. Visible en: [http://www.cervantes.es/imagenes/File/biblioteca/jornadas/jornada\\_3/documentacion/lopez\\_lopez\\_pedro.pdf](http://www.cervantes.es/imagenes/File/biblioteca/jornadas/jornada_3/documentacion/lopez_lopez_pedro.pdf) p. 1

<sup>77</sup> Martínez Veiga, Ubaldo. “Los Derechos de los trabajadores como Derechos humanos”. En Historia, Trabajo y Sociedad. No. 2. 2011 Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. Visible En: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/0205Veiga.pdf> p. 137

<sup>78</sup> Molina Higuera, Angélica. “Aproximaciones sobre el derecho del trabajo”. Revista Estudios Sociojurídicos. Bogotá, Colombia, No. 9, 2007. Visible en: Molina Higuera, Angélica. “Aproximaciones sobre el derecho del trabajo” file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-AproximacionesSobreElDerechoAlTrabajoDesdeLaPerspe-2354633.pdf p. 168.

considerados derechos fundamentales de los trabajadores que también son derechos humanos fundamentales plantean. Lo que caracteriza a los derechos fundamentales es que se trata de “derechos universales en el sentido de que son aplicables independientemente del nivel de desarrollo político, económico u otro cualquiera de un país.”<sup>79</sup>

Respecto a los derechos fundamentales Vidal Salazar, indica: “Nos encontramos frente a bienes susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar potencialidades en la sociedad. Por lo tanto, El mencionado pronunciamiento resalta, además, los alcances vinculantes de los derechos fundamentales en relación con el Estado y los particulares, y su origen anterior al mismo Estado.”<sup>80</sup>

Por lo tanto, hay un régimen de derechos humanos y otro régimen de derechos de los trabajadores que es anterior y se origina en el desarrollo de los movimientos de los trabajadores, al respecto Ubaldo Martínez considera:

En la última parte del siglo XIX y que está encarnado en instituciones tales como la OIT de 1919, y el sistema europeo de bienestar. Aunque estos dos regímenes se solapan a veces, especialmente a partir de la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo en donde se establecen los cuatro derechos y principios básicos a los que nos hemos referido, sin embargo hay algunas diferencias entre los dos que tienen que ver con el hecho de que las cuestiones que se presentan sobre los derechos humanos tiene más que ver o son más compatibles con la acción individual que con la acción colectiva, y esto presenta problemas con respecto a derechos tales como la liberación de la esclavitud o de la tortura que en principio parece tener un carácter más individual.<sup>81</sup>

La tendencia actual es considerar a los derechos laborales como derechos fundamentales, al respecto Vidal Salazar establece:

Considerando que el ordenamiento internacional juega un papel importantísimo en la consagración de derechos humanos, a nuestro entender, debe agregarse al grupo de derechos fundamentales aquellos reconocidos en los tratados, declaraciones o cartas suscritas por el Estado o emitidas por organizaciones internacionales a las que estos se encuentren adscritos. Se constituiría así lo que, en doctrina, se ha denominado como bloque constitucional.<sup>82</sup>

Por lo tanto, el debate actual es determinar si los derechos laborales pueden ser considerados derechos fundamentales, al respecto Vidal Salazar, dice:

---

<sup>79</sup> Martínez Veiga, Ubaldo. Op. Cit. p. 120

<sup>80</sup> Vidal Salazar. Op. Cit. p. 463

<sup>81</sup> Martínez Veiga, Ubaldo. Op. Cit. p. 142

<sup>82</sup> Vidal Salazar, Michael. Op. Cit. p. 464

Como lo señala la historia, el reconocimiento de los derechos laborales es, en cierta medida, reciente. En efecto, su reconocimiento se materializa conjuntamente con la aparición de la segunda generación de derechos (derechos económicos, sociales y culturales). Siendo ello así, no debe llamarnos la atención que su consagración se haya plasmado por primera vez en las constituciones sociales de principios del siglo XX (especialmente, en las Constituciones de Querétaro de 1917 y Weimar de 1919).<sup>83</sup>

Ahora bien existe la dualidad de considerar que la sola positivización de los derechos humanos por si solos no pueden elevar a rango de derechos fundamentales todos los derechos laborales y por consiguiente existe la interrogante de establecer cuáles entonces si pueden ser derechos fundamentales, al respecto Vidal Salazar expone. “La positivización exigida para calificar un derecho humano como fundamental no puede limitarse únicamente al reconocimiento constitucional explícito, sino que debe ampliarse al reconocimiento implícito, así como al contenido en disposiciones internas”.<sup>84</sup>

Por lo tanto, en el campo de los derechos humanos laborales, la fundamentación exigida ha sido vinculada a la dignidad humana y a la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Sin embargo, como lo refiere Vidal Salazar: “La difícil determinación de un esquema jerárquico adecuado de los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización ha llevado a que resulte sumamente complejo ponerse de acuerdo sobre el listado de derechos que formarían parte del denominado núcleo duro”.<sup>85</sup>

En torno al tema en cuestión la OIT proporciona una definición integral basada en valores y una base jurídica para las políticas y prácticas nacionales, además de servir como herramientas para animar a los Estados a establecer o mejorar las legislaciones nacionales de acuerdo con las normas internacionales. Al respecto Cano Ángeles establece: “La protección y la estructura que ofrecen estos instrumentos superan con mucho la mera oferta de un marco de derechos humanos”.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> Ídem. p. 466

<sup>84</sup> Ídem. p. 465

<sup>85</sup> Ídem. p. 470

<sup>86</sup> Cano, Ángeles. “Protección internacional de los Derechos Humanos de los Trabajadores Migrantes”. En Revista Persona y Derecho. No. 63, 2010, Universidad Rey Juan Carlos, España. Visible en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11300> p. 138

Debemos recordar que la legislación que ha producido desde su creación la Organización Internacional de Trabajo (OIT) reúne una numerosa cantidad de tratados (convenios), recomendaciones y declaraciones referidas a derechos laborales. Dentro de estas normas, se destaca la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ésta tiene dos aspectos relevantes. El primero es que declara que los miembros de la OIT a partir de su mera pertenencia a esta, aun cuando no hayan ratificado los convenios elaborados por la Organización, tienen el compromiso de respetar y promover la misma.

Ugarte al respecto ha señalado que: “El tema de los derechos fundamentales en las relaciones laborales ha operado como un plato dulce para la doctrina laboral, que ha visto aquí, después de largos años de sequía, una fuente de temas frescos que en, algún modo, ha permitido reverdecer el devastado jardín del derecho del trabajo post desregulación salvaje de fines de los setenta y ochenta”.<sup>87</sup>

En la actualidad los países de Latinoamérica han realizado una positivización de la legislación acorde a los convenios internacionales de la OIT; por lo tanto, como lo expone Barreto Ghione: “La consideración y aplicación de las normas internacionales del trabajo en nuestro ordenamiento puede variar sustancialmente a partir de la fuerte renovación que impacta en la teoría del derecho del trabajo a partir de las elaboraciones provenientes del garantismo, el neoconstitucionalismo, la teoría de los derechos fundamentales o el bloque de constitucionalidad.”<sup>88</sup>

El siglo XXI se ha caracterizado por el predominio de los derechos humanos en el ámbito laboral al considerarse alguno de estos como derechos fundamentales al respecto Barreto Ghione expone: “El panorama actual del derecho del trabajo pos/neo/liberalismo parece mostrar un paisaje a tal punto renovado, que ha podido decirse que ha operado una

---

<sup>87</sup> Ugarte citado por Barreto Ghione, Hugo. “Las normas internacionales como factor de renovación del derecho del trabajo sustantivo y procesal” en Gaceta Laboral Vol. 18, No. 3, 2012. Visible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33625439002> p. 332

<sup>88</sup> Barreto Ghione, Hugo. Op. Cit. p. 335

especie de resiliencia que lo hace emerger con un nuevo impulso expansivo luego de años de amurallarse en posiciones defensivas”.<sup>89</sup>

Respecto de los derechos humanos reconocidos al trabajador Ermida Uriarte señala:

Justamente, el fenómeno de la ampliación del elenco de derechos humanos reconocidos al trabajador con base en la juridificación de los derechos laborales con fuente constitucional e internacional. El trabajador no sólo es titular de los derechos específicos que se le reconocen en tanto trabajador, sino que además, sigue siendo titular de aquellos derechos (inespecíficos) que le corresponden en tanto persona. Esos derechos individuales, civiles y políticos, tales como los derechos a la dignidad, al honor, a la intimidad, a la libertad de pensamiento y de su expresión, a la libertad de cultos, de reunión, etc., no caducan por la celebración de un contrato de trabajo o por la incorporación a una unidad productiva denominada empresa.<sup>90</sup>

## Conclusiones.

1.- En la actualidad el empleador debe respetar los Derechos humanos en el ámbito laboral.

2.- Los Derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales constituyen el reconociendo y protección de los derechos inespecíficos del ciudadano en su calidad de trabajador.

## Bibliografía.

- Aguilera Portales, Rafael Enrique y López Sánchez, Rogelio. “Los derechos fundamentales en la teoría jurídica garantista de Luigi Ferrajoli”. Visible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2977/4.pdf>
- Barreto Ghione, Hugo. “Las normas internacionales como factor de renovación del derecho del trabajo sustantivo y procesal” en Gaceta Laboral Vol. 18, No. 3, 2012. Visible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33625439002>
- Cano, Ángeles. “Protección internacional de los Derechos Humanos de los Trabajadores Migrantes”. En Revista Persona y Derecho. No. 63, 2010, Universidad Rey Juan Carlos, España. Visible en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11300>

---

<sup>89</sup> Ídem. p. 336

<sup>90</sup> Ermida Uriarte citado por Barreto Ghione, Hugo. Op. Cit. p. 340

- Catells, Manuel citado por Vidal Salazar, Michael. “Los derechos laborales fundamentales frente a la globalización y la flexibilización laboral”. p. 479. Visible en:  
<http://vufind.uniovi.es/Record/oai:doaj.org/article:3fcc461a3c4e47129ffa425aaeea345d/Details>
- Chávez citado Morera Guillen Nidia Esther. “Derechos Laborales en el Marco de la Globalización Económica”. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Año L. Núm. 202. Enero-Abril 2008. UNAM; México.
- Guzmán Stein, L. “Derechos Humanos y Trabajo Social en un Contexto Neoliberal”. Universidad de Costa Rica. 1995.
- Isea Silva, Ricardo. “Las Empresas y los Derechos Humanos”. En Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No. 12 Septiembre 2011. Universidad de Navarra. Visible en:  
[http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf)
- López López, Pedro. “Biblioteca y Derechos humanos”. Visible en:  
[http://www.cervantes.es/imagenes/File/biblioteca/jornadas/jornada\\_3/documentacion/lopez\\_lopez\\_pedro.pdf](http://www.cervantes.es/imagenes/File/biblioteca/jornadas/jornada_3/documentacion/lopez_lopez_pedro.pdf)
- Mangarelli, Cristina. “Tendencias del derecho del trabajo”. Revista Gaceta Laboral. Vol. 15, No. 1. 2009 Universidad de Zulia.
- Martínez Salguero M.E. “derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales. “OIT Análisis de situación en América latina. Serie estudios Básicos de derechos humanos tomo IV.
- Martínez Veiga, Ubaldo. “Los Derechos de los trabajadores como Derechos humanos”. En Historia, Trabajo y Sociedad. No. 2. 2011 Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. Visible En:  
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/0205Veiga.pdf>
- Molina Higuera, Angélica. “Aproximaciones sobre el derecho del trabajo”. Revista Estudios Sociojurídicos. Bogotá, Colombia, No. 9, 2007. Visible en: Molina Higuera, Angélica. “Aproximaciones sobre el derecho del

trabajofile:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-

AproximacionesSobreElDerechoAlTrabajoDesdeLaPerspe-2354633.pdf

- Morera Guillen, Nidia Esther. “Derechos laborales en el marco de la globalización económica”. Visible en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11300>
- Ruggie citado por Isea Silva, Ricardo. “Las Empresas y los Derechos Humanos”. En Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No. 12 Septiembre 2011. Universidad de Navarra. Visible en [http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf)
- Palomeque, M. C., Los derechos laborales en la Constitución Española, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.
- Rodríguez citado Calderón Chacón, Adrián. “Derechos fundamentales y relaciones de empleo”. Visible en file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-DerechosFundamentalesYRelacionesDeEmpleo-5340023.pdf
- Ugarte Cataldo, José Luis. “La tutela de Derechos fundamentales y el Derecho del trabajo: de erizo a zorro”. Visible en: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>
- Valega Puello, Carlos. “Los Derechos fundamentales y su incorporación en los tratados de libre comercio”. Revista de Derecho, No 22 <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewArticle/2859>
- Zachert, Ulrich. “Los Derechos fundamentales de los trabajadores en la carta europea de Derechos fundamentales”. Temas laborales No. 65/2002. Visible en: file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesDeLosTrabajadoresEnLaCarta-299478.pdf