

Derechos humanos laborales en el Derecho uruguayo

Óscar Ermida Uriarte

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Concepto de derechos humanos

De conformidad con el enfoque tradicional de la doctrina rioplatense¹, manejamos como sinónimos los conceptos de derechos humanos y derechos fundamentales. Los derechos humanos, es decir, aquellos inherentes a la persona humana, son fundamentales, precisamente, en tanto esenciales al ser humano, propios de la dignidad humana .

También son fundamentales en un segundo sentido: recogidos o proclamados en las normas jurídicas de mayor jerarquía tanto del ordenamiento jurídico nacional (Constitución) como del orden jurídico internacional (pactos, declaraciones y otros instrumentos internacionales de derechos humanos), están jurídicamente «supraordenados» al legislador ordinario, a las autoridades administrativas y a los operadores jurídicos en general².

¹ BARRETTO GHIONE, Hugo, Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el Uruguay. OIT, Lima: 2006, p. 21.

² VALDÉS DAL RE, Fernando, Los derechos fundamentales de la persona del trabajador. En Revista de Derecho Laboral, Montevideo, 2003, tomo XLVI, número 212, pp. 650 y 662, y BARRETTO, Hugo. Op. cit.

1.2. Derechos humanos laborales

Dentro del conjunto de los derechos humanos, hay un número importante de derechos laborales. La trascendencia de esta circunstancia es múltiple, mayúscula y evidente. Por una parte, el hecho de que muchos derechos laborales formen parte de los derechos fundamentales resalta la jerarquización del Derecho del trabajo y de los valores que le inspiran. Por otra parte, el hecho de que esos derechos laborales que son derechos humanos estén supraordenados en la Constitución y en las normas internacionales, los vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la Administración y para el operador jurídico en general. En tercer lugar, esta misma circunstancia conecta nuestro tema con dos de las tres más importantes particularidades del sistema de fuentes del Derecho laboral: su internacionalidad y su constitucionalidad³

1.3. Características del enfoque adoptado

Está claro que toda la temática de los derechos humanos tiene una honda connotación filosófica y específicamente ética, con repercusiones probablemente mayores aún, en el terreno político e ideológico. Sin embargo, procuraremos prescindir en la mayor medida posible de esas connotaciones e implicancias, adoptando, a tal efecto, un enfoque estrictamente jurídico y formal, casi positivista y no valorativo. No se trata de negar aquella faceta, ni de tomar posición entre juspositivismo y jusnaturalismo, sino que se opta por esta metodología solamente para limitar al máximo posible el flanco de discusión o debate. Con ese afán – y sin que signifique en modo alguno una toma de posición filosófica o de teoría del Derecho – adoptaremos, en esta ocasión, un método puramente jurídico formal, ateniéndonos a las normas jurídicas de más alta jerarquía: las constitucionales e internacionales.

³ La tercera gran particularidad del sistema de fuentes del Derecho del trabajo es la autonomía colectiva.

Con el mismo objetivo y a pesar del peso definitivo que en esta materia tienen las normas internacionales, adoptaremos aquí un enfoque constitucional, o sea, nacional.

Tampoco es una toma de posición sobre las relaciones entre el orden jurídico nacional y el internacional (monismo vs. dualismo). Por el contrario, nuestra opinión se inclina a reconocer la primacía del Derecho internacional, de conformidad con las previsiones de la Convención de Viena de Derecho de los tratados. Pero como esta visión del Derecho puede ser discutida – y a menudo lo es – desde puntos de vista nacionalistas o «soberanistas», hemos optado por hacer una segunda concesión, optando por un enfoque que parta exclusivamente del Derecho nacional y llegue hasta donde este Derecho positivo nacional lo permita. Reiteramos: es una opción metodológica coyuntural destinada a juridizar todo lo posible el análisis, «aislándolo» y «descontaminándolo» de todas aquellas connotaciones más expuestas a la discusión.

El enfoque será, pues, jurídico formal, positivista y nacional. Comenzaremos, así, por el estudio de los derechos laborales que son derechos humanos de conformidad con la Constitución uruguaya (parte I) y luego, en atención a la remisión constitucional, analizaremos el mismo contenido en las fuentes internacionales (parte II).

2. LA CONSTITUCIÓN

Como la mayoría de las constituciones modernas, la Constitución uruguaya es no solamente una norma jurídica, sino que además es la de más alta jerarquía en el orden jurídico nacional, primando, por tanto, sobre todas las demás. En esa condición contiene dos grandes partes: una, de la cual no nos ocuparemos aquí, en la que se determina la estructura política del Estado y otra, que le antecede, en la cual se reconocen o proclaman los derechos fundamentales.

Se advierte, en la Constitución uruguaya, un doble contenido en materia de derechos humanos. Hay un elenco importante de derechos fundamentales que

están reconocidos a texto expreso, «con nombre y apellido» (contenido directo) y hay luego, en el artículo 72, una remisión a otros derechos, operándose así una ampliación conceptual del referido elenco (contenido indirecto, remisivo o ampliado)

Dentro de ese conjunto de derechos humanos, hay muchos que son derechos laborales⁴, esto es, derechos fundamentales de titularidad del trabajador o derechos humanos laborales.

2.1. Contenido laboral directo

Entre los derechos humanos reconocidos expresamente en la Constitución y que pueden ser ejercidos por los trabajadores, se distinguen, por un lado, aquellos reconocidos al trabajador en tanto tal (derechos específicos) y aquellos otros genéricos o inespecíficos que, sin ser atribuidos exclusivamente a los trabajadores, pueden ser ejercidos por éstos como por cualquier otra persona

2.1.1. Derechos específicos o reconocidos al trabajador en cuanto tal (artículos 7 y 53 y siguientes)

El análisis de los derechos humanos reconocidos al trabajador en cuanto tal o derechos humanos específicamente laborales o simplemente derechos específicos, no puede comenzar sino con la constatación de que la Constitución impone un Derecho del trabajo tuitivo, sancionando expresamente la protección legal del trabajador. «El trabajo está bajo la protección especial de la ley»⁵, dice el artículo 53. El primer derecho fundamental del trabajador es pues, el derecho a la protección, lo que también venía ya adelantado por el significativo artículo 7.

⁴ BARRETTO GHIONE, Hugo. Op. cit.

⁵ Subrayado nuestro. La doctrina ha resaltado la importancia jurídica de esta expresión calificativa excepcional en el texto uruguayo. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los principios del Derecho del trabajo. Buenos Aires, 1998. p. 82 y Curso de Derecho laboral. Montevideo, 1990. Tomo 1, volumen 1. pp. 39 y 183.

En efecto, esta disposición establece que «todos los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad»⁶

Esta disposición proviene de la Constitución de 1917, aunque la referencia al trabajo fue agregada en la reforma de 1934. La circunstancia de que el agregado del trabajo no se hiciera al final, como hubiere correspondido a una adición, sino que se le insertara antes de la propiedad, ha permitido a la doctrina fundamentar la preeminencia del trabajo sobre la propiedad, lo cual, por lo demás, refuerza el principio de protección del artículo 53^{7 8}

El elenco de derechos laborales específicos reconocidos como derechos humanos por la Constitución en su Sección II, incluye asimismo, a los derechos a la independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador, a la justa remuneración, a la limitación de la jornada, al descanso semanal, a la higiene física y moral (artículo 57), a la promoción de la actividad sindical y a la huelga (artículo 57), así como el derecho a la seguridad social (artículo 67 y disposición especial M).

También se reconocen, aunque de manera asistemática, algunos derechos de participación en los entes autónomos y servicios descentralizados del Estado, en el Consejo de Economía Nacional, en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y en el instituto nacional de seguridad social extravagantemente denominado «Banco de Previsión Social» (artículos 65, 206-207, 230 y disposición especial M).

⁶ Subrayados nuestros.

⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los principios...p. 82 y Curso...p.181

⁸ En otro orden, es del caso destacar que el artículo 7 no consagra el derecho a la vida, honor, etc., sino el derecho a ser protegido en el goce de la vida, honor, etc., de donde se deduce que la Constitución no concede esos derechos que son preexistentes e impuestos por el *jus cogens*, sino el derecho a la protección para su ejercicio. Establece una garantía de ejercicio del derecho y no el derecho mismo (conf. CASSINELLI MUÑOZ, Horacio, Protección en el goce de los bienes humanos fundamentales y acción de amparo, en Revista del Colegio de Abogados del Uruguay, Montevideo, 1993, tomo XXVI, pp. 5 y siguientes, especialmente pp. 6 y 14). Sin embargo, no desarrollamos este aspecto – limitándonos a consignarlo en nota al pie, con finalidad puramente informativa -, porque llevaría a tomar posición sobre aspectos que decidimos dejar de lado en esta ocasión (supra, 3).

En una norma sorprendentemente moderna (habida cuenta que proviene de la reforma de 1934), el actual artículo 55 dispone que «la ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo».

El artículo 56 reconoce el derecho a alimentación y alojamiento adecuados cuando el trabajador debe permanecer en el establecimiento.

Finalmente, una referencia especial requiere el artículo 54 inciso 2, según el cual, «el trabajo de las mujeres y de los menores de 18 años será especialmente reglamentado y limitado». Parece claro que esta norma, proveniente también de la reforma de 1934, es hoy claramente discriminatoria por razón de género, en cuanto ordena la limitación del trabajo femenino. Debería entenderse que la misma ha sido desplazada por las normas internacionales que imponen el principio de igualdad y no discriminación, como los artículos 1 y 3 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo 100 y 111⁹.

En resumen, pues, el contenido laboral directo o expreso de la Constitución uruguaya, en materia de derechos humanos laborales específicos, incluye:

- 1) derecho a la protección del trabajo (artículos 7 y 53)
- 2) independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador (artículo 54)
- 3) justa remuneración (artículo 54)
- 4) limitación de la jornada (artículo 54)
- 5) descanso semanal (artículo 54)
- 6) higiene física y moral (artículo 54)
- 7) promoción de la actividad sindical (artículo 57)
- 8) huelga (artículo 57)
- 9) seguridad social (artículos 67 y disposición adicional M)
- 10) participación en determinados ámbitos (artículos 65, 206-207, 230 y disp. esp. M)

⁹ Esta interpretación, que en nuestra opinión personal vendría impuesta por la preeminencia de las normas internacionales de derechos humanos, es de todos modos aplicable en función del artículo 72 de la Constitución, comentado infra, I.2

- 11) distribución equitativa del trabajo (artículo 55)
- 12) alimentación y alojamiento en determinadas circunstancias (artículo 56)
- 13) reglamentación y limitación del trabajo de los menores de 18 años (artículo 54 inciso 2)¹⁰

A esta nómina de derechos específicos reconocidos expresamente en la Constitución, deben agregarse los derechos inespecíficos (infra, 1.2.) y todos los inherentes a la persona humana y a la forma democrático republicana de gobierno, aunque no estén mencionados expresamente (infra, 2)

2.1.2. Derechos de la persona del trabajador o inespecíficos

El trabajador no solo es titular de aquellos derechos fundamentales típica o específicamente laborales, reconocidos al ser humano en tanto trabajador (como la libertad sindical, la negociación colectiva, el derecho de huelga, la limitación de la jornada, el descanso semanal o las vacaciones anuales, entre otros), sino que él también es titular de los demás derechos humanos esenciales a la persona simplemente en tanto tal. Está claro que la titularidad y goce de tales derechos (universales, irrenunciables e indisponibles), mal podrían verse afectados por la celebración de un contrato de trabajo o por la incorporación a una unidad productiva jerarquizada, como la empresa. Como alguna vez bien dijo Romagnoli, al ingresar a la fábrica, el trabajador no deja colgados en la reja, junto a su gorra, los derechos humanos de que es titular, ni los guarda en el ropero del vestuario, junto a su abrigo, para retomarlos al fin de la jornada. Por el contrario, él sigue siendo titular de los derechos esenciales a todas las personas, como el derecho a la dignidad, al honor, a la intimidad, a las libertades de pensamiento y de cultos, a la libre expresión del pensamiento, etc.), los que vienen, por tanto, a engrosar significativamente el número de derechos humanos de que es titular el trabajador.

¹⁰ Como va dicho, esta disposición incluye, en las mismas condiciones, la reglamentación y limitación del trabajo femenino, lo que se estima superado por normas de fuente internacional que establecen la igualdad de trato y no discriminación, conf. lo expuesto supra, nota anterior.

Esta ampliación de los derechos humanos laborales no respondió a una reforma constitucional ni a la adopción de nuevas normas internacionales. Respondió, simplemente, a una nueva lectura de las mismas normas ya existentes. Fue una creación doctrinal y jurisprudencial, originada en Europa y luego extendida en América latina y en Uruguay¹¹.

Estos derechos inespecíficos – denominados a veces «derechos de la persona del trabajador» y otras veces presentados en el concepto de «ciudadanía en la empresa» – tienen diversas significaciones. En primer lugar – y a ello alude la primera de las denominaciones citadas -, amplían la esfera personal de autonomía del trabajador. En segundo término - y a ello alude la segunda de las denominaciones - recuerdan que el trabajador es también un ciudadano y apuntan a democratizar ese espacio de poder y dominación que es la empresa y a cuya extensión y profundización había contribuido el contrato de trabajo, atribuyéndose efectos que excedían en mucho la esfera de lo jurídicamente disponible. Y en tercer lugar, es del caso señalar cómo han dado fundamento al surgimiento de nuevos derechos, a la extensión o reelaboración de otros de no poca importancia o a la imposición de nuevos límites a las facultades patronales, tales como, por ejemplo y sin ninguna pretensión de exhaustividad, la proscripción de los acosos sexual y moral, la limitación de medidas de revisión física del trabajador y de otras medidas de control, como las audiovisuales, la afirmación o extensión de la intimidad y de la libertad en la vestimenta y en la apariencia física, etc¹².

En todo caso y para finalizar este apartado, cabe destacar la importancia que en esta materia cobra la vieja disposición constitucional uruguaya – también procedente de 1934 – contenida en el artículo 54, que reconoce a todo trabajador, «la independencia de su conciencia moral y cívica» (...) «y la higiene física y moral»¹³

¹¹ ROMAGNOLI, Umberto, BAYLOS, Antonio y APARICIO, Joaquín. Ciudadanía, empleo y trabajo. Mesa redonda publicada en: X Encuentro del Grupo Bologna / Castilla – La Mancha, Montevideo 2002. pp. 201 y siguientes; VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Op cit. pp. 645 y siguientes; GAMONAL CONTRERAS, Sergio, Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos. Montevideo, 2004.

¹² GAMONAL, Sergio. Op. cit.

¹³ Subrayados nuestros.

2.3. Contenido indirecto, remisivo o ampliado (el artículo 72 de la Constitución y el «bloque de constitucionalidad»)

Pero el elenco de derechos laborales reconocidos como derechos humanos en la Constitución no se agota en los que venimos de comentar. Por el contrario, nuestra máxima norma jurídica contiene un dispositivo relativamente frecuente en las constituciones más recientes, por el cual, en materia de derechos fundamentales, su contenido implícito es aún mayor que el explícito. En efecto, el artículo 72 de la Constitución nacional – procedente, con variantes menores, del texto de 1918 -, dispone que la enumeración de derechos contenida en la Constitución no excluye sino que incluye a los otros, aún no enumerados, «que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma democrático republicana de gobierno». Con lo cual gozan del reconocimiento constitucional todos aquellos derechos esenciales a la persona humana. Ahora bien, ¿cómo saber cuáles son esos derechos? ¿cómo determinarlos?. Pues bien, parece que uno de los métodos posibles, sin duda el más objetivo y ajustado a la técnica jurídica, es considerar que sin duda son derechos fundamentales aquellos que la comunidad internacional ha reconocido como tales en los pactos, declaraciones y otros instrumentos internacionales de derechos humanos. De tal forma, opera una remisión de la Constitución a las fuentes internacionales de derechos humanos, las que operan como fuente de integración del contenido abierto del artículo 72. Así, las normas expresas de la Constitución sobre derechos fundamentales¹⁴ forman un «bloque de constitucionalidad» en materia de derechos fundamentales junto con las normas internacionales sobre la materia¹⁵.

Como se puede advertir con facilidad, esta remisión opera una ampliación fenomenal del contenido constitucional en materia de derechos humanos, contenido este, además, que resulta siempre actualizado en línea con las normas internacionales. Ello exige, asimismo, analizar el contenido de las fuentes

¹⁴ Las comentadas supra, 1.

¹⁵ BARBAGELATA, Héctor-Hugo, Derecho del trabajo. Montevideo, 2002. Tomo I volumen 1. pp. 134-135; El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales. En: en Revista de Derecho. Laboral. Montevideo, 2004. Tomo XLVII, número 214. pp. 213 y siguientes, y La renovación del nuevo Derecho. En: XVII Jornadas uruguayas de Derecho del trabajo y de la Seguridad social. Montevideo, 2006. Volumen 2. pp. 11 y siguientes.

internacionales en la materia para conocer apropiadamente el de la Constitución nacional que a ellas se remite.

Pero antes de pasar a ese análisis, parece indispensable llamar la atención sobre otra consecuencia menos evidente, pero igualmente trascendente, si no más, de esta técnica remisiva conceptual abierta de nuestra Constitución. En función de su previsión en el artículo 72, los derechos fundamentales proclamados en pactos, declaraciones y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, son constitucionales *ab initio*: nacen constitucionales al Derecho uruguayo. No hay ninguna operación de incorporación al Derecho interno (ni ratificación, ni adopción, ni traducción del ordenamiento jurídico internacional al nacional). La Constitución nacional nació grávida de estos derechos de fuente internacional, que forman parte de ella desde el comienzo, como va dicho, sin necesidad de ratificación, adopción, ni incorporación. Demás está decir que esta circunstancia permite sortear toda la discusión sobre las relaciones entre orden jurídico internacional y orden jurídico interno, sobre monismo y dualismo, y habilita la metodología adoptada, de utilizar un enfoque exclusivamente nacional y positivista. Las normas internacionales de derechos humanos, son normas constitucionales nacionales, vía artículo 72.

3. LAS FUENTES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

3.1. Enumeración no taxativa de Pactos y Declaraciones de derechos humanos

Son numerosos y variados los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Incluyen pactos, convenciones o tratados sujetos a ratificación, tanto como declaraciones no sujetas a aprobación nacional distinta de su suscripción. Tales pactos y declaraciones pueden ser asimismo, generales o específicamente sociales o laborales y pueden, también, ser de vocación universal o regionales. Consideramos aquí, en esta enumeración no exhaustiva, aquellos instrumentos aplicables como normas uruguayas, razón por la cual, incluimos los universales y americanos, sin perjuicio de reconocer la gran importancia de los europeos.

Entre las declaraciones de vocación universal, a menudo se cita al Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) como la primera carta internacional de derechos de los trabajadores. La Declaración de Filadelfia (1944), que actualiza y precisa los objetivos y principios de la OIT, formando parte de su Constitución, tiene la misma naturaleza.

Por su parte, la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) completaría el elenco de las principales declaraciones internacionales de derechos laborales dadas en el marco de la OIT.

La Declaración Universal de derechos humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales y el Pacto internacional de derechos civiles y políticos (ambos de 1966) completan el grupo de los principales y temáticamente más amplios pactos y declaraciones dados en el marco de la ONU

En el nivel regional americano, deben tenerse en cuenta, al menos, la Declaración Americana de derechos y deberes del hombre (1948), la Carta interamericana de garantías sociales (1948), la Carta de la OEA (1948, actualizada en 1967 por el Protocolo de Buenos Aires), la Convención Americana de derechos humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969) y el Protocolo de San Salvador (1988), complementario de la anterior.

En el plano subregional, la Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998) forma parte de ese elenco mínimo de pactos y declaraciones de derechos humanos que incluyen derechos laborales.

A esta nómina de pactos y declaraciones de derechos fundamentales habría que agregar los convenios internacionales del trabajo y las recomendaciones de la OIT sobre derechos humanos¹⁶.

¹⁶ Cuáles son los convenios y recomendaciones de la OIT sobre derechos humanos, es cuestión objeto de debate doctrinal. Hay quienes sostienen que casi todos los convenios son sobre derechos humanos, ya que la mayor parte de los derechos laborales por ellos abordados tienen esa naturaleza, excluyendo solamente algunos convenios sobre temas estadísticos o puramente técnicos. En el otro extremo se situaría una eventual lectura hiper restrictiva de la Declaración de 1998, que pretendería ver en ella un *numerus clausus*.

3.2. Enumeración mínima de derechos humanos laborales contenidos en los Pactos y declaraciones

Ese conjunto de instrumentos internacionales de derechos humanos proclama un número importante de derechos laborales, entre los cuales aparecen, con claridad, por lo menos los siguientes:

- 1) Derecho al trabajo o empleo libremente elegido
- 2) Prohibición del trabajo forzoso
- 3) Prohibición y limitación del trabajo de menores
- 4) Igualdad y no discriminación
- 5) Limitación de la jornada
- 6) Descanso semanal
- 7) Vacaciones anuales
- 8) Formación profesional
- 9) Salario justo, equitativo, vital o mínimo
- 10) Protección contra el despido injustificado
- 11) Libertad sindical
- 12) Negociación colectiva
- 13) Huelga
- 14) Protección contra el desempleo
- 15) Protección de la maternidad
- 16) Protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales
- 17) Seguridad social
- 18) Libre acceso a la función pública

En función de lo dicho anteriormente¹⁷, estos derechos forman parte de los reconocidos por la Constitución uruguaya , a través del artículo 72, por lo cual vienen a integrarse con los expresamente proclamados en los artículos 7 y 53 y siguientes, dando lugar al elenco mínimo que se indica de inmediato.

¹⁷ Supra, 2.

4. ESQUEMA DEL CONJUNTO MÍNIMO DE DERECHOS RECONOCIDOS AL TRABAJADOR CON EL RANGO DE DERECHOS HUMANOS EN EL DERECHO POSITIVO URUGUAYO

Integrando las previsiones expresas de la Constitución uruguaya sobre derechos humanos laborales con las de los instrumentos internacionales que forman parte de ella vía artículo 72, se puede proponer el siguiente listado mínimo de derechos del trabajador reconocidos constitucionalmente en el Uruguay con el rango de derechos humanos:

- 1) Protección especial del trabajo
- 2) Prohibición del trabajo forzoso
- 3) Prohibición, limitación y reglamentación del trabajo de menores
- 4) Igualdad y no discriminación
- 5) Derecho al trabajo o al empleo libremente elegido
- 6) Limitación de la jornada
- 7) Descanso semanal
- 8) Vacaciones anuales
- 9) Justa remuneración
- 10) Protección contra el despido injustificado
- 11) Alimentación y alojamiento adecuados en determinadas circunstancias
- 12) Formación profesional
- 13) Independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador
- 14) Higiene física y moral
- 15) Libertad sindical
- 16) Negociación colectiva
- 17) Huelga
- 18) Participación en determinados ámbitos
- 19) Seguridad social
- 20) Protección contra el desempleo
- 21) Protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales
- 22) Protección de la maternidad

- 23) Distribución equitativa del trabajo
- 24) Libre acceso a la función pública
- 25) Derechos inespecíficos

5. CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN

El referido conjunto de instrumentos internacionales de derechos humanos, sumado a las normas constitucionales en la misma materia, viene conformando un nuevo Derecho universal de los derechos humanos con características superadoras del tradicional enfoque que de los derechos fundamentales se hacía, de una parte, por el Derecho Internacional público tradicional y de la otra, por el Derecho constitucional nacional.

Este Derecho universal de los derechos humanos se diferencia del clásico Derecho internacional público por poseer caracteres propios, como el sujeto (la persona humana), el objeto (los derechos humanos), las fuentes (instrumentos internacionales, principios generales del Derecho de las naciones y costumbre internacional), su naturaleza y eficacia (orden público internacional o *jus cogens*, universalidad, indisponibilidad e irrenunciabilidad), así como criterios de interpretación igualmente propios. Estos criterios que rigen la hermenéutica de las normas sobre derechos humanos, son los que seguidamente se indican.

5.1. Autoaplicación

Las normas sobre derechos humanos son autoaplicables, es decir, de aplicación inmediata o directa. Así lo disponen, por ejemplo, el artículo 5 de la Constitución brasileña, el 18 de la portuguesa y el artículo 22 de la venezolana.

Pero la Constitución uruguaya va mucho más allá. No se limita a declarar la autoaplicabilidad de las normas sobre derechos fundamentales, sino que establece el procedimiento para tal aplicación. En efecto, el artículo 332 – disposición que proviene de la reforma de 1942 -, dispone que las normas que reconocen derechos fundamentales «no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los

principios generales de derecho y a las doctrinas más recibidas». Lo mismo dispone el artículo 45 de la Constitución paraguaya actual.

Se acota así, el ámbito de la programaticidad de las disposiciones constitucionales e internacionales de derechos humanos. Estas, que generalmente proclaman derechos de manera más o menos genérica o imprecisa, no pueden dejar de aplicarse a la espera de una ley que de precisión (a menudo limitándolo) al contenido de esos derechos. El Juez deberá fallar integrando la disposición genérica, recurriendo a la analogía, los principios generales y la doctrina.

5.2. Interpretación más favorable

El principio de la interpretación más favorable al trabajador es un viejo conocido del Derecho del trabajo (*in dubio pro operario*), que también se plantea en el Derecho de los derechos humanos como la interpretación más favorable a la persona (*in dubio pro omine* o *in dubio pro personae* o *in dubio pro libertate*). Si bien tal vez no haya diferencia ontológica, parece preferible plantearlo como la regla que indica que en caso de duda, corresponde optar por la interpretación que favorezca la realización del derecho, aquella que potencie su ejercicio en vez de la que lo limite.

Si se trata de derechos esenciales a la persona humana, no puede, en caso de duda, sino optarse por la interpretación amplificadora.

5.3. Interdependencia de las fuentes

El criterio de la interdependencia de los tratados postula que el conjunto de instrumentos internacionales sobre derechos humanos conforman un sistema que debe ser, en la medida de lo posible, manejado en su conjunto, de forma tal que es válido, pertinente y a menudo necesario, integrar disposiciones de una y otra fuente para – en armonía con los demás criterios interpretativos – proceder a la configuración del derecho y garantizar su aplicabilidad.

Este criterio, concebido originalmente para ser aplicado entre fuentes internacionales, resulta también aplicable a la interpretación e integración de normas constitucionales e internacionales, en la medida en que ambas se refieran a derechos humanos.

5.4. Norma más favorable

El criterio de la norma más favorable es otro viejo conocido del derecho del trabajo. A diferencia del *in dubio pro operario*, el criterio de la norma más favorable no supone la existencia de una disposición cuyo sentido debe ser interpretado, aclarado o desentrañado, sino que supone la concurrencia de varias normas (por lo menos dos) con vocación de aplicación al mismo caso concreto. En este caso, es válido optar por la norma cuya aplicación produzca la solución más favorable al titular del derecho o mejor aún, al ejercicio y aplicación plena del derecho.

En materia de Derecho de los derechos humanos, este criterio ha sido consagrado expresamente en algunos casos. Por ejemplo, tanto el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales, como el de San José de Costa Rica, dejan a salvo la aplicación de la norma más favorable en materia de libertad sindical, entre las propias y las del Convenio internacional del trabajo número 87.

Del mismo modo y más ampliamente, el artículo 48 de la Constitución de Costa Rica y el 23 de la venezolana disponen que los tratados internacionales de derechos humanos priman sobre la Constitución, en tanto sean más favorables.

5.5. Carácter vinculante de la interpretación de los órganos internacionales de control

Finalmente, tiende a imponerse un quinto criterio hermenéutico en materia de normas internacionales de derechos humanos, cual es el carácter vinculante de la interpretación efectuada por los organismos internacionales especiales de control. En otras palabras, cuando existe un órgano internacional creado expresamente para la interpretación o aplicación de un instrumento internacional, la interpretación realizada por ese órgano resulta vinculante para los otros operadores jurídicos. Por

ejemplo: un país ratificante del convenio 87 no puede interpretarlo de una manera diferente *in pejus* a como lo hacen el Comité de Libertad sindical y la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT. Lo mismo puede decirse, *mutatis mutandi*, de los pronunciamientos de la Corte Internacional de Justicia, de la Corte Internacional de derechos humanos y de la Corte Interamericana de derechos humanos, respecto de los instrumentos internacionales bajo su jurisdicción.

La Corte Suprema de Justicia de Costa Rica aplica regularmente este criterio en relación con los pronunciamientos de la Corte Interamericana de derechos humanos, mientras que también lo ha hecho el Tribunal Constitucional de Colombia en relación con pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

6. CONCLUSIONES

1. La Constitución es la norma máxima del ordenamiento jurídico nacional.

Por tanto, debe ser con ella que se de el «puntapié inicial» de cualquier operación jurídica de interpretación, aplicación o creación de Derecho.

Por ser la norma de mayor jerarquía y recoger los derechos, principios, valores e instituciones esenciales a la comunidad – las bases mínimas de convivencia –, debe tener la mayor eficacia.

En consecuencia, las normas constitucionales que reconocen derechos humanos son de aplicación inmediata o directa, para lo cual, en el caso uruguayo, el artículo 332 establece un procedimiento de integración tendiente a la plena eficacia.

2. El artículo 72 de la Constitución uruguaya – como otras – incluye a todos los derechos inherentes a la personalidad humana y derivados de la forma democrático republicana de gobierno, aunque no estén expresamente consagrados en su texto. Se forma así un bloque de constitucionalidad sobre derechos fundamentales, compuesto por las propias disposiciones

de la Constitución y las de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

3. Los derechos humanos son indisponibles o intangibles para el legislador infraconstitucional y demás operadores jurídicos, por estarles supraordenados por las normas de jerarquía superior. Quedan fuera de la esfera de disponibilidad de los poderes públicos, que no pueden restringirlos, sino garantizarlos y promoverlos.
4. Por su esencialidad para la persona humana y por la jerarquía de las fuentes de Derecho que los recogen, los derechos humanos constituyen el pilar fundamental del ordenamiento jurídico.
5. Los operadores jurídicos y los actores sociales comparten responsabilidades en la materia, especialmente en lo referido a la asunción de la esencialidad de los derechos humanos y consecuentemente, de la necesidad de su aplicación, eficacia, promoción y protección. Además está decir que en este marco resalta el papel de la jurisprudencia, que puede y debe proceder a una verdadera reconstrucción constitucional e internacional del Derecho del trabajo, a través de la aplicación directa de las normas constitucionales e internacionales de derechos humanos y de la interpretación amplia de tales derechos y restrictiva de sus excepciones y límites.
6. También el sistema educativo tiene una función a cumplir. Es obvia la responsabilidad de la educación superior, especialmente en Derecho, encargada de la formación de los principales operadores jurídicos (jueces, abogados, cuadros técnicos de la Administración). Pero también hay un responsabilidad de la educación básica, que debería educar en derechos, promoviendo el desarrollo de una cultura de los derechos y entre ellos los laborales, que son parte fundamental, a su vez, de la cultura del trabajo.