

1. INTRODUCCIÓN

No resulta aventurado afirmar que la limitación jurídica del poder directivo del empleador, junto con la disciplina de las condiciones de eficacia de las alteraciones contractuales, constituyen los dos principales ejes de la protección del trabajador en el ejercicio de su autonomía negocial.

Ya sea considerando al empleo como una especie de contrato, ya sea calificándolo como una relación jurídica legalmente tutelada, la dinámica del vínculo entre empleador y empleado siempre está pautada por los límites que el sistema jurídico confiere: 1) al poder del empleador, y 2) al derecho de resistencia del empleado.

Eso se explica por una aptitud que está en el origen y en la razón de ser del derecho del trabajo: conferir límites a los sujetos que se vinculan por una relación que el propio sistema jurídico reconoce como esencialmente asimétrica. En esta relación entre dos sujetos, uno de ellos tiene legalmente reconocido el *poder de mando* mientras que el otro posee el legalmente exigible *deber de obediencia*.

Si el primado de la autonomía de la voluntad se ancla en el derecho civil en la regla de la igualdad formal de los contratantes, en el derecho del trabajo se reconoce por ley la desigualdad entre los sujetos como premisa y fundamento ético para el principio de la protección. Este importante aspecto distintivo justificó la autonomía dogmática e institucional del derecho del trabajo ante el derecho privado como un todo, y el derecho civil en particular. Dicha autonomía no es idéntica en todos los países de occidente, y ciertamente es algo predominante sobre todo entre los países de tradición romano-germánica.

2. PODER DIRECTIVO

Se sabe que el vínculo de empleo típico es: 1) gravoso, 2) personal para el trabajador, y 3) ordinariamente no eventual o contraído con una expectativa de habitualidad.

Se sabe, además, que se trata de una relación jurídica en la que la prestación del trabajo es esencialmente 4) subordinada; es decir, realizada bajo la dirección de otro.

La subordinación constituye un predicado tan nuclear y característico del vínculo de empleo que le confiere incluso la calificación de *trabajo subordinado* (expresión ampliamente empleada para designar el trabajo bajo vínculo de empleo).

El «otro» –bajo cuya dirección el trabajador presta sus servicios– no es precisamente un sujeto tan personalmente individualizado como la persona física del trabajador. La ley y la literatura jurídica le designan empleador; sin embargo, no son pocos los sujetos con él equiparados. Hay, asimismo, quien considera empleador único al conjunto de sujetos entre sí reunidos por un solo poder de control, lo que se suele llamar «grupo económico». El hecho es que el sistema jurídico reconoce la titularidad de un derecho a ese inespecífico sujeto– o, como prefieren algunos, de una «potestad» (o un poder-deber)–. Tal potestad suele llamarse *poder directivo* y, para realzar su origen externo ante la persona del empleado, se le añade la rúbrica *del empleador*; esto es, *poder directivo del empleador*.

2.1. Es cierto que los autores discrepan acerca de la mejor ubicación topográfica (naturaleza jurídica) del poder directivo del empleador. ¿Se clasifica mejor como una especie de derecho subjetivo, de derecho potestativo o de derecho-función (potestad)?

Teniendo en cuenta los crecientes límites impuestos a su ejercicio –ya sea en virtud de la expansión del derecho del trabajo, ya sea especialmente por fuerza de la progresiva

¹ Trad. de Rodrigo García Schwarz.

valorización de la función social de la propiedad–, parece claro que si ello todavía no es potestad, se aproxima a esta figura cada vez más y con mayor rapidez.

Ocupándose de enaltecer la potestad como referencia balizadora al poder directivo del empleador, ya se afirmó en una elegante y precisa síntesis: «al contrario de lo que ocurre con el derecho subjetivo –considerado *stricto sensu*–, que visa siempre a la satisfacción del interés egoísta de su titular, el derecho-función se orienta en el sentido de satisfacer el interés ajeno, ya sea individual –como en el caso de un menor en régimen de tutela–, ya sea colectivo y supuestamente superior –como en el caso de la familia, la empresa, la fundación, la asociación o el grupo profesional o económico» (Magano, 1982: 28).

2.2. Es frecuente que la literatura dogmática, en cuanto a la figura del poder directivo del empleador, apunte al menos tres diferentes *proyecciones* o *desdoblamientos* por los cuales se manifiesta tal poder.

Una primera –comúnmente designada *poder de comando*, de mando o de dirección– consiste en la aptitud para dirigir la prestación de un servicio, orientándola y modificándola (*ius variandi*) según los intereses que se presumen al tomador.

Claro que tal poder no es un poder absoluto. Está limitado, al menos, por el mandato de la ley y por las condiciones contractuales, expresa o tácitamente ajustadas en el eje de la autonomía.

La segunda y consecuente proyección del poder directivo reside en la aptitud de *supervisar* o *fiscalizar*. Se denomina consecuente porque es un desdoblamiento natural del poder de mando, aquel capaz de constatar que la orden ha sido obedecida. También aquí se trata de un poder no ilimitado y que frecuentemente encuentra sus límites en los derechos de personalidad del trabajador (intimidad, privacidad, etc.).

Por fin, quien manda y fiscaliza posee el consecuente poder de *aplicar una sanción* en el ámbito del ejercicio de lo que algunos autores prefieren designar *poder disciplinario*. Volveremos al examen pormenorizado de relevantes limitaciones al poder disciplinario al final de esta lectura. Por ahora, basta resaltar que las más gravosas sanciones permitidas al empleador –aunque siempre sujetas al control jurisdiccional– son la suspensión disciplinaria y, en un caso extremo, la atribución de una falta suficientemente grave, lo que conlleva el despido disciplinario.

2.3. La expresión «poder directivo» se muestra actualmente consagrada en la dogmática del derecho del trabajo.

Sin embargo, más allá de investigar su naturaleza jurídica –así como sus diversas proyecciones–, conviene examinar con cierto detalle las características sistémicas por las cuales el poder directivo opera y se extiende por el curso del vínculo de empleo.

El término *poder* es consabidamente polisémico, y no sería adecuado preconizar el acierto o la preferencia absoluta por una de sus acepciones. Asimismo, el fenómeno que suele llamarse «poder directivo del empleador» parece exhibir predicados que mejor se expresarían con el término que Weber viene llamando *autoridad*².

Weber considera que la noción de poder, entendida como la «probabilidad de imponer la propia voluntad en el ámbito de una relación social contra toda resistencia y bajo cualquier fundamento, es un concepto «sociológicamente amorfo». Además, siguiendo las formulaciones de Weber, los ordenamientos válidos son aquellos en los cuales –más allá de la regularidad del desarrollo de la acción social– la transgresión no solamente comporta una sanción, sino también un sentimiento de «incumplimiento del deber».

La dominación está presente en las asociaciones como resultado de la necesaria existencia de un cuadro dirigente; es decir, la probabilidad de obtención de obediencia. Tal obediencia puede descansar en diferentes fundamentos: hábitos, voluntad, intereses, etc. Será, por tanto, legítima la dominación en la que la obediencia opera en el plano de las probabilidades, por el reconocimiento de que el contenido de la autoridad del dirigente radique

² Las proposiciones terminológicas a seguir –o sea, acción social, relación social, validez y legitimidad del orden social, poder, autoridad y dominación– siguen el itinerario conceptual trazado por Weber (1964: 5-45; 170-204).

en las máximas en torno a las cuales esté ordenado el vínculo asociativo. Desde esa perspectiva, se obedece cuando se reconoce el orden legítimo de la autoridad, aunque el sentido que se preste al mando no sea compartido, desde un ángulo axiológico, por quien le obedece.

En la síntesis feliz de Kronman (2009: 60), «el hito de una relación de autoridad es el hecho de que envuelve el ejercicio de poder justificado en la visión de la persona que está siendo domoñada, pues ella reconoce la validez normativa del principio al cual la parte que ejerce el poder recurre como justificante para sus acciones. [...] Aunque la autoridad sea apenas una forma de poder, es, según Weber, su forma más estable y duradera» (trad.).

Con ello, se busca sugerir no una opción en el terreno de la predilección terminológica, sino una mirada calificada para algunas especificidades características del poder directivo y de su contrapartida subordinación como equivalente de obediencia en el ámbito de las relaciones laborales.

Si estamos en lo cierto al identificar el llamado «poder directivo» del empleador como una expresión característica del ejercicio de autoridad, tendremos en algún momento que prestar atención a los aspectos relacionados con los mecanismos de producción de sus condiciones de legitimidad. Dicho con otras palabras: prestar atención para el hecho de que el orden jurídico-laboral sea tanto más estable y eficaz cuanto más sea apto para gozar del prestigio de ser considerado «vinculante» o legítimo.

No hay lugar aquí para explotar toda la variedad de consecuencias de lo que se afirmó relativamente –ya sea a la naturaleza jurídica (potestad), ya sea a la naturaleza sociológica (autoridad legitimada)– del poder directivo.

Para los propósitos de esta lectura, es suficiente destacar algunos aspectos con los que la literatura dogmática tiende a ser indiferente. Una de las más importantes consecuencias que se puede extraer de tales afirmaciones consiste en el reconocimiento de que la «autoridad directiva» del empleador será mejor ejercida en la medida en la que lo sea en un cuadro de legitimidad. Citando nuevamente a Kronman (2009: 61), «la verdadera fuerza de las formas de dominación más importantes y duraderas depende de las ideas y creencias de los dirigidos, y es probable que eso suene extraño para quienquiera que suela pensar sobre las ideas como siendo relativamente débiles cuando comparadas a la realidad categórica de la fuerza física» (trad.).

3. EFICACIA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES DE TRABAJO

La usual aseveración de que el primer momento de afirmación de los derechos humanos fundamentales correspondió al imperativo de conferir al ser humano –ciudadano o no– garantías y protecciones que le preservasen de los excesos del Estado tiene su justificación histórica.

En ese sentido, por tanto, no es demasiado arriesgado admitir que los derechos humanos fundamentales nacieron, si no contra el Estado como entidad abstracta, sí seguramente como *negación* de los poderes absolutos del «Príncipe»; es decir, como limitación y contención a la acción de aquel o de aquellos que ostentaban y ejercían los poderes coercitivos del Estado³.

Ya en un momento posterior, se incorporaron al eje de los así llamados *derechos humanos fundamentales* otras figuras que, por su naturaleza menos constrictiva, absentista y negativa (referida a los poderes del Estado), conferían al Estado el deber de ofertar una prestación positiva⁴. En esa segunda proyección de los derechos humanos fundamentales, no solamente cabría al Estado abstenerse de excesos lesivos para el patrimonio jurídico de sus

³ “En su concepción tradicional, los derechos fundamentales son *derechos de defensa* (*abwehrrechte*), destinados a proteger determinadas posiciones subjetivas contra la intervención del Poder Público, ya se (a) por el no impedimento de la práctica de determinado acto, ya sea (b) por la no intervención en situaciones subjetivas o por la no eliminación de posiciones jurídicas. En esa dimensión, los derechos fundamentales contienen disposiciones definidoras de una *capacidad negativa del Poder Público* (*negative kompetenzbestimmung*)” (Mendes, 2004: 2, trad.). En la perspectiva con que propongo una apropiación preliminar sobre ese tema, v. Freitas Jr., 2010: 195-203.

⁴ Lo empleo de la designación “derechos de prestación” es crecientemente por muchos rechazada, porque sugiere que los derechos políticos –diferentemente de los derechos sociales– no tendrían potencialmente gravosos costes para el Estado, ni tampoco el deber comisivo de prestación positiva para que los Poderes Públicos pudiesen conferirles eficacia.

súbditos, sino también –mediante acciones promocionales y distributivas–, asegurarles un mínimo de protección social con la que preservar la dignidad humana.

Hay en ese ejercicio muchas variaciones, tanto terminológicas como más claramente conceptuales. Por ejemplo, existe quien habla de garantías positivas de libertad buscando realzar un derecho que nació contra el soberano absoluto, pero que –ya en un escenario de libertades públicas– pasó a imponer –incluso al mismo soberano– el deber de proveer obligaciones comisivas visando su garantía. En especial, ante libertades limitadas por la desigualdad entre los particulares. Hay también, por ejemplo, quien hable de derechos de protección. No propiamente de protección del ser humano ante situaciones o contingencias económicas y sociales que puedan comprometer su dignidad, sino de derechos de protección caracterizados como aquellos que obligan al Estado a amparar a los individuos o grupos cuyas libertades o derechos fundamentales estén amenazados por la acción –real o potencial– de terceros bajo su poder soberano.

3.1. Con estas sintéticas disgresiones, apenas se pretende poner en realce que –ya sea en su acepción negativa como en su proyección comisiva, promocional y, por tanto, positiva– los derechos humanos fundamentales; particularmente, los que tuvieron al Estado como eje en la segunda mitad del siglo XX. En otros términos: las autoridades públicas, sus agentes y los poderes públicos son los destinatarios inmediatos del comando subyacente a los derechos humanos fundamentales. Por otro lado, los seres humanos bajo su poder soberano son reconocidos como titulares de derechos «frente al Estado». A esa figura de predicación originaria se le suele llamar *eficacia mediata o vertical de los derechos fundamentales*.

Ahora bien, se denomina eficacia vertical porque está destinada a la protección del súbdito frente al soberano –lo que equivale a decir del ser humano frente al Estado–, y mediata porque no dirigida a la disciplina directa e inmediata de las relaciones jurídicas entre particulares, a las cuales el sistema jurídico reservará los vehículos ordinarios del derecho privado y de la jurisdicción común.

La premisa de ese modelo de reconocimiento de los derechos fundamentales –predominante en el primer momento de su afirmación esencialmente liberal– residió en la aceptación de que, una vez removidos los obstáculos de naturaleza estatal (pública) oponibles a la libertad y a la igualdad entre particulares, no sobrarían motivos para invocar a la fuerza normativa calificada de derechos humanos fundamentales con el objeto de interferir en la relación entre actores privados. Para esa relación de naturaleza privada sería bastante la tutela ordinaria conferida a los derechos en general.

En otros términos: 1) el primero *no-dicho* ideológico de ese modelo consistió en el reconocimiento de que el sistema jurídico ordinario de derecho privado sería suficiente para dar cuenta de la disciplina de las relaciones jurídicas entre sujetos «formalmente iguales» prescindiendo de la eficacia calificada de «derechos fundamentales», y 2) el segundo *silencio ideológico*, no menos elocuente, residió en la correspondiente descalificación de las desigualdades y asimetrías materiales y hasta formales que presiden muchas de las relaciones entre actores no estatales. Y eso porque si el diseño liberal e individualista de los derechos humanos fundamentales fue capaz de reconocer los riesgos de la dominación y del poder sujeto a límites, no lo fue para atribuir la debida importancia a los ingredientes de poder y de dominación –en la acepción weberiana– que engendran y entrañan las relaciones entre sujetos no estatales. Aun en términos weberianos, si por ventura llevó en cuenta el Estado, extrañó otras especies de «asociaciones de interés» en las que están presentes relaciones de mando y de sujeción.

3.2. Más recientemente, ha sido común observar que ese modelo ortodoxo de eficacia de los derechos humanos fundamentales viene sufriendo crecientes variaciones.

El sendero de ese itinerario de cambio reside en el progresivo reconocimiento de que, también en el ámbito de las relaciones entre sujetos no estatales, están presentes diferentes modalidades de ejercicio de poder que, para poder ser ejercido de forma legítima (bajo control), necesita observar, en muchos de sus rasgos, los límites y procedimientos que legitiman el ejercicio de la autoridad pública. Es así no solo en aquellos casos en los que se trate de sujetos

poseedores de poderes originariamente radicados en el Estado, sino también cuando se trata de titulares de un derecho privado *tout court*.

Ese es el caso de todo lo llamado «poder disciplinario» que se ejercita en el interior de las entidades asociativas (gremiales, sindicales o corporativas), societarias, condominiales e, incluso, en el plan mercantil de las concesiones, de las franquicias, etc.

No es necesario decir mucho para demostrar que ese también es, típicamente, el caso del poder disciplinario que el empleador ejerce con relación a la conducta del empleado.

3.3. La cuestión nuclear de esta lectura consiste en saber si el empleador tiene el deber de observar –en los procedimientos disciplinarios destinados a la aplicación de sanciones a los empleados– los parámetros de la amplia defensa (tal como debe hacer el Estado en cuanto a los acusados en el ámbito penal). ¿Figura la garantía de la amplia defensa entre aquellos preceptos universalmente aceptados como derechos humanos fundamentales del acusado?

Respetados los derechos infraconstitucionales dispuestos en la ley, en el estatuto social o en el convenio colectivo (según sea el caso) y, desde luego, asegurada la posibilidad de posterior revisión judicial (en cuanto a la sanción aplicable) para la dogmática laboralista convencional, no habría lugar para invocar la nulidad formal *in procediendo* de sanciones aplicadas sin tener en cuenta el derecho humano fundamental a la amplia defensa.

La amplia defensa, en un escenario como ese, consistiría apenas en un derecho fundamental oponible a la autoridad judicial (en eventual y futuro rexamen jurisdiccional); jamás al empleador ni a cualquiera otro ente no estatal titularizado al ejercicio de poder disciplinar.

El reconocimiento de que la amplia defensa constituye un derecho humano fundamental susceptible de producir eficacia horizontal en el ámbito de la relación empleado/empleador, permite ir más allá de los límites convencionales de la dogmática laboralista.

4. AMPLIA DEFENSA Y PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR

Es verdad que el derecho a la amplia defensa, cuando aplicable en el ámbito de las relaciones jurídicas entre particulares, no lo será sin considerables atenuaciones de fondo y de forma.

Así, por ejemplo, no es posible hablar de derecho: 1) a la defensa técnica por el patrocinio de abogado (salvo cuando disposición estatutaria o contractual así lo prevea); 2) a la utilización de medios de prueba desproporcionados a la naturaleza y a la gravedad del hecho y de la sanción, y 3) a la observancia de plazos, reglas procedimentales, duplicidad de grados o instancias decisorias, formalidades que, por analogía, sean retiradas de otros estatutos procesales punitivos. Eso, para poder ser razonables y proporcionados a la naturaleza de la relación entre particulares, aunque que exhiban asimetrías disciplinarias ratificadas por el sistema jurídico.

Por otro lado, todo parece indicar que se reconozca *prima facie* a quien se atribuye un hecho disciplinario, contractual o estatutariamente punible –es decir, al trabajador acusado–: 1) el derecho a ser informado del hecho del que se le acusa; 2) el derecho de poder rebatir la acusación, en todo o en parte, en cuanto a su materialidad y/o autoría; 3) el derecho de emplear medios argumentativos y probatorios proporcionados a la gravedad de la acusación, y 4) el derecho de no ser destinatario de decisión disciplinar por persona a quien, directa y derechamente, la sanción beneficie, o por quienquiera que manifiestamente mantenga con el acusado una relación personal contaminada por la hostilidad o por la desafección.

En fin, se trata de permitir que la sanción, aunque sea aplicada en el ámbito de las relaciones privadas, respete los parámetros de seriedad y de dignidad sin cuya observancia la autoridad no estatal no sea desacreditada como protagonista de una simulación o de una burla a la persona del acusado. En otros términos, la imposición de un parámetro que legitime –sin hacerle inviable– el ejercicio del poder disciplinario como un poder directivo en su dimensión de verdadera potestad y, lo más importante, de un parámetro que mire considerablemente más allá de la sencilla prohibición del abuso de derecho o del enaltecimiento de la buena intención objetiva.

Algo próximo de preconizar que la expansión de las conquistas democráticas, por lo respeto al ser humano y su dignidad, no se contiene por el «muro» de la empresa, del estatuto asociativo o de la autonomía privada. Ni siquiera de la autonomía privada colectiva, como en el caso de los partidos políticos y de los sindicatos, en la que los derechos fundamentales de la minoría no pueden ser menoscabados por el reconocimiento absoluto e ilimitado de la regla de una mayoría.

En ese eje reside una importante nota distintiva entre la eficacia horizontal o inmediata de un derecho humano fundamental y otras figuras jurídicas de derecho privado que también influyen –a veces, de modo semejante– en la promoción de la dignidad humana (prohibición de abuso de derecho, buena intención objetiva, etc.). Cuando se trata de eficacia inmediata, ya no más se trata de un derecho infra-constitucional de naturaleza privada. Se impone una protección de índole constitucional calificada como derecho humano fundamental que, por ese motivo, no solo observa los cánones de la hermenéutica constitucional, sino que también –por sus predicados– se sobrepone e incluso invalida otras normas ya sean infra-constitucionales o emanen del poder constituyente derivado.

En ese sentido, se consideran innumerables preceptos de derecho extranjero consagrando explícitamente el postulado de la eficacia horizontal e inmediata de los derechos humanos fundamentales.

Uno de los pioneros en el ámbito del derecho del trabajo, fue el Estatuto de los Trabajadores de Italia (Ley 300, de 1970) que, ya en la década de 1970, previó de un modo un tanto innovador –además de osado al ser pionero– el deber del empleador de exponer en un local de fácil acceso las normas disciplinarias relativas a las sanciones aplicables, así como los respectivos procedimientos de sanción. Le obligaba, incluso antes de la aplicación de una sanción disciplinaria, a notificársela al empleado asegurándole el derecho de defensa; en especial, a ser asistido por un representante de la asociación sindical a la que esté afiliado. Por fuerza de esas y de otras innovaciones, la mencionada Ley italiana se adoptó como un verdadero paradigma en la actualización y en perfeccionamiento de muchas disposiciones legales de otros países de la Europa continental; especialmente, en aquellos que experimentaron procesos de democratización y revitalización institucional tras la superación de sus respectivos regímenes autoritarios (Siqueira Neto, 191 y ss.).

De forma aún más clara podemos mencionar el art. 18, 1, de la Constitución Portuguesa, que ordena la aplicación de los derechos fundamentales a entes privados, o también el actual art. 35, 3, de la Constitución Suiza.

Con eso, se demuestra que la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en nuestros días no es solo una doctrina constitucional o de derechos humanos, y en muchos ordenamientos ya constituye un verdadero mandamiento de hermenéutica constitucional que debe presidir la interpretación y la aplicación de derechos en el plan de las relaciones entre particulares.

En Brasil, en este siglo, un precedente del Supremo Tribunal Federal fue decisivo para robustecer el itinerario de cambios en el terreno de la aplicación horizontal de los derechos fundamentales, si bien es cierto que no constituye un precedente de Plenario ni tampoco un fallo aprobado por votación unánime. Por otro lado, considerando los Ministros que lideraron la decisión vencedora –así como un cierto protagonismo que la Segunda Cámara del Supremo ha ejercido en esta materia– no sería demasiado exagerado calificarlo como un firme paso en la dirección de la tendencia aquí comentada.

Naturalmente, estamos ante una operación hermenéutica delicada cuyos contornos dogmáticos aún están lejos de exhibir nitidez y previsibilidad.

Por otro lado, no parece osado afirmar la conveniencia de conferir una eficacia directa al menos a algunos derechos humanos fundamentales, como es el caso de la amplia defensa que debe asegurarse a los acusados en todo proceso de naturaleza disciplinaria, aunque sea en el ejercicio de la autoridad de los empleadores privados.

Aquí importa avanzar actuando sobre los propios fundamentos en los que se basa la dominación jurídicamente legitimada. Desde esa perspectiva, debe reconocerse la eficacia –antes incluso que invocar la tutela– del derecho fundamental, sobrepasando incluso la protección a la persona del individuo acusado para conferir a las relaciones intersubjetivas que

se establecen en el interior del ambiente social de trabajo una dimensión cualitativamente más fraterna y tolerante.

El argumento que aquí se sostiene se fundamenta en el reconocimiento de que – poniendo de lado o mismo antes que lo Judicial sea llamado a tratar de los límites de lo poder disciplinario del empleador bajo el ángulo de la eficacia de los derechos fundamentales– nada impide, o mejor, todo parece aconsejar la progresiva incorporación de hábitos, procedimientos y rutinas, culturales e institucionales para un ejercicio aguanteable y tolerante de la autoridad. Y así en un vector de perfeccionamientos que considere la conveniencia y la justeza de su contención a límites – materiales y procedimentales– contemporáneos y adecuados al respeto al ser humano en el ambiente de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. (2010). “Direitos Sociais e Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais: possíveis consequências práticas para o exercício do Poder Disciplinar do Empregador”. Seguin, Figueiredo *et alii* (Orgs.). Direitos Sociais à Luz da Constituição de 1988. Curitiba: Letra da Lei; 195-203.
- KRONMAN, Anthony T. (2009). Max Weber. Rio de Janeiro: Elsevier.
- MAGANO, Octavio Bueno. (1982). Do Poder Diretivo na Empresa. São Paulo: Saraiva.
- MENDES, Gilmar Ferreira. (2004). Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade. São Paulo: Saraiva.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (2009). Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr.
- PIOVESAN, Flávia. (2006). “Direitos Humanos e o Trabalho”. Piovesan *et. alii* (Org). Direito do Trabalho e Direitos Humanos. São Paulo: BH Editora; 287-317.
- SIQUEIRA NETO (1999). Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho. São Paulo: LTr.
- WEBER, Max. (1964). Economia y Sociedad. México-Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica; vols.I e II.