

Los principios del Derecho Laboral

The principles of Labor Law

Manuel DíEZ SELVA*

RESUMEN: El artículo provee de un amplio panorama sobre los principios generales del Derecho Laboral. Dichos principios que son propios del derecho del trabajo y son tres, el principio de antropía, el principio protectorio, y el principio de reciprocidad. El autor analiza dichos principios desde un enfoque filosófico, haciendo un especial énfasis en la dignidad humana, para lograr "(...) desde el plano jurídico, una especie de equiparación entre el empleado y el empleador en la relación laboral en dependencia, para evitar posibles abusos del empresario sobre el trabajador, con el fin de realizar la concreción de la virtud de la justicia en tal vínculo".

PALABRAS CLAVE: principio de antropía; principio protectorio; principio de reciprocidad; dignidad humana; Derecho Laboral.

ABSTRACT: The article provides a broad overview of the general principles of Labor Law. These principles are typical of labor law and there are three, the principle of anthropy, the protective principle, and the principle of reciprocity. The author analyzes these principles from a philosophical perspective, with a special emphasis on human dignity, to achieve "(...) from the legal point of view, a kind of equalization between the employee and the employer in the employment relationship in

* Abogado (UCA). Doctor en Ciencias Jurídicas (UCA). Profesor de la Universidad Católica Argentina y de la Universidad Austral. Contacto:<mdiezselsva@chbsym.com.ar> Fecha de recepción: 22/11/2018. Fecha de aprobación: 30/01/2019.

dependence, to avoid possible abuses of the employer over the worker, in order to realize the realization of the virtue of justice in such a link”.

KEYWORDS: the principle of anthropology; protective principle; principle of reciprocity; human dignity; Labor Law.

I. INTRODUCCIÓN

No es posible, al pretender hacer frente al tema de los principios del derecho del trabajo, olvidar aquella que puede considerarse una obra clásica, al menos entre los juristas de habla hispana, respecto del tema en cuestión, cual es el brillante trabajo del maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez, y que lleva por título el tópico del cual trata, y en la cual que, ya desde el primer párrafo de su introducción, afirma la singularidad o particularidad de ciertos principios del derecho laboral en relación a otras ramas del derecho.¹

No estaba equivocado el maestro Plá. Es cierto que puede considerarse que el derecho del trabajo, o derecho laboral, abreva en determinados principios jurídicos propios del derecho común. Pero no es menos cierto que aquella disciplina, que vincula a quienes prestan tareas por cuenta ajena con las personas para las cuales trabajan, se funda específicamente en unos principios que le son más o menos propios, pero que en su conjunto la distinguen de las otras ramas del derecho, y que, como tales, le dan su base, su impronta, su justificación y su importancia esencial como instrumento para lograr la concreción de la justicia en los vínculos que abarca. Principios que constituyen su diferencia específica en el género que integra.

Y tal es la importancia de dichos principios, que no es posible que quien abrace la disciplina jurídica laboral prescinda de su estudio y consideración. Más aún, acaso sea el gran tema de dicha disciplina, y posiblemente el que mejor deba dominar el jurista laboral, junto con el propio concepto del derecho del trabajo, pues resulta la base primera sobre la cual se asienta todo el andamiaje de esta rama autónoma, y cuyo dominio permite discernir lo justo en las relaciones entre empleados y empleadores.

¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 3^o ed., Buenos Aires, Depalma, 1998, p. 1.

Sin embargo, no se puede hacer frente a la cuestión sin determinar, sin más dilación, el concepto de *principio*.

Según lo describe el *Diccionario de la Lengua Española* publicado por la Real Academia, existen varias acepciones del término *principio*, también análogo, tres de las cuales pueden considerarse en relación al aspecto jurídico del concepto de *principio*, a saber, a) base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia; b) cualquiera de las primeras proposiciones o verdades por donde se empiezan a estudiar las facultades, y son los rudimentos y como fundamentos de ellas; y c) norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de juriconsultos y tribunales.²

No obstante ello, pareciera que quien más ha acertado en la definición contextual exacta del término *principio* ha sido Félix Adolfo Lamas, quien apoyándose en las enseñanzas del magno Aristóteles de Estagira, ha expresado: "... principio es aquello de lo cual algo procede, sea en la línea del ser, del conocer o del obrar."³ Definición contextual, por cierto, que coincide precisamente con la cuarta acepción incluida en el *Diccionario de la Lengua Española*, ya consignadas, debiendo agregarse que

(...) el principio es universal, y tiene una generalidad que puede denominarse "de segundo grado", que impide su inmediata individualización y aplicación, lo cual debe hacerse a través de una norma, precepto general pero inmediatamente posible de individualizar y aplicar, a la cual se llega desde los principios a través de la inferencia o deducción, de manera similar al proceso que se da en cualquier ciencia, sacando conclusiones demostrativas a partir

² GARRONE, José Alberto, *Dicionário jurídico Abeledo-Perrot*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1986, p. 144.

³ LAMAS, Félix Adolfo, *Los principios y el derecho natural. Capítulo I. Percepción e inteligencia jurídicas. Los principios y los límites de la dialéctica*, Buenos Aires, EDUCA, 2002, p. 39.

de dichos principios, o bien mediante un proceso de inducción, que consiste en sacar de la aplicación de los principios en casos particulares una conclusión general, que es la norma.⁴

A su vez, si de los principios del derecho del trabajo se trata, considerado el concepto de *principio*, no es menos importante determinar en qué consiste la disciplina jurídica sobre la cual versa.

Como todo concepto y término análogo, es decir, en el que una voz se predica de varias formas o maneras distintas, pero con un sentido no enteramente diferente entre sí, sino vinculadas dichas acepciones por un elemento común, no puede ajustarse el fenómeno múltiple y diverso que el *derecho* representa con una definición unívoca.

Así lo planteó Santo Tomás de Aquino hace ya varios siglos, y así puede plantearse hoy, con una simple observación de la realidad jurídica. En efecto, hubo de señalar de Aquinate: “Así también, este vocablo “derecho” originalmente se empleó para significar la misma cosa justa. Pero más tarde se derivó a denominar el arte con que se discierne qué es lo justo; después a designar el lugar donde se otorga el derecho, como cuando se dice que alguien “comparece a derecho”; finalmente es llamada también la sentencia dada por aquel a cuyo ministerio pertenece administrar justicia, aún cuando lo que resuelva sea inicuo.”⁵

Esta sentencia, que supone una analogía del concepto y del término en cuestión, implicaba para el santo doctor que el *derecho* era la propia cosa justa –es decir, lo justo, lo suyo de cada uno, aquello debido a otro como objeto terminativo de la virtud de la justicia–, pero también la ciencia del derecho, los tribunales, e incluso la sentencia del juzgador.

En la actualidad, la analogía del concepto y el término *derecho* ha sufrido, en el aspecto jurídico, alguna derivación dada por el

⁴ DÍEZ SELVA, Manuel, *El principio protectorio en el derecho laboral*, Buenos Aires, Cathedra Jurídica, 2017, p. 43.

⁵ SANTO TOMÁS DE AQUINO, *Summa Theologiae*, II-II, q. LVII, a. 1.

paso del tiempo, pero se mantiene incólume, pudiendo predicarse aún hoy, como analogado principal, desde el aspecto jurídico, la propia cosa justa, y como habituales analogados secundarios el derecho positivo o normativo -es decir, la acepción de *derecho* como conjunto de normas que regula la vida del hombre en sociedad, o conjunto de normas provistas de sanciones que rigen las relaciones de los hombres en sociedad⁶, y que resulta el más visible para Graneris⁷ el derecho subjetivo -cada una de las facultades, prerrogativas o poder jurídico de las que goza el ser humano sobre algo que le es propio o que le es debido-; la ciencia, disciplina o conjunto de saberes que estudia todo lo relacionado con los analogados anteriores; el conjunto de asignaturas que deben estudiarse para obtener un grado académico -la carrera de derecho-; e incluso los tribunales, donde *se comparece a derecho*.

De dichos analogados, se impone señalar, delimitado al aspecto jurídico-laboral, que constituyen la significación del *derecho del trabajo* o *derecho laboral* como disciplina autónoma, en tanto aquella que abarca la relación de trabajo en dependencia, es decir, el vínculo que une a quien trabaja por cuenta ajena, prestando tareas para otro, quien resulta el dado de trabajo, de tal suerte que la relación de dependencia sería todo acto lícito, ya consista en una ejecución de obras o en una prestación de servicios, que una persona brinda a otra, quien a su vez tiene la facultad de dirigirlo, y que es remunerado⁸.

Y así, según lo expuesto, y frente a la importancia de su definición, a los fines de determinar los principios de los cuales emana, puede decirse que el *derecho laboral* es:

⁶ Según la definición dada por CAPITANT, Henri, *Vocabulario Jurídico*, Depalma, Buenos Aires, 1975, p. 204.

⁷ GRANERIS, Giuseppe, *Contribución tomista a la filosofía del derecho*, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1977, p. 15.

⁸ Cfr. VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Astrea, 1994, p. 22.

1.- lo justo, la “cosa justa”, el objeto terminativo de la virtud de la justicia en las relaciones laborales en dependencia, individuales y colectivas, entre empleado y empleador, aquello que a cada uno de ellos le corresponde en virtud del vínculo en cuestión, lo suyo de cada uno de ellos, lo ajustado al otro según cierto tipo de igualdad; 2.- el conjunto de normas que regulan las mencionadas relaciones laborales entre ambas partes, a fin de lograr el imperio de la virtud de la justicia en dichas vinculaciones; 3.- el conjunto de facultades o potestades que posee cada una de las partes de la relación laboral, y que pueden ejercer con el objeto de lograr el imperio de la justicia antes mencionado; y 4.- el conjunto de conocimientos propios del jurista respecto de la disciplina que estudia las relaciones descriptas.⁹

Ahora bien, presentado el problema, no queda más que abocarse a su análisis, y para ello es necesario individualizar que los principios generales del derecho laboral son, puntualmente, tres: el *principio protectorio* –del cual derivan, a su vez, una cantidad de principios secundarios que se fundan en él, y que pueden enunciarse y considerarse separadamente por razones de utilidad científica y práctica, y que son los únicos que trata Plá Rodríguez en su reconocida obra–; el *principio de antropía*, que le precede; y el *principio de reciprocidad*, que complementa a ambos.

A ellos cabe referirse, en orden de fundamentación lógica, no sin antes consignar que ninguno de los tres resulta un principio exclusivo del derecho del trabajo, sino que resultan aplicaciones de ciertos principios jurídicos que se reconocen más propiamente, o de manera especial y preponderante, en la disciplina jurídica laboral. Es decir que ninguno de los tres principios enunciados resulta único de dicha rama, pero los tres se dan en ella de una manera propia o particular con relación a otras disciplinas que alumbran.

⁹ Díez SELVA, Manuel, *op.cit.*, p. 37.

II. EL PRINCIPIO DE ANTROPÍA

Según dispone la Declaración Universal de los Derechos Humanos, *todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*¹⁰

Sin perjuicio de su efectiva concreción, el texto en cuestión exhibe una clara idea de la importancia que la dignidad humana tiene en el contexto del derecho internacional, y en la común noción acerca de ella.

En cuanto a la definición de *dignidad*, interesa la primera acepción dada por el Diccionario de la Lengua Española, la cual es, *cualidad de digno*, y por ello resulta menester anotar que *digno* es, según las dos primeras acepciones del propio diccionario, *merecedor de algo*, o bien *correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo*.

En otras palabras, puede colegirse que tiene dignidad quien posee unas condiciones que lo hacen merecer algo. Y no parece difícil descubrir dichas condiciones a poco que se observe la esencia del ser humano, en tanto la clásica definición de Boecio, que toma Santo Tomás de Aquino, las deja al descubierto con una evidente simpleza, al enunciar que se trata de substancia individual de naturaleza racional.¹¹

En efecto, la propia diferencia específica de la racionalidad humana, que implica dos cualidades esenciales, la inteligencia y la libertad, y que la distingue de las demás substancias individuales que constituyen el género, encumbran a la persona por sobre el resto de los seres, a punto tal que, sin lugar a dudas, ejerce un dominio sobre ellos, siendo el único ente capaz de crear y modificar

¹⁰ El texto puede consultarse en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

¹¹ *Persona est rationalis naturae individua substantia*. Cfr. ANICIO MANLIO Torcuato Severino Boecio, *Liber de persona et duabus naturis*, ML, LXIV, 1343; ver SANTO TOMÁS DE AQUINO, *Summa Theologiae* I, q. XXIX, a. 1.

las cosas. Y puede decirse, siguiendo a Verneaux¹², que ello conlleva, en la persona humana en particular, una especial condición, cual es la de *sujeto*, que la hace titular de derechos, prerrogativa o facultades, por un lado, y de obligaciones o deberes por otro, determinados por la situación concreta en que se encuentra, amén del fin último al que está ordenada.

Ello implica una vocación, un llamado al perfeccionamiento de la propia esencia del hombre, que se debe dar a nivel individual y colectivo, es decir, en cada una de las propias personas concretas, y en él la comunidad toda, en base a una escala de valores específica, que debe anteponer los bienes espirituales a los materiales, debiendo subordinarse el desarrollo a la búsqueda de la verdad y el bien, valores supremos y perfeccionantes del hombre en el plano natural, pero que exige un bienestar material como punto de partida.¹³

Ahora bien, esta cuestión de la especial dignidad humana, basada en su racionalidad, que la distingue de los demás seres vivos, que implica una particular condición de sujeto de derechos y deberes, que supone un perfeccionamiento de la persona humana a nivel individual y comunitario, y por ello impone una escala de valores en la cual los bienes espirituales prevalezcan sobre los materiales, se proyecta con una fuerza descollante en la relación laboral en dependencia, por ser una parte esencial de la vida del hombre sujeto a tal situación, y más aún, de su cotidianidad.

No en vano se ha destacado, en referencia al trabajo como cualidad propia del ser humano, como exigencia para satisfacer sus necesidades propias, su condición de criatura, y la imposibilidad de separar la actividad de aquel que la realiza.¹⁴ Es que el

¹² VERNEAUX, Roger, *Filosofía del hombre*, Barcelona, Editorial Herder, 1970, p. 234.

¹³ Cfr. DERISI, Octavio Nicolás, *El nuevo humanismo en la "Populorum Progressio" de Paulo VI*, Universitas, año I, núm. 1, agosto de 1967.

¹⁴ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge y ROCHA, Armando, "El trabajo humano", en RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (dir.) *Curso de derecho del trabajo y de la*

trabajo como tal resulta una actividad puramente humana, que como tal no puede atribuirse a otros seres vivos, motivo por el cual solamente puede asegurarse que el único que trabaja es el ser humano, y no lo hacen propiamente las máquinas o los animales, a quienes se refiere la acción de trabajar por analogía metafórica, siendo un atributo de la persona humana, directamente vinculado a su libertad y a su particular dignidad, de las que goza únicamente por su condición de criatura hecha a imagen y semejanza de Dios.¹⁵

Ahora bien, la especial dignidad del ser humano, y por lo tanto, de todo aquello que le es propio como un atributo, entre los cuales se incluye el trabajo en sentido estricto, implica el fundamento metafísico del derecho laboral como disciplina jurídica, constituyendo un principio particular, basal, primero y esencial, cual es el *principio de antropía*, según el cual resulta imprescindible analizar y determinar cuál es el papel que juega la dignidad humana en la esencia de una relación jurídica, y cómo influye sobre su régimen de derecho, no solamente en la disciplina laboral.

No es un análisis novedoso, sin duda alguna, pues ha sido enunciada, al menos hace más de setenta años, por Benito R. Raffo Magnasco, desempolvada hace treinta años por el maestro Justo López, e incluso tímidamente referida en los últimos años por Rolando Gialdino y Hugo Mansueti.

En tal sentido, de las enseñanzas de López¹⁶, siguiendo a Raffo Magnasco¹⁷, se desprende que entre las relaciones propias que se dan en el mundo jurídico, en algunas de ellas el sujeto involucra-

seguridad social, Astrea, Buenos Aires, 1996, p. 1.

¹⁵ Gn. 1, 26.

¹⁶ LÓPEZ, Justo, “Los principios de la justicia social y el derecho”, Moenia, núm. XXVI/XXVII. Centro de Estudios Tomistas. Buenos Aires, septiembrediciembre de 1986, págs. 105 a 107.

¹⁷ SANTO TOMÁS DE AQUINO, *La Justicia. Comentarios al libro V de la Ética a Nicómaco de Aristóteles*, trad. y notas de Benito R. Raffo Magnasco, Buenos Aires, Cursos de Cultura Católica, 1946.

do asume mayor importancia tanto respecto del contenido de la obligación que asume, como del régimen de derecho aplicable a los vínculos establecidos entre las partes, y ello le imprime a la relación jurídica en cuestión una característica especial. En otras palabras, atento a que el sujeto es una persona humana, que se involucra como tal en la relación, es decir, que actúa no como un ente negocial o económico, sino como un ser humano propiamente dicho, esa cualidad, que participa de su celebración y desarrollo, se proyecta sobre el vínculo jurídico, otorgándole su impronta específica.

Sin embargo, la elocuencia propia de las citadas palabras de Raffo Magnasco ha hecho que López se limitara a transcribirlas, con la sola aclaración de la necesidad de suplir el término *contrato* por *relación jurídica*, Y por ello, en definitiva, dicho procedimiento puede repetirse aquí, sin más.

Así, ha dicho oportunamente Raffo Magnasco:

(...) existe en el derecho una serie de contratos en los cuales es más importante el sujeto que los celebra que el contenido de aquello a lo que se obliga. Nos referimos a esa importancia, que es decisiva, que el sujeto tiene sobre el régimen de derecho de las relaciones entre las partes constitutivas del contrato.

Como el sujeto es el hombre, que interviene en su carácter de tal de determinada manera, estos contratos son aquéllos en que la calidad humana de ese sujeto que los celebra se proyecta en forma decisiva sobre la convención, cosa que no acontece con los otros.

Y también:

La doctrina de que el hombre no puede ser objeto de los contratos es inexacta en la generalidad que ha querido dársele, y lo es porque niega la realidad. El matrimonio, la adopción, en cuanto contratos, el contrato de trabajo, el de empleo público, y el de empleo privado se encargan de desmentir aquella doctrina.

La diferencia señalada por estos contratos consiste esencialmente en la manera como el sujeto-hombre interviene en lo íntimo de la convención, en virtud de que la dignidad humana no puede ser indiferente al derecho contractual cuando se aproxima de tal manera a la esencia del convenio que viene a constituir parte de la misma. Esta aproximación es lo que conforma la antropía de cada contrato, calificándolo a éste, por tal razón, de antrópico (*ánthroopos*, hombre).

La antropía de un contrato consiste, pues, en la forma cómo la dignidad humana interviene en la esencia del mismo, y en la influencia que ella ejerce, de consiguiente, sobre el régimen de derecho de las relaciones entre las partes.

Y luego:

La antropía del contrato de trabajo es cosa que no puede negarse; resulta de la inseparabilidad o indivisibilidad existente entre la actividad humana locada por el obrero al patrón, ya la persona misma del trabajador. Nace, asimismo, del hecho de ser la actividad el único medio que normalmente tiene el hombre de procurarse los medios de subsistencia, fundamento filosófico de la obligatoriedad del trabajo. Por ello, la locación de la actividad convierte al hombre mismo en objeto de convención.

La inseparabilidad entre la actividad y el hombre que la presta tampoco puede discutirse: si en el contrato de locación de cosas es imposible alquilar el uso de algo, independiente de la presencia material de la cosa, imposible es también en el contrato de trabajo que el hombre, con todo lo que esto significa, se halle ausente mientras presta su actividad útil, objeto inmediato de la convención.

A nadie puede ocurrírsele alquilar la fuerza útil de un motor, sin el motor; o la fuerza-trabajo de un caballo, sin el caballo. Lo mismo sucede con el hombre: el obrero, al prestar su actividad, aporta su persona, con todas sus necesidades, y su dignidad humana. Y, así como a nadie puede ocurrírsele que al locar un motor o un caballo, carece de obligaciones con el locador respecto del trato y conservación de la cosa alquilada, así tampoco, guardada la distancia, nadie puede sostener que al tomar a un obrero para el trabajo no tiene

deberes de orden jurídico para con su persona y su dignidad de hombre.

Y remata, de manera elocuente: “Si el trabajo es el único medio que el hombre tiene para su subsistencia, trabajo y vida deben identificarse, por lógica y natural consecuencia. Por consiguiente, hablar de dignidad humana comporta hablar de un orden rigurosamente jurídico.”¹⁸

De forma coincidente, Mansueti, siguiendo a Gialdino¹⁹, ha expresado:

Es que en el trabajo humano, en el contexto de la relación que vincula a los obreros con sus patronos, encuentra su clave filosófica en que es un contrato “antrópico”. Como bien lo explica Gialdino, la “antropía” de un contrato, en esta perspectiva, consiste en la forma como la dignidad humana interviene en la esencia del mismo, y en la influencia que ella ejerce, de consiguiente, sobre el régimen de derecho de las relaciones entre las partes. Y, en dicho contrato laboral, la prestación de uno de los celebrantes está constituida por la “actividad humana, inseparable e indivisible” de la persona del hombre, y, por tanto, de su dignidad.”²⁰

¹⁸ LÓPEZ, Justo, *op. cit.*

¹⁹ GIALDINO, Rolando E., *Dignidad, justicia social, principio de progresividad y núcleo duro interno. Aportes del derecho internacional de los derechos humanos al derecho del trabajo y al de la seguridad social*. Consultado en: <<http://www.rabaljuridico.blogspot.com/2018/05/rolando-gialdino-derechos-humanos-y.html>>; *idem*, *Los derechos humanos y el derecho del trabajo. Aportes del derecho internacional de los derechos humanos al derecho del trabajo*. Disponible en: <<https://www.vistadecausa.com.ar/novedades/item/1072-los-derechos-humanos-y-el-derecho-del-trabajo-aportes-del-derecho-internacional-de-los-derechos-humanos-al-derecho-del-trabajo>>

²⁰ MANSUETI, Hugo Roberto, “La discriminación y el despido”, *Revista Colección Temas de Derecho Laboral, Violencia Laboral*, núm. 17, dirigida por

En suma, resulta evidente que no es posible que el ser humano como tal reciba el trato de una “cosa”, en el sentido jurídico, y constituya el objeto de una relación jurídica, pero además, en algunos, como es el de vínculo matrimonial, la adopción de un hijo, o la relación laboral, los sujetos intervienen en ellos en su carácter de persona, en tanto sustancia individual de naturaleza racional, involucrándose de una forma tan íntima y esencial que se hace parte de ella, motivo por el cual su particular dignidad humana impone un trato jurídico que le sea acorde.

He ahí la *antropía* de las relaciones jurídicas en cuestión –en términos de Raffo Magnasco–, que pueden resultar “antrópicas”, de dos maneras diferentes, a saber, integrando personalmente la propia relación, como es el caso de las relaciones de familia, o bien realizando una actividad personal inseparable del propio sujeto que la realiza ni de su especial dignidad humana, como es el caso de la relación laboral.

Por ello, puede concluirse que, en el contrato de trabajo, la actividad humana del trabajador no puede escindirse de su propia persona, toda vez que no tiene posibilidad de realizar sus tareas o labores por fuera de su propia humanidad y poniendo su fuerza física o intelectual –en cualquier caso, siempre personal– a disposición del dador de trabajo, transformándose de tal manera su servicio en el objeto de la relación jurídica de carácter laboral, en la cual se involucra con su especial dignidad, imponiéndose de tal manera otorgar a dicho objeto un tratamiento adecuado y acorde a su naturaleza específica, que en ese caso implica reconocerle a trabajador, en cuanto ser humano, ese trato cuidadoso y respetuoso que le es debido en justicia.

Si a ello se le agrega que, como resulta habitual, la prestación personal de tareas a favor de otro es el único medio, o el más importante, para procurarse los medios económicos de vida que tal persona, amén de una manera de realización personal, incluso con consecuencias espirituales, el reconocimiento de tal dignidad

GARCÍA VIOR, Andrea, Errepar, diciembre de 2012, pp. 103 y ss.

particular se impone indiscutiblemente. No en vano ha expresado Santoro-Passarelli: “*La persona del lavoratore é implicata nell’attività prestata ad altri sia per la subordinazione del lavoratore al-l’imprenditore e la sua immissione nell’impresa, sia per la dispenza della vita del lavoratore e della sua famiglia dalla retribuzione, che é il suo solo mezzo di sostentamento.*”²¹

Por lo tanto, resulta evidente que la mencionada *antropía* de la relación de trabajo le imprime su carácter propio y específico al vínculo laboral, e impone la necesaria protección del trabajador, a fin de evitar que éste sea objeto de un trato injusto y abusivo, lo cual vulneraría su especial dignidad.

De todas maneras, es evidente que el principio de *antropía* en el ámbito laboral no sólo resulta aplicable, en tal vínculo, al trabajador en relación de dependencia, esto es, a quien presta tareas para otro inmerso en una estructura y organización ajena, y sujeto a órdenes y medidas disciplinarias del dador de trabajo, sino que, por idénticos fundamentos que en tal caso, también debería considerarse aplicable al trabajador autónomo, cuando presta servicios de manera personal, libre e individual para el o los sujetos que lo contratan, pues la naturaleza alimentaria de sus ingresos, así como la dignidad particular y especial de su involucramiento personal en la prestación de sus tareas propias, imponen tal consideración.

Más aún, también debería aplicarse el principio de *antropía*, en el contenido de la legislación vigente y en la aplicación que los jueces hagan de ella, a la consideración o situación particular, en la relación de dependencia, del propio empresario titular de un emprendimiento unipersonal o integrante de una persona jurídica, de pequeña o mediana magnitud.

Es que el pequeño o mediano empresario, ya sea una persona humana que lleva adelante su emprendimiento en soledad, o bien en un grupo constituyendo una persona jurídica, pero que

²¹ SANTORO-PASSARELLI, Francesco, *Nozioni di diritto del lavoro*, Nápoles, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, 1952, p. 13.

en cualquier caso se involucra personalmente en el devenir de las actividades diarias, que trabaja a la par de los dependientes de la empresa, y a quien el fracaso de los negocios puede hacerle perder su medio habitual de vida y el de su familia, no puede ser ajeno a esa *antropía* que caracteriza al trabajador, y por ello, tampoco puede ser excluido de su influjo y efectos, que no son otros que algún tipo de protección.

Y la conclusión obvia no puede ser otra que la evidencia de la necesidad de imponer un trato normativo y jurisprudencial distinto al empleador encarnado en la empresa de magnitud económica, financiera y patrimonial respecto del pequeño y mediano empresario, que trabaja codo a codo con sus dependientes, ya sea un empleador a título personal o quien, aún constituyendo algún tipo de persona jurídica, se involucra personalmente en el quehacer diario del emprendimiento, conoce a sus empleados de manera personal y cercana, y comparte con ellos los gozos y sinsabores de las labores diarias, viéndose afectado seriamente en caso de zozobra de la empresa.

Tratar a este pequeño o mediano emprendedor de igual manera que al gran empresario, constituye también un tipo de discriminación negativa -en tanto implica tratar de manera igual a quienes son desiguales, conducta tan nociva como tratar de manera distinta a quienes resultan iguales-, y por lo tanto, una flagrante injusticia a todas luces inaceptable, que debe ser superada a través de una legislación especial, y de una particular protección por parte de los encargados de resolver los conflictos laborales en los casos concretos.

III. EL PRINCIPIO PROTECTORIO

Si bien el tema se ha tratado en extenso análisis en otra obra²², a los fines de dar organicidad al presente trabajo, puede y debe aquí

²² DÍEZ SELVA, Manuel, *op. cit.*

hacerse una breve descripción del principio que constituye el núcleo central del derecho laboral, a saber, el principio protectorio, indicando sus aspectos principales.

Así, puede comenzarse expresando que el desarrollo económico de cualquier comunidad se lleva adelante a través de empresas, sean éstas de propiedad de una persona humana, o de un grupo de ellas en condominio, o integrando una persona jurídica. En tal sentido, la empresa es el núcleo del tejido social en lo económico, y resulta el ámbito en el cual confluyen el capital aportado por un empresario, que pretende llevar adelante un emprendimiento de producción de bienes o prestación de servicios, junto con el trabajo personal, ya sea el suyo propio, o el de otras personas, que lo asisten cuando aquel decide valerse de la prestación personal de la fuerza física o intelectual de terceros, a los cuales contrata para que realicen tareas en beneficio del empresario, quien se apropia de los frutos de la labor de los trabajadores, los cuales no son dueños de dichos frutos, sino que perciben una remuneración como contraprestación de sus tareas, contra la ganancia, que es la contraprestación propia del dador de trabajo.

Ahora bien, en tales circunstancias, es evidente que la convivencia entre el empleador y el trabajador en el seno de la empresa, puede generar tensiones y, por ende, conflictos, surgidos de los distintos intereses que animan a cada una de las partes, los cuales se ven alimentados porque el beneficio económico o material de una de ellas será inversamente proporcional a la mengua de aquel que ha de obtener el otro.

Pero, a su vez, debe notarse que dichas partes, el empresario empleador por un lado, y el trabajador por el otro, no se encuentran en un plano de igualdad económica, sino, por el contrario, en una situación de preeminencia del empresario –dueño del capital– respecto del dependiente –quien habitualmente solo tiene su fuerza de trabajo como herramienta para ganarse la vida, la cual debe poner a disposición del empleador–. Preponderancia o ventaja económica que podría llevar a abusos del empleador respecto del trabajador, quien puede ser objeto de un trato indigno, el cual

tendría que soportar por su necesidad de obtener su sustento merced a su prestación personal a favor del empresario.

Es por ello que, a los fines de lograr la concreción del imperio de la virtud de la justicia, y con ello la paz social, es necesario que el trabajador sea protegido frente al empleador, con el objeto de evitar cualquier abuso de éste sobre aquél, ya sea con carácter preventivo, o bien para sancionar el acto abusivo, y es precisamente dicha necesidad de protección aquella que imprime en el derecho laboral su sello indeleble y carácter propio, haciendo de esta disciplina jurídica, un derecho tuitivo.

Así, la protección del trabajador constituye la esencia del derecho laboral, y ella se concreta en el reconocimiento de una desigualdad jurídica a favor del dependiente, es decir, un trato discriminatorio positivo hacia el empleado, con el objeto de compensar la desigualdad económica que habitualmente se verifica en cabeza del empresario. Por ello, el fundamento y base esencial del derecho del trabajo se encuentra dado por el *principio protectorio*, que puede definirse como *aquello de lo cual procede el derecho del trabajo a fin de lograr un cierto equilibrio jurídico entre empleado y empleador en la relación laboral en dependencia, y así permitir el imperio de la justicia en dicho tipo de vinculación particular*.²³

Dicha protección se verifica, a su vez, en un accionar del Estado en tres niveles, cada uno correspondiente a las tres diferentes funciones del Poder, a saber, el nivel legislativo, el administrativo, y el jurisdiccional. Es decir, a través de su facultad propia de sancionar normas, ejerciendo su función legislativa, en virtud de la cual limita la autonomía de la voluntad en la contratación entre el trabajador y el empleador, el Estado impone un conjunto de disposiciones que las partes no pueden dejar de lado en la contratación, lo cual se conoce como *orden público laboral*. Por su parte, mediante el ejercicio de su función administrativa, y en particular a través del ejercicio del poder de policía, el Estado controla el debido cumplimiento de las normas laborales, facilitando la armonía

²³ DÍEZ SELVA, Manuel, *op.cit.*, p. 69.

en las relaciones individuales y colectivas, como instrumento para mantener la paz social. Y finalmente, por medio de su función jurisdiccional, los magistrados se abocan a la aplicación del derecho laboral a los casos particulares, con carácter tuitivo y justo.

Sin embargo, no puede dejar de observarse que existe una tendencia, tanto en la doctrina jurisprudencial como de los autores, a confundir el principio protectorio en cuanto tal con algunas reglas hermenéuticas jurídico-laborales, lo cual lleva a definir el mencionado principio como una trilogía, denominada por algunos como principio “*pro operario*”, integrado por tres subprincipios –que no son tales, pues resultan, se reitera, meras reglas de interpretación–, a saber: el principio conocido como “*in dubio pro operario*”, según el cual, en caso de duda respecto al sentido y alcance de cualquier norma jurídica aplicable a la relaciones de trabajo, debe interpretarse de la manera más beneficiosa para el trabajador; el *principio de la norma más favorable*, que exige, en el caso de varias normas aplicables a una determinada relación laboral, con el objeto de resolver una cuestión disputada, debe utilizarse aquella disposición que resulte más favorable al dependiente; y el *principio de la condición más beneficiosa*, que supone dos consecuencias posibles, que una norma anterior prevalece sobre una nueva norma general, en cuanto a las condiciones previas más beneficiosas para el empleado, así como que se debe respetar, salvo disposición en contrario, aquellas condiciones más beneficiosas para el trabajador que hubieran sido reconocidas en situaciones concretas anteriores.

En otras palabras, debe hacerse hincapié en que el principio *protectorio* del derecho del trabajo es aquél que da forma y fundamento a dicha disciplina jurídica, y constituye el elemento en que ella se basa, en tanto pretende reconocer al dependiente, quien se presenta como la parte económicamente más débil de una relación laboral, una serie de prerrogativas, que resulten de utilidad para evitar o repeler eventuales abusos por parte del empresario, quien aparece como la parte más fuerte desde el punto de vista

económico, en tanto dueño del capital y de los medios de producción.

En él se fundamenta, principalmente, la disciplina jurídica laboral como es estudiada en la actualidad, y de él se desprenden, como corolarios, o más bien como aplicaciones puntuales, todos aquellos que generalmente son estudiados como principios del derecho del trabajo por la doctrina de los autores, pero que en realidad se subsumen en el protectorio. Dichos principios son, los de irrenunciabilidad, continuidad de la relación laboral o conservación del contrato de trabajo, primacía de la realidad, buena fe, justicia social, equidad, prohibición de discriminar y gratuidad.²⁴

IV. EL PRINCIPIO DE RECIPROCIDAD

Sin embargo, como en toda cuestión humana en la cual se establecen relaciones personales, y con ello, titularidad y ejercicio de derechos y obligaciones, debe imperar la justicia, virtud cardinal que se concreta en el analogado principal del derecho como su objeto propio, en cuanto a lo suyo de cada uno, o propia cosa justa, y que supone un cierto equilibrio entre los sujetos que se vinculan. Como enseña Casares²⁵, siguiendo la definición tradicional de *justicia*, dada por Santo Tomás de Aquino²⁶, consiste en *el hábito por el cual, con perpetua y constante voluntad, es dado a cada uno su derecho*, pudiendo observarse en dicha sentencia, coincidente con la del Digesto, Cicerón, los estoicos y Aristóteles, desde qué punto de vista se le llama al *derecho* el objeto de la virtud de la justicia, y por ello, agrega al respecto el eminente jurista argentino, que lo debido a otro “... es, del punto de vista de aquel a quien es debido,

²⁴ Cfr. DÍEZ SELVA, Manuel, *op. cit.*, pp. 71 y 72.

²⁵ CASARES, Tomás Darío, *La justicia y el derecho*, Buenos Aires, Cursos de Cultura Católica, 1935, p. 20.

²⁶ SANTO TOMÁS DE AQUINO, *Summa Theologiae*, II-II, q. LVIII, a. 1.

*lo propio de él, lo que le pertenece, aquello a lo que tiene derecho; en una sola palabra: su derecho.*²⁷

Sin embargo, ello supone también, como es obvio, una alteridad, reflejada en que lo debido se debe a otro, toda vez que el derecho se desarrolla en las relaciones interpersonales, bajo la guía de la virtud de la justicia, que rige la acción *ad alterum*.²⁸ Alteridad que impone un vínculo entre dos partes, y que en la relación laboral se observa, clara e incuestionablemente, en la relación entre el empleador que requiere la prestación de tareas y el trabajador que pone su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Ambos, empleador y trabajador, se relacionan jurídicamente a través de un contrato, en tanto unidad de conductas ordenadas hacia un fin²⁹, mediante el cual el empresario arriesga su capital y corre con los riesgos propios de una inversión de capital, que puede arrojar una ganancia o una pérdida, y al no poder llevar adelante su negocio en soledad, convoca a otro, para que le preste un servicio personal, sin que éste se apropie de los frutos de su trabajo, sino percibiendo como contraprestación por poner su fuerza física o intelectual a disposición de aquél, una remuneración determinada.

Ello constituye y perfecciona un tipo de contrato, que como acto jurídico supone dos partes, y genera obligaciones para ambas, siendo las principales, en cuanto al trabajador, poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador, y la de éste, abonar oportunamente la remuneración justa al trabajador. Y si bien la autonomía de la voluntad se encuentra limitada, en virtud de la necesidad de proteger al trabajador, por resultar más débil desde el punto de

²⁷ CASARES, Tomás, Darío, *op.cit.*, pp. 27 y 28.

²⁸ Cfr. GRANERIS, Giuseppe, *Contribución tomista a la filosofía del derecho*, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1977, p. 20.

²⁹ Cfr. ALIOTO, Daniel Guillermo, *La justicia en los contratos. Dialéctica y principios de los contratos privados*, Buenos Aires, Colección *Circa Humana Philosophia*. Instituto de Estudios Filosóficos Santo Tomás de Aquino, 2009. p. 242.

vista económico, ello no implica que la mentada protección anule la bilateralidad del contrato en cuanto a la generación de obligaciones para ambas partes, según se ha indicado.

Ahora bien, a los fines concretar la vigencia de la justicia en las relaciones jurídicas que implican una bilateralidad en las obligaciones, a su vez, se exige un cierto equilibrio en las prestaciones, que en el contrato de trabajo se encuentra acotado por la antropía y la protección, constituyendo así, el vínculo laboral, un contrato de prestaciones recíprocas que no realiza una igualdad aritmética en virtud de la protección jurídica de una de las partes, por la desigualdad económica entre ambas.

A su vez, el mencionado equilibrio en las prestaciones se verifica a través de una cierta *reciprocidad* en los cambios, que los antiguos griegos denominaban *antipéponthos*, y los romanos *contra-passio*, elemento propio de la justicia correctiva o conmutativa.³⁰ Y dicha reciprocidad en los cambios hubo de ser suficientemente explicada por el Estagirita en el capítulo 5. del libro V de su *Ética Nicomaquea*, en términos magistrales³¹

Por ello, puede concluirse con Alioto, en que la necesidad “(...) que motiva el cambio voluntario de bienes y servicios lleva a realizarlos según una igualdad de las cosas que se dan y reciben que preserve la correspondencia de los sujetos. Porque si el intercambio opera una ganancia por una parte y una pérdida correlativa no querida para la otra, no cumple la función social y económica que lo justifica, que consiste, precisamente, en ser un vehículo de satisfacción de necesidades”³²

Y ello resulta plenamente aplicable al derecho laboral.

En otras palabras, como todo contrato bilateral que emerge como fuente de obligaciones para el empleador y el trabajador, la relación laboral exige, a los fines de lograr la concreción de la

³⁰ Cfr. ALIOTO, Daniel Guillermo, *op. cit.*, p. 63.

³¹ ARISTÓTELES DE ESTAGIRA, *Ética Nicomaquea*, Sección 1132b 21-1134a 16.

³² ALIOTO, Daniel Guillermo, *op. cit.*, pp. 82 y 83.

virtud de la justicia, una reciprocidad en las prestaciones, sujeta a un particular equilibrio dado por la consideración antrópica del vínculo y a la protección de la parte económicamente más débil -el dependiente-, pero que supone siempre que el trabajador se encuentra obligado para con el empresario, fundamentalmente a poner su fuerza de trabajo a disposición de éste, acatar sus órdenes razonables, y cumplir las disposiciones jurídicas que se le imponen como contraprestación de su remuneración, pudiendo el dador de trabajo tomar las represalias legalmente permitidas si el empleado no honra sus deberes.

Es decir que el principio de reciprocidad implica un cierto equilibrio desigual entre las partes de la relación laboral, sujeto a la consideración antrópica de la relación, y a la protección de la parte económicamente más débil del vínculo, y por ello, no resulta un equilibrio exacto, sino proporcional, pues debe asumir la mencionada antropía del vínculo y su carácter tuitivo.

Es que una reciprocidad matemática o aritmética en la relación jurídica entre empleado y empleadores, al partir de la obvia desigualdad económica entre ambas partes, jamás podría resultar un instrumento de justicia, pues impondría exigencias desproporcionadas a quien resulta la parte económicamente más débil de la relación laboral, por no ser dueña del capital, sino solamente de su fuerza de trabajo, lo cual otrora llevó a los reconocidos abusos de las postrimerías decimonónicas, que dio nacimiento a la disciplina jurídica laboral, según ya se ha señalado.

Sin embargo, desconocer el principio de reciprocidad implicaría inclinar la balanza, de manera ilegítima, en contra de la parte que, aún siendo más fuerte, si únicamente es considerada como un sujeto de obligaciones, sin reconocimiento de derecho alguno, se vería en una situación injusta, con nocivas consecuencias sociales, no solamente porque ninguna comunidad puede desarrollarse ordenadamente y en paz si no se concreta en su seno la virtud de la justicia, sino porque desalentaría la inversión creadora de trabajo y riqueza, lo cual se volvería en contra del propio dependiente al cual se pretende proteger.

Por esa razón es, también, un principio complementario del protectorio -aún cuando sea éste el que le da su nota característica al derecho laboral-, así como el de antropía es previo o fundante del mismo.

Y lo aquí expuesto, hubo de ser advertido hace muchas décadas, por grandes juristas laborales, tales como Eugenio Pérez Botija y Mario Deveali, si bien dándole denominaciones distintas y, acaso, equívocas, refiriéndose el primero al *principio del rendimiento*³³, y el segundo al *principio de la productividad*³⁴, pero en un sentido similar.

Por ello, de acuerdo a su naturaleza propia, este tercer principio puede ser denominado, alternativamente, de diferentes maneras: principio de reciprocidad, de conmutación, de contraprestación, de productividad, o complementario, aún cuando Pérez Botija y Deveali lo han indicado como principio de rendimiento o de productividad, no tanto por aquello que describe, sino por su contenido propio en cuanto a aquello que se exige a una de las partes a fin de equilibrar, proporcionalmente, las prestaciones de la otra.

Sin embargo, debe notarse que, en la actualidad, se ha abandonado toda referencia al principio de reciprocidad, y parece haber sido olvidado por la doctrina tanto jurisprudencial como de los juristas, aún cuando pueda aparecer implícito en las decisiones de los jueces y las opiniones de los doctrinarios, pero nunca puede ser negado ni abandonado, pues su negación impediría que el derecho laboral operase como aquello que realmente es, la propia cosa justa en la relación entre empleados y empleadores, aquello que la virtud de la justicia persigue en estos vínculos, lo suyo de cada uno en la unión de ambas partes, como elementos fundamentales de la unidad productiva de bienes y servicios, es decir,

³³ PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1950, pp. 98 y 99.

³⁴ DEVEALI, Mario L. (dir.), *Tratado de derecho del trabajo*, t. I., Buenos Aires, La Ley, 1964, pp. 400 y 401.

en la generación de la riqueza y en la consecución y mantenimiento de la tan ansiada y necesaria paz social.

V. CONCLUSIÓN

A modo de síntesis, puede señalarse que la disciplina jurídica laboral, como cualquier otra, se fundamenta en principios, en tanto aquello de lo cual procede, sea en la línea del ser, del conocer o del obrar. Tales principios propios del derecho del trabajo, que lo informan y ofician de fuente, son tres, el principio de *antropía*, el principio *protectorio*, y el principio de *reciprocidad*.

A su vez, el núcleo fundamental de ese triduo lo constituye el principio *protectorio*, que es aquello de lo cual procede el derecho del trabajo a fin de lograr, desde el plano jurídico, una especie de equiparación entre el empleado y el empleador en la relación laboral en dependencia, para evitar posibles abusos del empresario sobre el trabajador, con el fin de realizar la concreción de la virtud de la justicia en tal vínculo.

Dicho principio protectorio se ramifica, a su vez, en varios subprincipios, todos ellos derivados de la protección del trabajador, en el que se subsumen, distinguiéndose solamente en una relación de género y especie. Tales principios son, los de irrenunciabilidad, continuidad de la relación laboral o conservación del contrato de trabajo, primacía de la realidad, buena fe, justicia social, equidad, prohibición de discriminar y gratuidad.

También se manifiesta en reglas hermenéuticas laborales, a los fines de su concreción o aplicación a los casos particulares, a saber, la regla *in dubio pro operario*, la de *la norma más favorable*, y la de *la condición más beneficiosa*, siempre con el objeto de alcanzar, a través de dichas herramientas, una solución justa en los conflictos entre el trabajador y el empleador, y frente a la existencia de dudas que así lo justifiquen.

A su vez, el principio *protectorio* encuentra un basamento en el principio de *antropía*, según el cual la actividad del trabajador

resulta inescindible de su propia persona, toda vez que la realiza a través de su humanidad, poniendo su fuerza física o intelectual al servicio del empresario, lo cual se convierte en el objeto mismo de la relación laboral, y por ello se involucra con su dignidad particular, lo cual impone su reconocimiento y trato adecuado, con el respeto que le es debido en justicia; pero también se perfecciona, a modo de complemento, mediante el principio de *reciprocidad*, conforme el cual el vínculo entre el trabajador y el empresario exige la contraprestación de aquél en relación a las obligaciones del empleador, que implica una cierta reciprocidad en las prestaciones, sujeta al especial equilibrio en la relación entre ambos, acotado su tratamiento antrópico, y por la necesidad de proteger al dependiente, en tanto parte económicamente más débil de la relación, estando éste obligado a poner su fuerza laboral a disposición del dador de trabajo, y cumplir tanto sus órdenes razonables como las obligaciones legales en cabeza suya.

En otras palabras, el principio *protectorio*, y con él todos aquellos subprincipios que se derivan de su naturaleza, se ve apuntalado por un principio que lo precede, el de *antropía*, y por otro que lo complementa, el de *reciprocidad*, en ambos casos sin constituir principios exclusivamente propios del derecho del trabajo, pero tan importantes como el *protectorio*, a los fines de conformar el conjunto que da fundamento a la disciplina jurídica laboral toda.

VI. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Fuentes

ARISTÓTELES DE ESTAGIRA, *Ética Nicomaquea. Ética Eudemia*, intro. Emilio Lledó Íñigo, trad. y notas por Julio Pallí Bonet, Madrid, Gredos, 1985.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Consultado en: <<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>>

Diccionario de la Lengua Española, Madrid, Real Academia Española, 1925.

El libro del Pueblo de Dios. La Biblia, Madrid-Buenos Aires, Fundación Palabra de Vida, Ediciones Paulinas, 1990.

LEÓN P.P. XIII, *Carta encíclica Rerum Novarum*, Buenos Aires, Ediciones Paulinas, 1991.

SANTO TOMÁS DE AQUINO, *Suma Teológica*, Madrid, Biblioteca de Autores Cristianos, 1959.

SANTO TOMÁS DE AQUINO, *La Justicia. Comentarios al libro V de la Ética a Nicómaco de Aristóteles*, trad. Benito R. Raffo Magnasco, Buenos Aires, Cursos de Cultura Católica, 1946.

Bibliografía

ACKERMAN, Mario y TOSCA, Diego (dirs.), *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Editorial Rubinzal Culzoni, 2005.

ALIOTO, Daniel Guillermo, *La justicia en los contratos. Dialéctica y principios de los contratos privados*, Buenos Aires, Instituto de Estudios Filosóficos Santo Tomás de Aquino, 2009.

ANTOKOLETZ, Daniel, *Derecho del trabajo y previsión social*, Buenos Aires, Editorial Guillermo Kraft Limitada, 1953.

AAVV., *Estudios sobre derecho individual de trabajo. En homenaje al Prof. Mario L. Deveali*. Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1979.

- CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de derecho laboral. Doctrina y legislación iberoamericana*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1987.
- CAPITANT, Henri, *Vocabulario Jurídico*, Desalma, 1975.
- CARCAVALLO, Hugo R., *Tendencias actuales del principio protectorio (Rol del Estado y de los actores sociales)*, TySS, 1994, p. 465.
- CASARES, Tomás Darío, *La justicia y el derecho*, Buenos Aires, Cursos de Cultura Católica, 1935.
- DERISI, Octavio Nicolás, *El nuevo humanismo en la "Populorum Progressio" de Paulo VI*. Universitas, año I, núm. 1, agosto de 1967.
- DEVEALI, Mario L., (dir.), *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, La Ley, 1964.
- DÍEZ SELVA, Manuel, *El principio protectorio en el derecho laboral*, Buenos Aires, Cathedra Jurídica, 2017.
- GARRONE, José Alberto, *Diccionario jurídico Abeledo-Perrot*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1986.
- GIALDINO, Rolando E., *Dignidad, justicia social, principio de progresividad y núcleo duro interno. Aportes del derecho internacional de los derechos humanos al derecho del trabajo y al de la seguridad social*. Consultado en: <<http://www.rabaljuridico.blogspot.com/2018/05/rolando-gialdino-derechos-humanos-y.html>>.
- GIALDINO, Rolando E., *Los derechos humanos y el derecho del trabajo. Aportes del derecho internacional de los derechos humanos al derecho del trabajo*. Consultado en: <<https://www.vistadecausa.com.ar/novedades/item/1072-los-derechos-humanos-y-el-derecho-del-trabajo-aportes-del-derecho-internacional-de-los-derechos-humanos-al-derecho-del-trabajo>>.
- GRANERIS, Giuseppe, *Contribución tomista a la filosofía del derecho*, Buenos Aires, Universitaria de Bs. As., 1977.
- GRISOLÍA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, LexisNexis Depalma, Buenos Aires, 2003.

- KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1977.
- LAMAS, Félix Adolfo *et al.*, *Los principios y el Derecho Natural*, edición a cargo de Félix Adolfo Lamas, Buenos Aires, EDUCA, 2002.
- LÓPEZ, Justo, “Los principios de la justicia social y el derecho”, *Moenia*, núm. XXVI/XXVII. Buenos Aires, Centro de Estudios Tomistas, septiembre-diciembre de 1986.
- MANSUETI, Hugo Roberto, “La discriminación y el despido”, *Revista Colección Temas de Derecho Laboral. Violencia Laboral*, Editorial Errepar, núm. 17, diciembre de 2012.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Astrea, 1992.
- MAZA, Miguel Ángel, *El sentido del principio protectorio*, LT, 1987, (XXXV-B), p. 745.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de direito do trabalho*, San Pablo, Saraiva, 2004.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*. Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 1998.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario, *El principio protector en el proceso laboral*, TySS, 2001-193.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1950.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1998.
- PODETTI, Humberto A., *Los principios del derecho del trabajo*, DT, 1996-A, 1125.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (dir.), *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Astrea, 1996.
- SANTORO-PASSARELLI, Francesco, *Nozioni di diritto del lavoro*, Nápoles, Casa Editrice Dott, Eugenio Jovene, 1952.

SARDEGNA, Miguel A., *Ley de contrato de trabajo. Comentada – anotada– concordada*. Buenos Aires, Editorial Universidad, 1995.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Astrea, 1994.

VERNEAUX, Roger, *Filosofía del hombre*, Barcelona, Editorial Herder, 1970.