

# Derechos humanos laborales: una mirada desde Costa Rica

Labor human rights: A look from Costa Rica

Droit humains de travail: un regard depuis Costa Rica

Fernando Bolaños Céspedes

 <https://orcid.org/0009-0003-0189-6435>

Universidad Escuela Libre de Derecho. Costa Rica

Correo electrónico: [ferbola1153@gmail.com](mailto:ferbola1153@gmail.com)

Recepción: 9 de agosto de 2024

Aceptación: 21 de enero de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19441>

**RESUMEN:** El presente trabajo contiene, en primer lugar, una aproximación conceptual a los términos de “derechos humanos” y “derechos fundamentales”. Con ello se busca, por un lado, determinar las diferencias en cuanto al origen y el contenido de cada definición; al mismo tiempo, por otra parte, se intenta encontrar un consenso entre ambas categorías para elaborar un significado que pueda ser útil para desarrollar el estudio de un listado de derechos con características comunes. En segundo lugar, una vez buscado ese significado útil en términos prácticos, se entra a definir la categoría de derechos humanos laborales, para, posteriormente, realizar un inventario de las principales características de este tipo de derechos, las fuentes desde las cuales se originan, las personas que resultan ser sus titulares y la relación de los derechos humanos laborales con otras ubicaciones conceptuales donde podemos encontrarlos —tales como la Declaración de Derechos Fundamentales de la OIT o la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el llamado *jus cogens*—. Se trata, por lo tanto, de encontrar puntos de convergencia entre todas estas fuentes. Finalmente, se hace una particularización de algunos de los principales derechos humanos laborales recogidos por la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria, de los principales tribunales judiciales de Costa Rica, fundamentalmente de la Sala Constitucional.

*Palabras clave:* derechos humanos laborales; derechos constitucionales; derechos individuales laborales; derechos colectivos laborales; derechos atípicos o indeterminados.

**ABSTRACT:** The present work contains, first, a conceptual approach to the terms “human rights” and “fundamental rights,” seeking to determine the differences in the origin and content of each definition, while at the same time trying to find a consensus between both categories that allows for the development of a meaning useful for studying a list of rights with common characteristics. Once this practically useful meaning is found, the category of labor human rights will be defined, followed by an inventory of the main characteristics of these rights, the sources from which they originate, the people who are their holders, and the relationship between labor human rights and other conceptual locations where we can find them, such as the ILO’s Declaration of Fundamental Rights or the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights on the so-called *jus cogens*. The aim is to find points of convergence among all these sources. Finally, there is a particularization of some of the main labor human rights recognized by both constitutional and ordinary jurisprudence of the main judicial courts of Costa Rica, mainly the Constitutional Chamber.

**Keywords:** labor human rights; constitutional rights; individual labor rights; collective labor rights; atypical or indeterminate rights.

**RÉSUMÉ:** Le présent travail contient, en premier lieu, une approche conceptuelle des termes “droits de l’homme” et “droits fondamentaux”, cherchant d’une part à déterminer les différences concernant l’origine et le contenu de chaque définition, tout en tentant en même temps de trouver un consensus entre les deux catégories, permettant ainsi d’élaborer une signification qui pourrait être utile pour développer l’étude d’une liste de droits aux caractéristiques communes. Une fois cette signification pratique recherchée, on entre dans la définition de la catégorie des droits humains du travail, pour ensuite dresser un inventaire des principales caractéristiques de ce type de droits, des sources dont ils proviennent, des personnes qui en sont les titulaires, et de la relation des droits humains du travail avec d’autres emplacements conceptuels où on peut les trouver, tels que la Déclaration des droits fondamentaux de l’OIT, ou la jurisprudence de la Cour interaméricaine des droits de l’homme concernant le Jus Cogens. Il s’agit donc de trouver des points de convergence entre toutes ces sources. Enfin, une spécification de certains des principaux droits humains du travail recueillis par la jurisprudence constitutionnelle et ordinaire des principaux tribunaux judiciaires du Costa Rica est faite, principalement celle de la Chambre constitutionnelle.

**Mots-clés:** droits de l’homme du travail; droits constitutionnels; droits individuels du travail; droits collectifs du travail; droits atypiques ou indéterminés.

SUMARIO: I. *Terminología y alcances*. II. *Derechos laborales fundamentales particulares*. III. *Fuentes de los derechos humanos laborales*. IV. *Titulares de los derechos humanos laborales*. V. *Los derechos humanos laborales y la declaración de la OIT de derechos fundamentales*. VI. *Jus cogens y derechos humanos laborales*. VII. *La recepción de los derechos humanos laborales en la jurisprudencia de Costa Rica*. VIII. *Conclusiones*. IX. *Bibliografía*.

## I. Terminología y alcances

Uno de los problemas metodológicos al que nos enfrentamos cuando se trata de abordar materias relacionadas con los “derechos humanos laborales” es determinar, en realidad, a qué nos referimos con esa denominación. Estamos conscientes de que no existe una visión unitaria al respecto, y que diversos autores en nuestro continente manejan conceptos propios sobre ese particular. Algunos identifican sin más los términos de “derechos humanos laborales” con el de derechos fundamentales, y otros autores tratan de encontrar diferencias entre uno y otro sintagma, como se ha hecho en Europa.

En el derecho comparado, y ciertamente en la doctrina jurídica en general, tienden a confundirse los conceptos de “derechos humanos” y “derechos fundamentales”. De hecho, ambos conceptos se utilizan en buena parte de la literatura jurídica en forma indistinta, como si fueran lo mismo. A ello contribuye que en algunos países los textos legislativos realicen ese uso indiscriminado de los términos, lo mismo que un paralelismo histórico en su origen.

Dado que en este trabajo resulta necesario decantarse por alguna posición clara al respecto, que a su vez nos permita asumir con rigor técnico los temas que nos proponemos tratar, nos parece prudente dejar claro, como punto de partida, que compartimos la posición de los autores que sostienen que mientras el concepto de “derechos humanos” resulta más cercano a la terminología filosófica —sobre todo de origen iusnaturalista—, los “derechos fundamentales” vienen a ser la concreción de los derechos humanos en normas supraordenadas, básicamente de rango constitucional o insertas en tratados internacionales. Pero, además, los derechos humanos tendrían un mayor nivel de abstracción frente a los llamados “derechos fundamentales”, aunque ambos ordenamientos comparten la universalidad de su aplicación, su irrenunciabilidad, su inderogabilidad y su particularización, en última instancia, en la persona de cada ser humano.

Una parte de la doctrina vincula los derechos humanos con principios y normas de derecho internacional, como es el caso de Sarlet —citado a su vez por los también brasileños Diego Ferraz y Rodrigo Goldschmidt—, para quien los derechos humanos son aquellos que guardan

relación con los documentos de derecho internacional, por referirse a aquellas posiciones jurídicas que se reconocen al ser humano como tal, independientemente de su vinculación con determinado orden constitucional, y que, por tanto, aspiran a la validez universal, para todos los pueblos y tiempos, de tal suerte que revelan un inequívoco carácter supranacional (internacional).<sup>1</sup>

Sin embargo, este enfoque, que demuestra ese carácter abstracto y genérico de los derechos humanos, no permite establecer una diferenciación con el concepto de “derechos fundamentales”, puesto que estos últimos también se predicen a nivel internacional.

La distinción que se ha hecho antes entre derechos humanos y derechos fundamentales podría entenderse de mejor forma si consideramos la posición mantenida por el Tribunal Constitucional de Alemania. Este órgano sostiene que los “derechos humanos”, más allá de constituirse como derechos de defensa frente al Estado, lo que en su jurisprudencia denomina “derechos fundamentales”, expresan en realidad un sistema de valores objetivo. De esta manera, ese sistema de valores —para el Tribunal Alemán— puede generar derechos no sólo frente al Estado, sino también entre sujetos privados en el área de lo que denomina “civil law”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ferraz, Diego y Goldschmidt, Rodrigo, “Acoso moral como restricción ilegítima para un trabajo digno”, en Xavier Báez, Narciso Leandro, Branco Gerson, Luis Carlos y Porciúncula, Marcelo (coords.), *Problemática de los derechos humanos fundamentales en América Latina y Europa*, Madrid, Marcial Pons, 2012, p. 415. Siguiendo al mismo autor —Sarlet Ingo Wolfgang— citado por los mismos autores, los derechos fundamentales, por su parte, poseen “sentido más preciso y estricto, en la medida que constituyen el conjunto de derechos y libertades institucionalmente reconocidos y garantizados por el derecho positivo de determinado Estado, tratándose por tanto, de derechos delimitados espacial y temporalmente, cuya denominación se debe a su carácter básico y fundamentalista del sistema jurídico del Estado de Derecho”.

<sup>2</sup> Corte Federal Constitucional, 15 de junio de 1958; Wass, Bernd, “Judge-made law in Germany”, en García Murcia, Joaquín, Rodríguez, Iván A. y Álvarez, Alonso Diego (coords.), *The impact of the Supreme Courts on the development of labor law in Europe*, Oviedo, KRK Ediciones, 2023.

A partir de la jurisprudencia anterior, el autor alemán Bernd Waas realiza una importante reflexión sobre lo que de manera más amplia él denomina “derechos básicos” (“basic rights”), al señalar que este sistema de valores centrados en la libertad del ser humano funciona como axiomas constitucionales a través de todo el sistema legal, lo que da forma a la legislación, la administración y las decisiones judiciales.<sup>3</sup> Es este otro ángulo de visión que se acercaría a lo que podría considerarse como derechos humanos *lato sensu*.

Siguiendo esta línea de pensamiento, el concepto de *derechos humanos* bien se puede enmarcar en lo que la doctrina citada denomina “derechos básicos objetivos” de todo ser humano, los cuales informan todo el sistema jurídico, tanto en su faceta de derecho público como de derecho privado. De tal manera que el concepto más restringido de *derechos fundamentales* pueda reconducirse a aquellos derechos humanos que han sido positivizados en el derecho interno o en el derecho internacional, en este último caso por medio de convenios, tratados y sentencias de cortes internacionales.

Así las cosas, lo que caracterizaría a los derechos humanos, frente al concepto de derechos fundamentales, sería su abstracción y generalidad; lo cual hace innecesario que estén incluidos en una legislación particular. A ese carácter abstracto se han referido distintos autores, como Hanna Arendt, quien en este sentido hace eco de los comentarios de Burke sobre la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano producida durante la Revolución francesa.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> La cita completa que aquí se reseña y se traduce de manera libre bajo mi responsabilidad, del autor Wass Bernd, indica lo siguiente: “El sistema de valores, centrado en la libertad del ser humano para desenvolverse en sociedad, necesariamente debe aplicarse como un axioma constitucional a lo largo de todo el sistema legal: debe dirigir e informar la legislación, la administración, y la decisión judicial. Influencia de manera natural el derecho privado también: ninguna norma de derecho privado puede entrar en conflicto con él, y tales normas deben ser construidas en concordancia con su espíritu. El contenido legal de los derechos básicos como normas objetivas informa el derecho privado por medio de las reglas que directamente controlan esta área del derecho. Justamente de la manera en que en que las nuevas reglas deben conformarse con el sistema de valores de los derechos básicos, también las normas existentes y las anteriores reciben de él un contenido constitucional definitivo el cual determina a partir de allí su construcción. Desde el punto de vista del derecho sustantivo y procedimental una disputa entre ciudadanos privados sobre los derechos y obligaciones que emergen de reglas de conducta influenciadas por los derechos básicos, continúa siendo por tanto una disputa de derecho privado. Es derecho privado, el cual es interpretado y aplicado aun si sus intérpretes deben seguir el derecho público de la Constitución”. *Ibidem*, p. 56.

<sup>4</sup> Para Arendt, los derechos humanos conceptualizados en el Siglo XIX son fruto de una

Llegado a este punto podríamos decir que la definición de Ferrajoli sobre los derechos fundamentales, citada constantemente por la doctrina, según la cual se trata de “aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de persona, ciudadanos o personas con capacidad de obrar”,<sup>5</sup> resulta igualmente aplicable a una definición teórica de derechos humanos o de derechos fundamentales. Según Valdés Dal-Ré, la definición anterior incluye tres rasgos definitorios de los derechos que se predicán, a saber, la forma universal de su imputación; su indisponibilidad, tanto activa —pues son inalienables por su titular— como pasiva, ya que no son expropiables por otros sujetos, empezando por el Estado; a la vez que tienen su estatuto en reglas generales y abstractas, de rango habitualmente constitucional, que disponen en forma inmediata las situaciones jurídicas expresadas en ellas.<sup>6</sup>

Conforme con los presupuestos anteriores, si bien derechos humanos y derechos fundamentales podrían diferenciarse a partir del mayor nivel de abstracción y generalidad de los primeros, es cierto que ambos tienen en común el constituirse como derechos de libertad frente al Estado, en primer lugar, y frente a las arbitrariedades sociales a partir de la configuración de la Constitución de las naciones-estado modernas y su evolución hacia un estado social de derecho. Se trata además de derechos subjetivos, los cuales se objetivan de tal modo que, si bien su titularidad es individual, pueden ser ejercidos colectivamente.<sup>7</sup>

---

nueva sociedad emancipada y secularizada, los cuales deberían ser invocados allí donde los individuos necesitaban protección contra la nueva soberanía del Estado y la nueva arbitrariedad de la sociedad. Agrega a lo anterior que “como los Derechos del Hombre eran proclamados «inalienables», irreducibles e irreducibles de otros derechos y leyes, no se invocaba autoridad alguna para su establecimiento; el Hombre en sí mismo era su fuente tanto como su objetivo último. Además, no se estimaba necesaria ninguna ley especial para protegerlos, porque se suponía que todas las leyes se basaban en ellos”. Arendt, Hannah, *Los orígenes del totalitarismo*, México, Taurus, 2004, p. 369.

<sup>5</sup> Valdés Dal-Ré, Fernando, “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador”, en *Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Montevideo, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003, p. 42.

<sup>6</sup> *Idem*.

<sup>7</sup> A estas características hace alusión el Tribunal Constitucional Español, cuando señala en su jurisprudencia lo siguiente: “En primer lugar los derechos fundamentales son derechos subjetivos, derechos de los individuos, no solo en cuanto derechos de los ciudadanos en sentido estricto, sino en cuanto garantizan un estatus jurídico o la libertad en un ámbito de existencia. Pero al propio tiempo son elementos esenciales de un ordenamiento jurídico objetivo de la comunidad nacional, en cuanto ésta se configura como marco de convivencia justa y pacífica,

Ahora bien, dado que resulta necesario asumir una posición definida en el campo conceptual, para los efectos del desarrollo de las siguientes páginas de este trabajo —si bien somos de la idea, en tesis de principio, de que resulta preferible utilizar, para efecto metodológico, el concepto de “derechos fundamentales”, considerando que son derechos que se han concretado mejor no sólo en la doctrina sino también en la jurisprudencia, aparte de que ha habido un mayor desarrollo de los mismos en la literatura jurídica que los examina, incluyendo la literatura jurídica especializada en materia laboral— para los efectos de este documento vamos a utilizar indistintamente ambos conceptos, asimilándolos en la teoría y en la práctica, salvo cuando expresamente nos estemos refiriendo a distintos niveles de abstracción. En este último caso, veríamos a los derechos humanos en general, incluidos los laborales, como valores que impregnan todo el sistema, mientras que los derechos fundamentales serían vistos como derechos positivizados.

De acuerdo con lo que se lleva señalado, si bien es posible deslindar, para efectos teóricos, los conceptos de derechos humanos y de derechos fundamentales, no vamos a insistir en esa diferenciación a la hora de tratar el caso particular de los derechos humanos laborales. Con ello asumimos que al seguir la doctrina jurídica citada —Ferrajoli y Valdes Dal-Ré— resulta más útil referirse a los derechos fundamentales laborales, partiendo de que son, a su vez, en la mayoría de los casos, derechos humanos. No sobra decir que la decisión de equiparar —para efectos del desarrollo de este trabajo— los derechos humanos con derechos fundamentales tiene también un origen filosófico, en tanto que consideramos que los derechos fundamentales son un momento posterior —en sentido hegeliano— a la aparición como categoría de los derechos humanos, de modo que estos últimos se encuentran en el devenir dialéctico de los primeros.<sup>8</sup> Pero, además, esa concreción de los derechos humanos en derechos fundamentales permitiría superar el ataque de Edmund Burke a la figura tradicional de los de-

---

plasmada históricamente en el Estado de Derecho y, más tarde, en el Estado social de Derecho, según la fórmula de nuestra Constitución”. Sentencia 25/1981 del 14 de julio de 1981, del Tribunal Constitucional Español, Madrid.

<sup>8</sup> Somos del criterio, además, que el desarrollo que han tenido los derechos fundamentales en el siglo XX, luego de la terminación de la Segunda Guerra Mundial, y durante el siglo XXI, permiten superar la crítica de Burke y de otros autores a la utilidad práctica del concepto de derechos humanos derivado de la Revolución francesa, a los que acusaba de abstractos y por ello de poco prácticos.

rechos humanos, derivados de la Revolución francesa, a los que critica por su presunta escasa utilidad.<sup>9</sup>

## Características de los derechos humanos laborales

No vemos reparos en poder asumir que así como existen derechos humanos o fundamentales, como “aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de persona, ciudadanos o personas con capacidad de obrar”, según la fórmula de Ferrajoli, bien se pueda hablar también de “derechos humanos laborales”, para referirse a aquellos que se aplican a la persona del trabajador, con ocasión de los servicios prestados, por cuenta ajena en favor de un empleador, extensibles, en algunos casos, a trabajadores que laboran por cuenta propia.

Conforme con lo que se lleva dicho, podríamos afirmar que lo que distingue a los derechos humanos laborales es que son derechos reconducibles a cualquier persona, por el hecho de ser tal —más allá del concepto de ciudadanía, por ejemplo—, pero que guardan una conexión con el trabajo, fundamentalmente con el trabajo subordinado y por cuenta ajena. Esta conexión de la que hablamos es muy importante, pues permite crear una subcategoría de derechos con características propias. Son derechos comunes a toda persona, pero que se van a aplicar en un ámbito de desenvolvimiento de la conducta humana determinado por las relaciones laborales.

Podríamos preguntarnos si el concepto que vamos a utilizar de “derechos humanos laborales” se empalma de igual a igual con el de “derechos inespecíficos” de los trabajadores, presente en un sector muy importante de la doctrina española.<sup>10</sup> Aunque reconocemos en buena medida que los conceptos guardan

---

<sup>9</sup> Citado por Hannah Arendt, *op. cit.*, p. 378.

<sup>10</sup> En palabras de los autores Palomeque López y Álvarez de la Rosa, refiriéndose a los derechos inespecíficos de los trabajadores: “se produce así una impregnación laboral de derechos de titularidad general o inespecífica, por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados, a propósito, y en el ámbito de un contrato de trabajo. Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que son ejercidos en el seno de una relación jurídico laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores, y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer; en derechos constitucionales inespecíficos”. Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel, *Derecho del trabajo*, 17a. ed., Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, julio de 2009, p. 115.

similitudes importantes, consideramos que el concepto de derechos humanos laborales podría resultar más amplio, en cuanto involucra no sólo normas sino principios y valores —como sucede con el principio de *ius cogens*, al que luego nos referiremos—, así como porque esta última figura permite entonces abarcar bajo ciertas condiciones a trabajadores por cuenta propia, como es el caso de los trabajadores migrantes, indistintamente de su condición contractual, y porque no sólo involucra derechos estrictamente individuales, sino también otros de ejercicio colectivo, aunque de titularidad individual (derechos colectivos laborales fundamentales).

Una característica adicional de los derechos humanos laborales es que son, en principio, derechos individuales y no derechos colectivos, pues su titularidad se desprende de la condición de ser humano. No obstante, obsérvese cómo los derechos colectivos laborales clásicos resultan ser, en última instancia, de titularidad individual e igualmente ejercitables tanto frente al Estado como frente a particulares —como es el caso del derecho de huelga, así como de los derechos individuales que se desprenden de la libertad sindical—. En este sentido, existen derechos colectivos laborales, de titularidad individual, que pueden considerarse como derechos humanos laborales o derechos fundamentales.

Los derechos humanos laborales pueden diferenciarse de los derechos laborales comunes en dos sentidos. En primer lugar, porque lo que denominamos derechos fundamentales laborales se ubican de manera regular en textos constitucionales, en tratados y convenios internacionales, así como en la jurisprudencia de tribunales internacionales; los derechos laborales comunes, por su parte, normalmente están ubicados en el rango de la ley o de otras fuentes menores, como los convenios colectivos, las sentencias arbitrales, los reglamentos de trabajo, etcétera. En segundo lugar, porque los derechos laborales comunes siempre, y en todos los casos, reconducen a la existencia de una relación laboral, mientras que los derechos humanos laborales también podrían aplicarse, bajo circunstancias especiales, fuera de una concreta relación laboral, tal como podría ser el caso de grupos vulnerables —por ejemplo, trabajadores migrantes que no se encuentran insertos en una relación laboral determinada, servicio doméstico de las mujeres dentro de sus familias, etcétera—.

Otra característica de los derechos humanos laborales, derivada de su naturaleza ya mencionada, es que preferiblemente nos referimos a derechos de li-

bertad o de protección frente a terceros, empezando por el Estado. De modo que, como afirma Sanguinetti, no son por lo corriente derechos prestacionales.<sup>11</sup>

## II. Derechos laborales fundamentales particulares

A la pregunta de si es posible construir una lista de derechos humanos laborales, responderíamos afirmativamente. La doctrina suele ubicar, dentro de estos derechos, a la libertad ideológica, la libertad religiosa, el derecho a la intimidad, el derecho a la integridad física y psíquica, el derecho al honor, el derecho a la propia imagen y, por supuesto, el derecho a la igualdad y no discriminación.<sup>12</sup> Muchos de estos derechos están ligados además a un concepto de mayor abstracción, y por tanto de mayor espectro de aplicación, como es el de la dignidad humana.

La tipología anterior podría variar dependiendo de cada autor o doctrina, pero es indudable que existe una coincidencia en esos aspectos. Nosotros agregaríamos como derecho humano laboral, no siempre presente en la lista taxonómica de estos derechos, el derecho al trabajo, sobre todo, referido a un trabajo decente, concepto sobre el cual ahondaremos más adelante en este trabajo.

## III. Fuentes de los derechos humanos laborales

Los derechos humanos laborales se encuentran recogidos principalmente en textos constitucionales, tratados y convenios internacionales; en la jurisprudencia

---

<sup>11</sup> A este respecto, indica el citado autor, que aparte de su universalidad, nos referimos a derechos que pueden ser caracterizados por dos rasgos complementarios: “El primero está representado por su carácter de fundamentales, derivado del hecho de aparecer plasmados o recogidos en cartas y declaraciones de rango constitucional o en declaraciones y pactos internacionales sobre esta materia y actuar, como consecuencia de ello, como fundamento del orden político-jurídico al que sirven de referencia. El segundo de tales rasgos está representado por su naturaleza, en la mayor parte de los casos, de derechos de libertad o de derechos negativos de inmunidad, en el sentido de que se concretan en la expectativa de ausencia de intromisiones o injerencias sobre su objeto, antes que en la expectativa de prestaciones”. Sanguinetti, Raymond Wilfredo, *Derecho del trabajo. Nuevos escenarios*, Costa Rica, Editorial Investigaciones Jurídicas, 2012, pp. 14 y 15.

<sup>12</sup> Véase Valdés Dal-Ré, Fernando, *op. cit.*, p. 45; Sanguinetti, Raymond Wilfredo, *op. cit.*, p. 15.

cia de tribunales internacionales, tribunales constitucionales o cortes superiores de justicia nacionales; en declaraciones sobre la materia emitidas por organismos internacionales, tales como las que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo, precisamente en materia de derechos fundamentales de los trabajadores.

Conforme con lo anterior, no nos parece que exista una fuente exclusiva productora de derechos humanos laborales, y en la práctica vemos cómo esos derechos se empalman formando parte de distintas fuentes que los recogen. En este sentido, puede verse en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos cómo se “hibridan” algunos derechos. De modo que, por ejemplo, el derecho a la vida o el derecho a la integridad personal se aplican para proteger el derecho a la salud; el derecho de propiedad se utiliza para defender los derechos adquiridos de los trabajadores dentro de una relación laboral, y en materia de derecho colectivo de trabajo se empalma la libertad de asociación con la libertad sindical.<sup>13</sup>

Si utilizáramos un concepto restringido de “derechos fundamentales” posiblemente las fuentes se verían un tanto limitadas, en la medida en que se debería tratar de un derecho positivizado en algún texto de derecho interno o de derecho internacional, cuando en este último caso se trate de una norma vinculante al interior de los Estados nacionales. No obstante, dada la metodología que hemos utilizado para equiparar en sentido amplio los conceptos de derechos fundamentales, derechos humanos y derechos básicos, las fuentes jurídicas son de mayor espectro.

Normalmente —y esa es una señal de identidad inconfundible— los derechos humanos laborales van a aparecer de forma reiterada en distintos textos a nivel internacional e interno. Tal es el caso del derecho de igualdad y no discriminación, el cual va a aparecer en convenios de la ONU, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en convenios regionales, como la Convención Americana de Derechos Humanos; en convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como los Convenios 110 y 111; en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, tal como

---

<sup>13</sup> Sobre la técnica a que aludimos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puede consultarse en trabajo de este autor, en Bolaños Céspedes, Fernando, “Convenios fundamentales de la Organización del Trabajo (OIT)”, en *Curso de derecho laboral*, t. V, México, Editorial Jurídica Continental, 2023, p. 15.

aparecen todas estas fuentes reunidas en la Opinión Consultiva OC-18/03, del 17 de septiembre de 2003, rendida a solicitud de los Estados Unidos Mexicanos, precisamente sobre la “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”; en las Constituciones políticas de los países de cultura Occidental, como se da con el artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica; en la jurisprudencia normalmente vinculante de los tribunales constitucionales de cada país, hasta llegar a la legislación laboral ordinaria, en formas más concretas, por ejemplo, en materia de igualdad en el acceso al empleo o de igualdad salarial.

#### IV. Titulares de los derechos humanos laborales

Considerando que los derechos humanos laborales —tal como los hemos conceptualizado— se radican en la persona de cada trabajador, diríamos que el sujeto titular de estos derechos es cada trabajador individualmente considerado. Esto no quiere decir que en el listado de derechos humanos laborales ubiquemos solamente derechos de ejercicio individual; excepcionalmente también se podría incluir un derecho de ejercicio colectivo, como sucede con ciertos derechos de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo, como es el caso de la huelga o de la libertad de asociación sindical. Ambos derechos, como se sabe, forman parte del Protocolo a la Convención Americana de Derechos Humanos, donde se encuentran recogidos en su artículo octavo. Pero, además, a nivel interno, muchas legislaciones, incluida la de Costa Rica,<sup>14</sup> consagran el derecho de huelga como un derecho de titularidad individual y de ejercicio colectivo. Además, incluimos el derecho de huelga entre los derechos humanos laborales porque se trata de un derecho de libertad. La huelga es, posiblemente, el derecho que mejor ejemplifica la libertad de trabajo, y el principio según el cual nadie está obligado a laborar si no está de acuerdo con ello.

---

<sup>14</sup> El artículo 372 del Código de Trabajo de Costa Rica señala lo siguiente: “Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores y las trabajadoras, quienes lo ejercerán por medio de sus organizaciones sindicales o de una coalición temporal, en las empresas, las instituciones, los establecimientos o los centros de trabajo donde no hubiera personas sindicalizadas o cuando su número fuera insuficiente para constituir una organización sindical”. Código de Trabajo de Costa Rica, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943.

Dicho lo anterior, es posible afirmar que los sujetos colectivos —sindicatos de trabajadores o de empleadores, coaliciones temporales o asociaciones de trabajadores en general— podrían ser titulares de derechos humanos laborales, en la medida que se entienda que en última instancia esos derechos pertenecen a cada trabajador representado. El tema de la titularidad de los derechos a que aquí se hace referencia plantea otro problema desde el punto de vista conceptual, que es si los derechos pertenecen únicamente a los asalariados o si resultan extensibles a otros trabajadores, como es el caso de los llamados trabajadores independientes.

Desde nuestro punto de vista, extender la categoría que estamos construyendo a los trabajadores independientes o por cuenta propia, de manera general y automática, la convertiría en una categoría tan amplia que resultaría prácticamente imposible distinguir la formulación y aplicación de estos derechos respecto a los derechos y garantías que con carácter general contemplan los tratados y convenios internacionales, así como Constituciones políticas, para todos los habitantes en general. Una categoría de derechos como la que aquí tratamos de perfilar sólo puede determinarse a partir de límites precisos. Esos límites los marcan el trabajo subordinado y por cuenta ajena, por una parte, y la condición de persona como titular de tales derechos, como su complemento necesario, por la otra. Excepcionalmente, tratándose de algunas categorías cubiertas por un convenio internacional, sentencia de tribunales internacionales o legislación interna, podría atribuirse una titularidad de derechos laborales fundamentales a trabajadores que están fuera de una relación laboral, como sucede con los solicitantes de empleo o los trabajadores migrantes, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos citada líneas atrás.

## **V. Los derechos humanos laborales y la declaración de la OIT de derechos fundamentales**

No encontramos razones que impidan establecer una relación entre los derechos humanos laborales y aquellos derechos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha considerado fundamentales, según la Declaración de 1998 y los acuerdos de 2022. Pudiera parecer que no siempre coinciden ambas categorías de derechos, pero, si se mira bien, todos son reconducibles a derechos de libertad y de protección personal frente a la discriminación o frente a determi-

nados riesgos sociales que amenazan la vida o la salud. Se fundamentan en principios generales de libertad y de dignidad, del que se desprenden los derechos a la vida, intimidad, salud y no discriminación. Veamos.

Los derechos consagrados en los Convenios 29 (1930) y 105 (1957) son una expresión del derecho que tiene todo ser humano a vivir en libertad, y en última instancia a la llamada libertad de trabajo, presente en la mayoría de las constituciones políticas modernas. Se trata de un derecho recogido en el artículo 80. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de la ONU, así como en el artículo 60. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Los derechos establecidos en los Convenios 100 (1951) y 111 (1958) reconducen al derecho de igualdad y no discriminación, igualmente constitucionalizados e incorporados a los principales tratados y convenios internacionales, como es el caso del artículo 26 del PIDCP y artículo 70. del PIDESC, aparte de su incorporación a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Los derechos establecidos en los Convenios 87 (1948) y 98 (1949) resultan ser desarrollo de la libertad sindical, que a su vez es una manifestación de la libertad de asociación. Ambas libertades, tanto la libertad sindical como la libertad de asociación, están presentes en los pactos internacionales de la ONU ya citados (artículo 22 del PIDCP y artículo 80. del PIDESC), igualmente recogidos en el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en el artículo 80. del Protocolo de San Salvador.<sup>15</sup> Por cierto que este artículo 80., plenamente justiciable ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, incluye al derecho de huelga como uno de los derechos económicos y sociales que conforman el Protocolo. Nótese que si bien los convenios 87 y 98 se refieren a otro derecho específico, como es el de negociación colectiva —que ha sido constitucionalizado en algunas legislaciones como la de Costa Rica, que la contempla en el artículo 62 de su carta política—, el bien jurídico que se tutela en última instancia es la libertad de asociación sindical. Allí la facultad de negociar colectivamente, así como la huelga, son manifestaciones de ese derecho fundamental.

Los Convenios 138 (1973) y 182 (1999) guardan una estrecha relación con derechos que forman parte de distintos pactos y convenios internacionales, así

---

<sup>15</sup> Bolaños Céspedes, Fernando, “Convenios Fundamentales de la Organizacional del Trabajo (OIT)”, *cit.*, pp. 114 y 115.

como de convenios regionales, como la Convención Americana de Derechos Humanos. En concreto, nos referimos a normas vinculadas con los derechos a la vida, salud y educación, enfocados en este caso hacia niños, niñas y adolescentes expuestos a relaciones de trabajo. De hecho, el Protocolo de San Salvador, en su artículo 13, menciona a la educación como un derecho de toda persona; lo mismo sucede con la libertad sindical, el artículo 19 convencional lo declara un derecho justiciable ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Finalmente, los Convenios 155 (1981) y 187 (2006), sobre salud y seguridad en el trabajo, refieren ni más ni menos que a los derechos a la salud, integridad personal y, en última instancia, a la vida, que es el primer derecho que consagra en muchos de los pactos y convenios internacionales (artículo 6 del PIDCP y artículo 4o. de la Convención Americana de Derechos Humanos). Por lo demás, en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos es frecuente que distintos casos referidos a la salud de las personas se juzguen con aplicación del derecho a la vida, y con lo que el Pacto de San José denomina en su artículo 5o. “derecho a la integridad personal”, que en última instancia es también el derecho a la salud en todos sus órdenes.

Conforme con lo anterior, podemos decir que los derechos fundamentales declarados por la OIT son efectivamente derechos humanos laborales, porque además de contar con uno de los rasgos que los caracterizan, como es su reiteración en diversas fuentes de derecho internacional e interno, en última instancia resultan ser la expresión o desarrollo de los derechos de la persona humana, sin los cuales el trabajo perdería toda libertad y dignidad.

Insistimos en que se trata de derechos consagrados en distintos instrumentos internacionales. La virtud de las declaraciones de la OIT es haber rescatado el valor que todos esos derechos juegan en el marco de las relaciones laborales, además de establecer un desarrollo mínimo en el contenido de tales derechos, lo cual permite a su vez a las cortes internacionales y nacionales aplicar las respectivas normativas de derecho internacional o de derecho interno sobre la base del desarrollo normativo que las normas sobre derechos humanos laborales ya han tenido en los convenios de OIT y en la jurisprudencia de sus órganos de control. En la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos correspondiente a la Opinión Consultiva OC-27/21, del 5 de mayo de 2021, sobre libertad sindical, vertida a solicitud de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Corte afirma precisamente que va a echar mano de otras normas de derecho internacional, fuera de la propia Convención y de la Carta

de la OEA, en virtud del principio *propersona* y del artículo 29 convencional. Pero, además —todavía más importante— señala que el artículo 26 de la Convención, relativo a la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales, le permite determinar los alcances de estos derechos a la luz del “*corpus iuris* internacional”.<sup>16</sup> Tal como queda de manifiesto en la misma Opinión, en este caso la Corte utilizó como parte de ese “*corpus iuris*”, los Convenios de la OIT, así como las opiniones de sus órganos de control.

## VI. *Jus cogens* y derechos humanos laborales

La existencia de un derecho internacional general, inderogable e imperativo para la comunidad internacional (*jus cogens*), aparece comprendida, con absoluta claridad, en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, del 23 de mayo de 1969, en vigor a partir del 27 de enero de 1980,<sup>17</sup> que en su artículo 53 indica que

Es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su con-

---

<sup>16</sup> En el párrafo 48 de la opinión jurídica aquí citada, leemos textualmente la siguiente declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. “48. De esta forma, la Corte considera que existe una referencia con el suficiente grado de especificidad a los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga para derivar su existencia y reconocimiento en la Carta de la OEA. Conforme a lo anterior, concluye que se trata de derechos protegidos por el artículo 26 de la Convención, cuyos alcances deberán ser determinados a la luz del *corpus iuris* internacional. Al respecto, el Tribunal recuerda que las obligaciones contenidas en los artículos 1.1 y 2o. de la Convención Americana constituyen, en definitiva, la base para la determinación de responsabilidad internacional a un Estado por violaciones a los derechos reconocidos en la Convención en el marco de un procedimiento contencioso, incluidos aquellos reconocidos en virtud del artículo 26. Sin embargo, la misma Convención hace expresa referencia a las normas del derecho internacional para su interpretación y aplicación, específicamente a través del artículo 29, el cual, como fue mencionado, prevé el principio *propersona*. De esta manera, como ha sido la práctica constante de este Tribunal, la Corte puede interpretar las obligaciones y derechos en ellos contenidos a la luz de otros tratados y normas pertinente”.

<sup>17</sup> Aprobada por Costa Rica, mediante Ley núm. 7615 de 24 de julio de 1996 y publicada en el *Diario Oficial La Gaceta*, del 29 de agosto de 1996.

junto como norma que no admite acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter.

La norma precitada se complementa, a su vez, con las disposiciones del artículo 38 del mismo tratado. Allí se señala que aun cuando el artículo 34 indica que un tratado no crea obligaciones ni derechos para un tercer Estado sin su consentimiento, y que cuando se haya originado una obligación para un tercer Estado tal obligación no podrá ser revocada ni modificada sino con el consentimiento de las partes en el tratado y del tercer Estado, a menos que conste que habían convenido otra cosa al respecto, “lo dispuesto en los artículos 34 y 37 no impedirá que una norma enunciada en un tratado llegue a ser obligatoria para un tercer Estado como norma consuetudinaria de derecho internacional reconocida como tal”.<sup>18</sup>

Siguiendo esta línea de pensamiento, el *jus cogens* estaría conformado por aquellas normas que la comunidad internacional acepta y reconoce en su conjunto como normas de carácter imperativo e inderogable, por lo que el Tratado de Viena pasa a ser la principal fuente jurídica de estas normas generales internacionales, junto con la jurisprudencia de las cortes internacionales, cuando han declarado a una norma o principio específico, como ya sucedió en el ámbito regional americano como parte de ese *jus cogens*.

### El *jus cogens* y el principio de no discriminación

El principio de no discriminación ante la ley, y de igual protección ante la ley, se encuentra recogido en distintos instrumentos de derecho internacional. Concretamente, ha sido incorporado a la jurisprudencia internacional de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, mediante la Opinión Consultiva OC-18/03m del 17 de septiembre de 2003, rendida a solicitud de los Estados Unidos Mexicanos, precisamente sobre la “condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, al señalar que

---

<sup>18</sup> En relación con el presente artículo, para Costa Rica existe la siguiente reserva: la delegación de Costa Rica interpreta que una norma consuetudinaria de derecho internacional general ni privará sobre ninguna otra norma del sistema interamericano del cual considera supletoria la presente convención.

este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico de orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Este principio (igualdad y no discriminación) forma parte del derecho internacional general. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad ha ingresado en el dominio del *jus cogens*.<sup>19</sup>

Sobre la relación entre el principio de no discriminación y la condición de trabajador subordinado se pronunció expresamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la opinión consultiva arriba mencionada, a propósito de la situación de los trabajadores migrantes, incluyendo a los llamados trabajadores indocumentados. Al respecto, indicó la Corte:

Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna [...] El migrante al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Esos derechos son consecuencia de la relación laboral.<sup>20</sup>

De esta manera la Corte Interamericana ha permitido que en su jurisprudencia se decante un derecho integrante del *jus cogens* en la situación concreta

---

<sup>19</sup> Parágrafo núm. 101 del fallo citado.

<sup>20</sup> *Ibidem*, parágrafos 133 y 134.

y específica de los trabajadores migrantes, aunque es nuestro criterio que igual podría aplicarse esa deriva del *jus cogens* de la no discriminación a cualquier situación de acceso al empleo o de condiciones laborales durante el empleo y su salida de este.

A la pregunta de si los derechos humanos laborales que hemos definido aquí son equivalentes en su naturaleza a lo que la comunidad internacional ha denominado como *jus cogens*, nos parece que aquellos derechos humanos laborales que puedan reunir las características que las fuentes de derecho internacional han otorgado al *jus cogens*, claramente sí tendrían la misma naturaleza jurídica, aunque no todos los que hemos denominado derechos humanos laborales tienen esa condición. Pareciera, *más bien*, que la entrada de determinados derechos en el selecto grupo de lo que se denomina *jus cogens* requiere un reconocimiento claro y reiterado de ese derecho, como parte del *jus cogens* por parte de la comunidad internacional, lo cual debe quedar patente ya sea en textos de derecho internacional o en sentencias de cortes internacionales.

Conforme con lo anterior, nos inclinamos a pensar que no todos los derechos humanos laborales pertenecen a la esfera del *jus cogens*, pero que sí podrían serlo aquellos recogidos en forma reiterada en convenios y tratados de derecho internacional y en sentencias de cortes internacionales, como podrían ser el derecho a la no discriminación en el empleo y con ocasión del empleo, así como el derecho a la dignidad de todo trabajador, que no pierde por el hecho de su condición de trabajador.

En un trabajo nuestro, escrito hace algunos años, abogamos por elevar el trabajo digno como parte del *jus cogens*. Al respecto, dijimos que ese principio era parte de la Declaración de Filadelfia de 1945, cuando se aprobó en condición de máxima para todos los tiempos que el trabajo no es una mercancía. También señalamos en esa ocasión otras razones para elevar el trabajo digno a la categoría de *jus cogens*.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Al respecto de este tema también dijimos lo siguiente: “Aunque no contamos con sentencias de cortes internacionales que expresamente hayan elevado el derecho a un trabajo digno, a la categoría de *jus cogens*, la presencia de este derecho y de sus distintas proyecciones en múltiples convenios y declaraciones internacionales, nos permiten pensar que forma parte de la conciencia universal y de lo que podría denominarse un derecho imperativo de carácter general [...] En cuanto a derecho, tiene la virtud de que su praxis permite al ser humano resultar útil socialmente y realizarse como persona. Es en esta última dimensión del hecho trabajo, como momento para el desarrollo humano de la personalidad, en que vemos plasmada la íntima rela-

La posición expresada en nuestro trabajo anterior no sólo la mantenemos en este momento, sino que nos parece que se ve reforzada con el impulso que le ha dado la OIT al concepto y desarrollo del llamado “trabajo decente”. Hoy pensamos, además, que este principio de trabajo digno y el trabajo decente en general se encuentran íntimamente ligados a la libertad de trabajo, que es un derecho repetidamente incorporado en diversas constituciones, convenios internacionales y jurisprudencia tanto nacional como internacional. En efecto, un trabajo prestado en condiciones que no respete la dignidad del trabajador violentaría en última instancia la libertad de trabajo, desde el momento en que no puede considerarse como libre un trabajo prestado en tales condiciones.<sup>22</sup>

## VII. La recepción de los derechos humanos laborales en la jurisprudencia de Costa Rica

En Costa Rica son básicamente dos las cortes que pueden establecer una jurisprudencia especialmente relevante en la materia. En primer lugar, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, cuyas sentencias son de acatamiento obligatorio para todos los operadores del derecho; en segundo lugar, la Sala Segunda de la misma Corte Suprema, la cual tiene competencia como sala de casación en la jurisdicción laboral.

Los derechos humanos laborales a los que se ha hecho mención en este documento han sido recogidos en distintos momentos por parte de la jurisprudencia

---

ción entre trabajo y dignidad. Mal podría entonces el hecho trabajo, convertirse en lo contrario de lo que es su finalidad, permitiendo que por su medio el hombre se enajene y pierda identidad. Bien afirma Pacheco Zerga que «El trabajo es, pues un deber y un derecho que expresa, por un lado, la obligación de servir y, por otro, la dignidad personal». De ahí que podamos clasificar el derecho a un trabajo digno, como un derecho fundamental. Bolaños Céspedes, Fernando, “Derechos laborales y de seguridad social en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en *Curso de derecho laboral*, t. IV, México, Editorial Jurídica Continental, 2023, pp. 23 y 24. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2014.19.9742>

<sup>22</sup> Para la OIT, trabajo decente, “significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen de las decisiones que afecten sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. Bolaños Céspedes, Fernando, “Derechos laborales y de seguridad social en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, *cit.*, p. 15.

cia, sobre todo de la Sala Constitucional. En muchas de las sentencias dictadas es común que se cite el derecho a la intimidad como fuente de otros derechos fundamentales en materia laboral. Se trata de un derecho expresamente recogido en el artículo 24 de la Constitución política.<sup>23</sup>

El Tribunal Constitucional en su jurisprudencia ha definido la “intimidad” como un fuero de protección de la vida privada de los ciudadanos, encontrándose formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta a ese conocimiento. Según la misma Sala, si bien no puede menos que reputarse que lo que sucede en el hogar del ciudadano es vida privada, también puede ser lo que suceda en oficinas, hogares de amigos y otros recintos privados en ese ámbito.<sup>24</sup> Ante casos específicos, la protección al derecho de la intimidad se ha hecho extensivo a los centros de trabajo.

---

<sup>23</sup> El artículo 24 constitucional tiene el siguiente texto: “Se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones. Son inviolables los documentos privados y las comunicaciones escritas, orales o de cualquier tipo de los habitantes de la República. Sin embargo, la ley, cuya aprobación y reforma requerirá los votos de dos tercios de los diputados de la Asamblea Legislativa, fijará en qué casos podrán los Tribunales de Justicia ordenar el secuestro, registro o examen de los documentos privados, cuando sea absolutamente indispensable para esclarecer asuntos sometidos a su conocimiento. Igualmente, la Ley determinará en cuáles casos podrán los Tribunales de Justicia ordenar que se intervenga cualquier tipo de comunicación e indicará los delitos en cuya investigación podrá autorizarse el uso de esta potestad excepcional y durante cuánto tiempo. Asimismo, señalará las responsabilidades y sanciones en que incurrirán los funcionarios que apliquen ilegalmente esta excepción. Las resoluciones judiciales amparadas a esta norma deberán ser razonadas y podrán ejecutarse de inmediato. Su aplicación y control serán responsabilidad indelegable de la autoridad judicial. La ley fijará los casos en que los funcionarios competentes del Ministerio de Hacienda y de la Contraloría General de la República podrán revisar los libros de contabilidad y sus anexos para fines tributarios y para fiscalizar la correcta utilización de los fondos públicos. Una ley especial, aprobada por dos tercios del total de los diputados, determinará cuáles otros órganos de la Administración Pública podrán revisar los documentos que esa ley señale en relación con el cumplimiento de sus competencias de regulación y vigilancia para conseguir fines públicos. Asimismo, indicará en qué casos procede esa revisión. No producirán efectos legales, la correspondencia que fuere sustraída ni la información obtenida como resultado de la intervención ilegal de cualquier comunicación”.

<sup>24</sup> Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 2023-6552 de las 15:16 horas del 8 de julio de 2003, Costa Rica.

El derecho a la intimidad, como derecho fundamental, deviene, según lo señala amplia doctrina y lo ha aceptado la jurisprudencia costarricense, en un importante límite a las facultades del patrono, derivadas de la subordinación jurídica, límite que se observa claramente a la hora de hacer frente a las facultades de control que derivan de los poderes empresariales. De esta manera, un derecho fundamental aplicable a todo ciudadano se convierte en un derecho humano laboral, al constituirse en una barrera frente a las facultades del empleador en el marco de las relaciones laborales. Así, en resolución de la Sala II de la Corte Suprema de Justicia, de febrero de 2011, se expuso lo siguiente:

El empleador [por] un derecho consustancial a su condición, tiene la potestad de vigilar y comprobar el fiel desempeño de las labores que fueron pactadas por medio del contrato de trabajo. No obstante, ese poder debe ejercerse de forma afín con las garantías fundamentales del empleado, de modo que, los sistemas de monitoreo aplicados en la empresa, deben reunir al menos dos condiciones básicas, a saber, que estén originados en una necesidad objetiva amparada en su funcionamiento y, que sean proporcionales con el fin para el que están dispuestos. Ello con el objeto de descartar que estos mecanismos, se conviertan en ambiente de acoso, que amenace con coartar un derecho tan sensible, como lo es el de intimidad. [...] El derecho a la intimidad en la esfera laboral, presupone que la persona trabajadora se encontrará libre de injerencias arbitrarias en su vida privada, lo que quiere decir, que contará con un ámbito autónomo y reservado de la acción y conocimiento de los demás, razón por la cual el empleador encontrará una frontera a sus potestades, con independencia de que ese derecho pudiera ser ejercicio por medio de las herramientas de trabajo por él suministradas.<sup>25</sup>

Entre los poderes del empleador que la jurisprudencia constitucional ha limitado, a partir del derecho a la intimidad, destaca el derecho a la privacidad del contenido de correos electrónicos de los equipos suministrados a los trabajadores, bajo ciertas circunstancias. Así, ha indicado el Tribunal Constitucional que

La apertura por el empleador de los mensajes electrónicos de la cuenta del funcionario o trabajador solo es justificable en circunstancias muy limitadas ya que el acceso a este tipo de datos no es necesario para satisfacer un interés legítimo del empleador, debiendo prevalecer por el contrario el derecho fundamental al secreto de las comu-

---

<sup>25</sup> Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 00172-2011 de las 11:05 horas del 18 de febrero del 2011, Costa Rica.

nicaciones. Por otra parte, la celebración de un contrato entre la Administración y la amparada en relación con la operación de un equipo de cómputo, no implica la privación de los derechos que la Constitución reconoce como ciudadana.<sup>26</sup>

Un caso especial lo constituye el de seguimientos personales por parte del patrono a sus empleados, con miras a ejercer el derecho a los poderes disciplinario y de fiscalización. En una de varias sentencias que ha dictado la Sala Constitucional, la cual destaca por la cita de otras normas de ámbito internacional, se señala lo siguiente:

Está claramente demostrado que funcionarios del Tribunal de la Inspección Judicial se ubicaron frente a la casa de habitación de la recurrente y tomaron fotografías del lugar; además, intentaron seguirla después de egresar de su lugar de trabajo. A juicio de este Tribunal, tales prácticas probatorias invadieron ilegítimamente la sagrada esfera de intimidad —personal y familiar— de la amparada y constituyen, a todas luces, una actuación desproporcionada y abusiva respecto de los fines de la investigación preliminar y, lo que es más grave, una injerencia arbitraria en su vida privada (artículos 24 de la Constitución Política, 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 5 de la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 11, párrafo 2º, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Bajo esta inteligencia, deben anularse todas las prácticas probatorias referidas que lesionaron flagrantemente la esfera de intimidad —personal o familiar— y la vida privada de la recurrente, asimismo, el órgano administrativo y disciplinario recurrido debe, en adelante, abstenerse de emplear tales medios o instrumentos para recabar elementos de prueba en contra de un funcionario contra el que se le siga un procedimiento administrativo.<sup>27</sup>

Otra situación que la doctrina del derecho comparado ha venido analizando, y que también ha sido objeto de pronunciamiento del Tribunal Constitucional, así como de la Sala de Casación de Costa Rica, ha sido la referida a la vigilancia mediante video cámaras que el patrono pueda colocar en los centros de trabajo. Al respecto, la jurisprudencia ha admitido la existencia de tales medios de

---

<sup>26</sup> Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica número 15063 de las 15:59 horas del 1o. de noviembre de 2005, Costa Rica.

<sup>27</sup> Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 04980 de las 14:44 horas del 25 de marzo de 2009, Costa Rica.

control, bajo ciertas condiciones, y nunca en sitios de uso privado o cuando se incorpora sonido. Una de las tantas sentencias que refiere a este tema indica

Así, entre el ejercicio del poder de dirección y control por parte de quien emplea y los derechos fundamentales que asisten a toda persona trabajadora debe mediar un equilibrio razonable, que no resulte en detrimento de esos derechos de mayor jerarquía. En consecuencia, las medidas de control que se adopten deben responder a una necesidad objetiva y deben ser proporcionales al fin buscado. La prueba que se aporte para acreditar un determinado comportamiento considerado como grave por parte del o de la empleadora resulta entonces válida en el tanto haya mediado ese equilibrio, que garantice el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.<sup>28</sup>

También ha merecido la atención de los tribunales costarricenses el tema de la libertad de expresión de los trabajadores, y hasta dónde los poderes patronales pueden impedir el ejercicio de lo que todas las Constituciones modernas califican como un derecho fundamental. En un caso particular, donde además coincidía con el hecho de que se tratara de empleados del sector público, sujetos a una relación de empleo público, la Sala Constitucional consideró que la existencia de una interdicción para dar declaraciones a la prensa, constituía una censura previa, constitucionalmente inválida. De por medio en este voto se confrontan también otros valores, como es el interés público, así como la libertad de crítica hacia la administración en general. Citamos a continuación parte de esa interesantísima resolución:

Los funcionarios o servidores públicos, por la circunstancia de estar sometidos a una relación estatutaria, no pueden ver diezmada o limitada su libertad de expresión y opinión y, en general, ninguno de los derechos fundamentales de los que son titulares por intrínseca dignidad humana.

Las organizaciones administrativas no son compartimentos estancos o separados del conglomerado social y la existencia de una carrera administrativa o de una relación estatutaria no justifican el despojo transitorio o las limitaciones de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos de los cuales gozan en todas las facetas de su vida. Ciertamente, la libertad de expresión en el ámbito de una relación funcional o estatutaria puede sufrir leves modulaciones por razón de la relación de jerar-

---

<sup>28</sup> Resolución de la Sala Segunda número 2013-000917 de las 11:43 horas del 9 de agosto de 2013.

quía inherente a la organización administrativa, la confianza que debe mediar entre el superior y el inferior, los deberes de lealtad de ambos con los fines institucionales y de reserva respecto de las materias que han sido declaradas secreto de Estado por una ley. Sobre el particular, conviene agregar que tal matización ha de ser proporcionada y razonable, y que ni siquiera un interés público podría limitar o restringir los derechos fundamentales de un funcionario público por la vinculación más fuerte, la eficacia directa e inmediata y la superioridad jerárquica de éstos. Los conceptos de buena fe y lealtad no pueden enervar la libertad de expresión de un funcionario público cuando a través de su ejercicio no se causa una lesión antijurídica al ente u órgano público al cual pertenece y representa o a terceros [...] La crítica de los usuarios, administrados en general y de los funcionarios públicos sobre el desempeño individual de algún servidor e institucional del ente u órgano público constituye una poderosa herramienta para el control y fiscalización de la gestión pública y, desde luego, para obtener mayores niveles de rendimiento resultados-, rendición de cuentas y transparencia administrativa. Ningún funcionario público puede ser inquietado, perseguido, recriminado o sancionado por expresar sus opiniones, ideas, pensamientos o juicios de valor acerca de la gestión del ente público o las actuaciones de otro funcionario público.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 14-003925-007-CO de las 9:05 del 18 de julio de 2014, Costa Rica. No podríamos dejar de mencionar aquí también, por su vinculación con el anterior, el tema de la libertad religiosa o ideológica, abordado por la Sala Constitucional de Costa Rica en su Voto número 3018, en el que se señaló que “la negativa de la Universidad de Costa Rica a realizar un examen de reposición a la recurrente pese que su religión limita la realización de actividades educativas los días sábados, afecta el derecho a practicar los actos de culto propios de una creencia de la recurrente y como se dijo en el considerando anterior, ese es uno de los elementos de la libertad religiosa. Estima esta Sala que la negativa de las autoridades universitarias a realizar un examen de reposición resulta irrazonable, dado que la realización de un examen extraordinario o de reposición, para la recurrente no solo no afecta el debido funcionamiento del centro universitario recurrido, sino que además, se trata de una práctica usual y reconocida por toda la población estudiantil y docente”. Y también sobre libertad ideológica, podemos citar el Voto de la Sala Constitucional número 121.242 de 9 de agosto de 2006, en el que se distingue la participación en un evento público de un funcionario público, según se trate de representar a la institución para la que labora o hablar a título personal. Indica la sentencia en uno de sus apartados que: “Indudablemente, el amparado no puede participar en un debate o charla a nombre de la Caja si ésta no lo autoriza previamente. Sin embargo, en cuanto lo haga en su carácter personal y fuera del horario de trabajo, no es aceptable que la institución se lo prohíba si una ley no ha dispuesto la limitación. En este último caso incluso cabría la revisión de la constitucionalidad de la ley ante esta Sala, ya que no en todo supuesto se justifica”. Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 121.242 de 9 de agosto de 2006, Costa Rica.

Un tema de suyo merecedor de la máxima relevancia corresponde a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación. Este principio, aunque ya presente en el ordenamiento laboral gracias a que el Código de Trabajo costarricense incorpora el principio de igualdad salarial ante igual trabajo desde su promulgación en el año 1943, y se nutre de los Convenios 110 y 111 de la OIT, ambos ratificados por Costa Rica, así como se alimenta actualmente de los artículos reformados en 2016 al Código Laboral, por los cuales se crea un fuero de protección especial frente a situaciones de discriminación laboral, ha tenido en la jurisprudencia constitucional una fuerza expansiva que viene ya de bastantes años atrás.

Destaca en este trayecto de la jurisprudencia constitucional la protección que ha brindado el Tribunal Constitucional costarricense a la discriminación por razones de salud del trabajador o trabajadora, que es —por cierto— un tipo de discriminación no expresamente descrito en los Convenios de la OIT ni en la legislación laboral ordinaria.

Es importante que en algunos de los fallos judiciales que refieren al tema, la Sala Constitucional ha echado mano del mismo Convenio 111, dándole al mismo una interpretación amplia, que en nada se contrapone a las pretensiones de este Convenio. Pero, además, podrá notarse, en la sentencia que se reseña de seguido, la relación que se establece entre el principio de no discriminación en el empleo con el derecho al trabajo. Así, en sentencia dictada en julio de 2008, la Sala Constitucional dijo entre otras cosas lo siguiente:

SOBRE EL FONDO. Debe indicarse, en primer lugar, que esta Sala ha confirmado que un despido basado en discriminación por razones de enfermedad implica una infracción al principio de igualdad y al derecho al trabajo. En cuanto a este tema, en sentencia número 2005-13205 de las 15:13 horas del 27 de septiembre del 2005, este Tribunal resolvió —en lo que interesa— que: [...] Como se indicó, el Principio del Estado Social de Derecho, el derecho a no sufrir trato discriminatorio por cualesquiera causas y el respeto a la dignidad humana son elementos esenciales de nuestro orden constitucional que coexisten pacíficamente, cuya salvaguardia le corresponde no solo al Estado, sino también a todos los integrantes de la comunidad. En tal sentido, toda clase de discriminación, sin importar que provenga de la Administración o de un particular, resulta violatoria del orden constitucional. En el caso concreto de la discriminación laboral por enfermedad, por una parte, el inciso b) del primer artículo del Convenio 111 admite la posibilidad de especificar, a través de cierta vía, cualquier tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de

trato en el empleo u ocupación y, por otra parte, tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos proscriben de manera expresa cualquier tipo de trato discriminatorio, tesis que, de igual forma, profesa nuestro régimen constitucional al amparo de lo regulado en el numeral 33 de la Ley Fundamental. Por lo demás, el despido discriminatorio de que fue víctima el amparado, afecta colateralmente los derechos constitucionales al trabajo y a la salud.<sup>30</sup>

No podemos extendernos aquí sobre otras sentencias, tanto de la Sala de Casación laboral como de la Sala Constitucional costarricenses, en torno a derechos que en este trabajo hemos catalogado como derechos humanos laborales. Pero no podríamos cerrar esta reseña de jurisprudencia sin mencionar también la protección brindada a trabajadores y trabajadoras portadoras del virus VIH SIDA. La jurisprudencia ha sido congruente y continua en el sentido de derivar esta protección no sólo de la legislación nacional sino también del principio de no discriminación aplicado a las relaciones de empleo, estableciendo límites muy claros no sólo para quienes solicitan empleo, sino también a la hora de establecer limitaciones innecesarias o irrazonables al derecho al trabajo.<sup>31</sup>

Para concluir, y congruentes con la tesis de que los derechos colectivos laborales también pueden considerarse —sobre todo cuando se encuentran constitucionalizados— como derechos fundamentales, es preciso recordar que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva han sido considerados derechos fundamentales en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y así lo ha recogido también la jurisprudencia de la Sala Constitucional de Costa Rica de manera expresa.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 2008-011863 de las 16:19 horas del 29 de julio de 2008, Costa Rica.

<sup>31</sup> Así, en el voto de la Sala Constitucional número 12408, se indicó lo siguiente: “IV.- Las medidas discriminatorias contra una persona por motivo de su infección por VIH o de su enfermedad de Sida no están expresamente prohibidas por los instrumentos internacionales citados, sin embargo, pueden derivarse de la cláusula general presente en esas normas, que prohíbe la discriminación basada en «cualquier otra condición social». Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 12408 de las 11:52 horas del 9 de septiembre de 2005, Costa Rica.

<sup>32</sup> Así, en el voto de la Sala Constitucional núm. 2011-12457, se expuso lo siguiente: “IV.-Sobre libertad sindical como derecho fundamental: La libertad sindical en el ordenamiento jurídico costarricense está compuesta por tres elementos básicos, a saber, la libre sindicación, el derecho de huelga y paro patronal y, la negociación colectiva. [...] A partir de esta

## VIII. Conclusiones

Uno de los retos pendientes del tema abordado en este trabajo es la delimitación del concepto y de los contenidos de los denominados “derechos humanos laborales”. Para ello, sin dejar de aclarar las diferencias históricas y epistemológicas entre el concepto de derechos humanos y el de derechos fundamentales, conviene *hermanar* ambos conceptos a efecto de llegar a lo más importante, como es definir una lista de contenidos de derechos humanos/fundamentales laborales, que nos permitan a su vez ubicar su sitio dentro de los ordenamientos jurídicos y lograr su plena eficacia.

La segunda gran tarea es, a nuestro juicio, demostrar a la filosofía empirista, y a quienes subestiman el valor y trascendencia de los derechos humanos laborales, su importancia en el mundo moderno, ya no sólo como valores que impregnan todo el ordenamiento jurídico, sino además como reglas de derecho de aplicación inmediata, cuya relevancia se acentúa por la universalidad y transversalidad de tales derechos, tanto a nivel internacional como a nivel interno.

## IX. Bibliografía

Arendt, Hannah, *Los orígenes del totalitarismo*, México, Taurus, 2004.

Bolaños Céspedes, Fernando, “Convenios fundamentales de la Organizacional del Trabajo (OIT)”, en *Curso de derecho laboral*, t. V, México, Editorial Jurídica Continental, 2023.

---

relación de normas, sobresale la figura constitucional del sindicato como aquella asociación permanente encaminada a la representación y defensa de intereses de los trabajadores respecto de su empleador o bien, respecto a cualquier otro sujeto de carácter público o privado. La preeminencia de esta figura la encontramos también en el Convenio 87 de la OIT, denominado “Libertad sindical y derecho de sindicación», ratificado por el gobierno de Costa Rica, mediante la ley 2561 del 11 de mayo de 1960, el cual establece en el artículo segundo: «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas». Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 2011-12457 de las 15:36 horas del 13 de septiembre de 2011, Costa Rica.

- Bolaños Céspedes, Fernando, “Derechos laborales y de seguridad social en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en *Curso de derecho laboral*, t. IV, México, Editorial Jurídica Continental, 2023. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2014.19.9742>
- Bolaños Céspedes, Fernando, “*Jus cogens* y derechos laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 19, julio-diciembre de 2014. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2014.19.9742>
- Código de Trabajo de Costa Rica, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943.
- Convenio núm. 87 de la OIT, “Libertad sindical y derecho de sindicación”, ratificado por el gobierno de Costa Rica, mediante la ley 2561 del 11 de mayo de 1960, 1948.
- Ferraz, Diego y Goldschmidt, Rodrigo, “Acoso moral como restricción ilegítima para un trabajo digno”, en Xavier Báez, Narciso Leandro, Branco Gerson, Luis Carlos y Porciúncula, Marcelo (coords.), *Problemática de los derechos humanos fundamentales en América Latina y Europa*, Madrid, Marcial Pons, 2012.
- Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel, *Derecho del trabajo*, 17a. ed., Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, julio de 2009.
- Resolución de la Sala Segunda número 2013-000917 de las 11:43 horas del 9 de agosto de 2013.
- Sanguinetti, Raymond Wilfredo, *Derecho del trabajo. Nuevos escenarios*, Costa Rica, Editorial Investigaciones Jurídicas, 2012.
- Sentencia 25/1981 del 14 de julio de 1981, del Tribunal Constitucional Español, Madrid.
- Valdés Dal-Ré, Fernando, “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador”, en *Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Montevideo, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003.
- Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 14-003925-007-CO de las 9:05 del 18 de julio de 2014, Costa Rica.
- Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 2011-12457 de las 15:36 horas del 13 de septiembre de 2011, Costa Rica.

Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 00172-2011 de las 11:05 horas del 18 de febrero del 2011, Costa Rica.

Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 04980 de las 14:44 horas del 25 de marzo de 2009, Costa Rica.

Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 2008-011863 de las 16:19 horas del 29 de julio de 2008, Costa Rica.

Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 121.242 de 9 de agosto de 2006, Costa Rica.

Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica número 15063 de las 15:59 horas del 1o. de noviembre de 2005, Costa Rica.

Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 12408 de las 11:52 horas del 9 de septiembre de 2005, Costa Rica.

Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 2023-6552 de las 15:16 horas del 8 de julio de 2003, Costa Rica.

Voto de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, número 3018 de las 11:12 horas del 22 de marzo de 2002, Costa Rica.

Wass, Bernd, “Judge-made law in Germany”, en García Murcia, Joaquín, Rodríguez, Iván A. y Álvarez, Alonso Diego (coords.), *The impact of the Supreme Courts on the development of labor law in Europe*, Oviedo, KRK Ediciones, 2023.

## Cómo citar

### IJJ-UNAM

Bolaños Céspedes, Fernando, “Derechos humanos laborales: una mirada desde Costa Rica”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 21, núm. 41, 2025, pp. 143-172. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19441>

### APA

Bolaños Céspedes, F. (2025). Derechos humanos laborales: una mirada desde Costa Rica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(41), 143-172. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19441>