

**Libros**

Reseña bibliográfica sobre derechos fundamentales de la persona del trabajador

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de León

Sostenía Claudio Rodríguez que el objeto de cualquier encomienda únicamente rebasará las fuerzas del destinatario cuando cometa el error de no deslindarla para situarla dentro de unos límites razonables, ceñirla a la propia capacidad y acomodarla —si cupiera— a sus particulares preferencias.

Siguiendo su consejo (aquí convirtiendo en prosa los versos excelentes de *Alianza y condena*), el empeño de esbozar siquiera una revisión bibliográfica abierta de los derechos fundamentales de la persona del trabajador, amén de constituir una tarea inabarcable, por de seguro incompleta, no pasaría de ser una poco útil reiteración de cientos de lugares para todos accesibles que, en el mejor de los casos, apenas hubieran podido ser objeto de una brevísima anotación.

En el afán de amojonar un espacio tan difícil de domeñar, cuatro han sido los criterios adoptados para la selección final: en primer término, y siguiendo la costumbre de la Revista, atender tan solo a las monografías, prescindiendo de la ingente cantidad de artículos o capítulos de libros que se han ocupado directamente de todos o algunos de estos derechos; en segundo término, acotar las referencias únicamente a autores españoles y, por ende, a una perspectiva «nacional» de tal acervo; como tercera decisión, y dado el contenido del número extraordinario, circunscribir el análisis a cuantos ofrecen una perspectiva general de los derechos fundamentales reconocidos al ciudadano-trabajador, por lo común conocidos como inespecíficos, segregando tanto las obras que abordan los derechos específicamente laborales, como cuantas centran su atención solo en alguno o algunos del elenco (cuyas referencias señeras, por lo demás, ya habrán sido puestas de relieve en los estudios que anteceden a la presente reseña); en fin, y en respuesta a la limitada capacidad del autor, reunir una muestra que, si bien preste mayor atención a lo reciente, describa el panorama a lo largo de los cuarenta años de vida de la Constitución, con obras de distintos momentos y obedientes a diversos planteamientos sobre el mismo núcleo temático, presididas todas ellas por el signo común de la calidad.

Subjetividad o margen de discrecionalidad medidos que procede agradecer a quien efectuó el encargo, pidiendo de antemano disculpas por la omisión de alguna referencia cuya relegación solo

al olvido, o a un juicio sin duda equivocado, ha de obedecer.

Bajo un criterio cronológico, cabrá prestar cumplido reconocimiento a las monografías cuyo bosquejo a renglón seguido se emprende.

— PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., **Los derechos laborales en la Constitución Española**, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.

Aun cuando el propio autor reconoce no ser la primera vez que utiliza la expresión (pues ya constaba en el prólogo al libro de ROJAS RIVERO, Gloria, *La libertad de expresión*, Trotta, Madrid, 1991), la importancia de la obra vienen dada por contener la primera propuesta conceptual y sistemática de cuantos, a partir de entonces, vendrán a ser conocidos como «derechos laborales inespecíficos».

Incorporado su análisis más tarde a las sucesivas ediciones de la obra conjunta firmada junto a ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (*Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid), y con desarrollo del propio autor en un posterior ensayo aquí también reseñado, la monografía ahora significada presenta el gran valor de ser la fuente original. Dentro del análisis de «bloque de la laboralidad» de la Constitución, y desbrozando en concreto el de conjunto de derechos constitucionales laborales, al lado de los colectivos y los individuales «específicos», da cuenta de una categoría aparte de los cuales también son titulares los trabajadores asalariados (o sus representantes), en tanto que sujetos de una relación laboral, y que podrían ser calificados como «inespecíficos». En una primera definición, los califica como «derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales [que] pueden ser ejercitados, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laborales sobrevenidos». «Impregnación laboral» capaz de convertirlos en «derechos del ciudadano trabajador, a fin de cuentas, que ejercita como trabajador ciudadano».

Así, detalla el elenco de derechos constitucionales que, como inespecíficos o laboralizados, aparecen enunciados en la Constitución y sobre los cuales ya mediaba algún pronunciamiento del Tribunal Constitucional a aquellas alturas: derecho de igualdad y no discriminación, al honor, a la intimidad personal, libertad de expresión, derecho de reunión, a la tutela judicial efectiva, principio de legalidad en la aplicación de sanciones y derecho a la educación.

Huelga decir que se trata de la propuesta primaria, y en cuanto tal abierta a las precisiones, matizaciones y hasta reformulaciones a que se verá sometida con posterioridad, pero de justicia es poner de manifiesto y otorgar el oportuno reconocimiento tanto al autor como a la obra donde figura por vez primera.

— VV.AA., **El modelo social de Constitución Española de 1978**, (Dir. SEMPERE NAVARRO, A. V., y Coord. MARTÍN JIMENÉZ, R.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

En el que, a juicio de quien suscribe, constituye el examen más ambicioso y acabado sobre el contenido social de la Constitución, cabrá destacar cuatro colaboraciones que, dentro de la obra colectiva, prestan singular atención al objeto de esta reseña y conformar un núcleo que, por el prestigio de los autores y unidad temática, pueden ser considerados como una verdadera obra dentro de tan extensa monografía.

La primera (RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel, «*La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*») retoma un discurso que el autor ya había avanzado en artículos anteriores y sobre el cual volverá a menudo (incluso de manera monográfica) en otros posteriores, para, bajo la idea del profundo condicionamiento del contrato de trabajo por los derechos fundamentales (VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, «*Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*»), al punto de su «recomposición o reconstrucción constitucional» (DEL REY GUANTER, Salvador, «*Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo*» y ORTIZ LALLANA, Carmen, «*Derechos fundamentales y relación laboral*»), describir la forma bajo la cual aquellos son interiorizados como derechos de autonomía privada a fin de completar el contenido del contrato, influir en su dinámica y conformar un canon para la interpretación y aplicación no solo de las normas laborales, sino, y en particular, de los principios o cláusulas generales, muy especialmente de la buena fe.

A sus resultados, la racionalidad económica distará de ser el único factor para legitimar las decisiones empresariales cuando de derechos fundamentales se trata, pues estos no van a operar solo «frente a» la relación de trabajo y fuera de ella, sino desde dentro, «en» la relación de trabajo, respecto a limitaciones innecesarias con ocasión de su desarrollo. Así lo demuestra de la mano de varios ejemplos emblemáticos obtenidos del Tribunal Constitucional en supuestos en que los cuales examina estos derechos, destinados a asegurar no solo la «subordinación en libertad», sino también la «libertad en subordinación».

La segunda (PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, «*Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos*») vuelve sobre cuanto ya formuló el autor en 1991 y ha proseguido actualizando desde 1993 en las sucesivas ediciones del *Derecho del Trabajo*. Con superior detalle, y de la mano siempre del Tribunal Constitucional, muestra como aquella construcción primera ha encontrado mimbres bastantes para conformar una urdimbre estable en sus referencias, pero capaz de enriquecerse de continuo con nuevas cuestiones, perspectivas y variantes características de un tejido vivo y en continuo desarrollo.

La tercera (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, y MERCADER UGUINA, Jesús Rafael, «*Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral. Un estudio introductorio*») parte de constatar —hasta en dos ocasiones— la «perversión metodológica» que supone hacer coincidir el juicio de razonabilidad con el de constitucionalidad en la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales (conforme ya apuntara con brillantez CARRASCO PEREA, Manuel, «*El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional*»). Así, y con la pretensión de profundizar en las técnicas jurídicas utilizadas por el Tribunal Constitucional para dar respuesta a los conflictos entre derechos fundamentales suscitados en el ámbito de las relaciones laborales, analizan tanto la anfibolítica utilización del término de referencia (necesitado de una determinación o delimitación vinculada a su concepción material y a su fuerza o virtualidad, lo cual los restringe a los contenidos en el Capítulo II, Título I de la Constitución), como su propia sustancia (en esta ocasión de la mano de ALEXI, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993), para poner de relieve la importancia del principio de proporcionalidad a través de los juicios de adecuación, carácter indispensable y proporcionalidad en sentido estricto (con algunos ejemplos señeros de utilización) y, acto seguido, partir «tras el rastro de la ponderación».

Recorriendo la estructura argumentativa del juicio de ponderación, muestran la funcionalidad de un único sistema bajo diversos usos, pero que en todo caso supone la realización de uno de los bienes en conflicto a costa del sacrificio del otro, motivo por el cual, y para resolver tan insatisfactoria solución, defienden la necesidad de acudir al principio de «concordancia práctica», vía apropiada para alcanzar «un equilibrio dinámico entre derechos fundamentales», a partir del cual el sacrificio del llamado a ceder no vaya más allá de las necesidades de realización del preponderante.

En la última (SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, «*Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva*») aparece una versión primera de cuanto más tarde sus autores abordarán de manera monográfica y más extensa, acompañados de otro grupo de investigadores. Sin perjuicio de cuanto se apuntará con detalle en la reseña de aquella obra, baste dejar constancia del esfuerzo por descubrir en detalle la manera en que la modalización de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, a resultados del ejercicio de los poderes empresariales, encuentra en la regulación convencional de las condiciones de trabajo una proyección digna de la atención inicial que aquí se le dispensa y de la cual hasta ese momento se carecía.

— SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., ***Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo***, Thomson/Civitas, Madrid, 2005.

Tras una introducción que transita por los caminos habituales sobre el reconocimiento y desarrollo de los derechos fundamentales inespecíficos en el seno del contrato de trabajo, quien ya con amplitud había defendido su extensión —salvo el de reunión y educación— al empresario (SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio y GIL Y GIL, José Luis, «*Los derechos constitucionales del empresario*») efectúa una viva denuncia del «sorprendente unilateralismo y metodología

agresiva» utilizados por gran parte de la doctrina, y «echa en falta un enfoque de normalidad o neutralidad en cuanto a la dinámica de esos derechos fundamentales en la relación laboral».

Es de saludar que, en medio de una corriente casi unánime orientada en el mismo sentido y habituada a transitar por lugares e ideas convertidas en paraje común, surja una voz autorizada que llame a otra perspectiva construida sobre «el equilibrio de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo», a riesgo de afectar a una claridad y certeza imprescindibles en el tráfico jurídico privado.

Bajo tal perspectiva, una defensa a ultranza de los derechos fundamentales de los trabajadores puede significar tanto como ignorar el conflicto de derechos fundamentales en presencia, al hacerlo de cuantos también asisten a los empresarios. Al tiempo, depreciar el papel del legislador, llamado a delimitar la libertad de los unos frente a los otros y, con ello, el juego trascendental del principio de autonomía privada.

Considera, por ende, la necesidad de dejar que el legislador cumpla su cometido de aprobar las normas de derecho privado, con lo cual «la eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales puede perder su fuerza explosiva con el transcurso del tiempo (...), y el juez [quedaría] liberado entonces de la necesidad de una amplia aplicación inmediata de los derechos fundamentales»; en igual sentido, evitaría el riesgo de que «el Tribunal Constitucional acabe convirtiéndose en el Tribunal Supremo de los conflictos jurídico-civiles, asumiendo así un papel que no le ha conferido la Ley Fundamental».

Cabría resumir su tesis bajo la siguiente afirmación: «el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del trabajador no puede implicar una modificación unilateral de las obligaciones asumidas en el contrato, porque los derechos fundamentales no son ilimitados y el ejercicio de los mismos ha de llevarse a cabo sin rebasar los límites que para ellos se establezcan (...) La penetración de los derechos fundamentales en las obligaciones contractuales no radica en la supremacía socio-económica del empresario, sino pura y simplemente en la relevancia de la persona del trabajador en el contrato de trabajo. Esa es la clave del arco. Lo demás son explicaciones insuficientes desde el punto de vista dogmático, e inflacionadas desde el ideológico».

Largo excuso literal que, tras destacar el papel de la buena fe como fiel de la hipotética balanza, se completa con cuanto intitula como «incursión en algunos derechos fundamentales», lo cual constituye, más bien, la demostración de aquel parecer enunciado, tomando por fundamento la dignidad de la persona como valor supremo y la intimidad (corporal, psíquica e informática) y el acoso (con tratamiento singular de la responsabilidad jurídica a que pueda dar lugar) como derechos sometidos a examen.

Cabrá discrepar de manera abierta y radical de la tesis, pero nunca ignorar la tesis —como lamentablemente ocurre con frecuencia, sin entrar nunca a rebatirla—, pues muchas de esas ideas son las que laten en algunos pronunciamientos judiciales tan fácil y duramente criticados, como faltos del respeto que otras opiniones deben merecer.

— AA.VV., ***Derechos fundamentales inespecíficos y negociación colectiva***, (Dir. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., y SEMPERE NAVARRO, A. V.), Aranzadi/Thomson Reuters, Cizur Menor, 2011.

Sobre el norte trazado en la colaboración que bajo el mismo título ha quedado *supra* compendiada, sus autores, junto a un nutrido grupo de profesores provenientes casi en exclusiva de la Universidad Rey Juan Carlos, proporcionan una perspectiva refrescante por su originalidad, a la par necesaria por el meritísimo trabajo de campo, a la vez extenso en las muestras y exhaustivo en los detalles.

El contenido de los convenios colectivos alcanza el primer plano en esta obra, pues a pesar de que estos «no afrontan los temas en cuestión como directamente concernientes a la materia de derechos fundamentales», y la incorporación de algunos de los aspectos sobre su ejercicio en las empresas no pasa de «fórmulas algo retóricas a veces», procede apreciar cómo, «en los últimos tiempos, la incursión convencional en la materia se ha intensificado».

Uniendo su voz a quienes habían reivindicado la idoneidad de la negociación colectiva para garantizar la virtualidad de los derechos fundamentales, también de los inespecíficos (sirva la impecable argumentación de GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, «*Ley, convenio colectivo*,

contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador»), muestran tal viabilidad exponiendo las cláusulas restrictivas, programáticas, de modalización o concreción y extensivas en los 571 convenios que examinan.

Ilustran de este modo sobre quiebras flagrantes, dudas respecto a su admisibilidad, vacíos susceptibles de cobertura (y su posible orientación) o aciertos reseñables en miles de ejemplos que ponen al lector al día —todavía hoy, pues muchas de las previsiones perduran por *mor* de esa propensión a la reiteración de contenidos y a centrar la negociación solo en lo más urgente o saliente— sobre el tratamiento convencional que merecen las distintas expresiones del derecho a la igualdad y no discriminación (acceso al empleo, formación, conciliación, acoso, violencia de género, lenguaje y publicidad no sexistas, planes de igualdad o facultades en este ámbito de los representantes), a la vida y a la integridad física (reconocimientos médicos, mejoras de la Seguridad Social, acoso, prevención de riesgos...), o la integridad moral y al honor (abuso de autoridad, retribuciones y premios, de nuevo el acoso, etc.), a la libertad ideológica, religiosa y de culto, a la intimidad personal y familiar (desde el clásico problema del registro de efectos personales y taquillas hasta la utilización de datos personales y fórmulas de control al amparo de nuevas tecnologías, pasando por la apariencia externa, las actividades extralaborales o, entre otras, y una vez más, el acoso o la seguridad y salud laborales), a la libertad de residencia en los distintos supuestos de desplazamientos y traslados, a la libertad de expresión, a la participación, a la tutela judicial efectiva (gastos, indemnizaciones, seguros, asesoramiento de servicios jurídicos o las repercusiones derivadas de la Ley Orgánica 3/2007), a la tipicidad de las faltas en los múltiples problemas a que da lugar en la práctica (graduación, procedimiento, reincidencia, prescripción, etc.) o, en fin, a la educación a través de los permisos y licencias previstos a tal efecto.

Panorama completo del cual cabe colegir el notable avance en el tratamiento convencional de estos derechos, con aspectos manifiestamente mejorables y predominio todavía de fórmulas abstractas y programáticas, así como cláusulas muchas veces referidas a varios derechos a la vez sin la determinación necesaria; a la postre, con todo, un balance esperanzador, en particular en cuanto hace a la incidencia de la tecnología en la relación laboral y la extensión a terceros (de manera significativa a los empresarios) de las medidas protectoras de este patrimonio primario.

— GUTIERREZ PÉREZ, M., ***Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos***, Laborum, Murcia, 2011.

«Es en el origen de un nuevo Derecho del Trabajo en donde hallamos a los derechos de la ciudadanía o derechos específicos, como textura frágil y al mismo tiempo robusta en la complicada existencia de la relación laboral de nuestros días, una relación laboral cada vez más etérea, con empresarios duales, trabajadores nómadas y contratos de trabajo deslizantes, donde unas partes paulatinamente desagregadas encuentra como rail paralelo a las obligaciones del contrato el sólido eje de los derechos fundamentales».

Bajo tal presentación, que responde a planteamientos conocidos de quien firma el prólogo (OJEDA AVILES, Antonio, «*Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa*»), la obra tiene la virtud de proponer dos nociones distintas de derechos fundamentales: una, la de «ciudadanía de empresa», para aludir a los que ostentan los trabajadores con el objeto concreto de garantizarles la participación y la gestión, en cuanto también cabe denominar como democracia industrial; otra, la de «ciudadanía en la empresa», para definir los derechos contenidos en el estatuto general de la ciudadanía, de carácter previo, que ostenta el trabajador en cuanto ciudadano y también puede ejercer frente a su empresario.

Con el origen del concepto de ciudadanía en la empresa y sus implicaciones como norte, dejando bien asentados los elementos que marcan la categoría de los derechos fundamentales inespecíficos, así como la incidencia sobre los mismos de las distintas fuentes (ley, convenio y contrato, con un apunte variopinto de otros referentes —difícilmente fuentes en sentido estricto— de origen internacional) y su evolución en la jurisprudencia, el autor avanza desde el contorno epistemológico hacia los contenidos estructurales, ofreciendo el doble plano de taxonomía acabada: de un lado, su actuación como límites a los poderes de dirección (en su versión negativa de *ius resistendae* y positiva de deberes de actuación empresarial), de control (en las fases precontractual, dentro de la relación y en el ámbito extralaboral) y ejercicio del poder

disciplinario; de otro, los propios límites de los derechos fundamentales, prestando atención al papel de la buena fe, el abuso del derecho y el consentimiento del trabajador, para, finalmente, abundar sobre el papel corrector otorgado al principio de proporcionalidad y al propio equilibrio («convivencia» o «límites recíprocos») en el seno del contrato e, incluso, frente a otros trabajadores de la empresa.

— AA.VV., **Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Cinca/AEDTSS, Madrid, 2014.

Hito capital, el Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Pamplona en 2014 dedicó su encuentro anual, monográficamente, a la materia que aquí concita la atención. El esfuerzo de casi 100 investigadores, cuyas comunicaciones (imposibles de glosar) figuran en el CD anejo, se une a las ponencias destinadas a profundizar en la relevancia de los derechos inespecíficos en los cuatro sectores fundamentales del Derecho del Trabajo: relación individual, relaciones colectivas, Seguridad social y proceso laboral. Por la cantidad de aportaciones, su variedad y calidad, así como el transcurso de apenas algo más de tres años, constituye, sin duda, la principal referencia para la comunidad científica española en este ámbito.

De analizar el contenido de la edición impresa, procederá descender a cada una de las colaboraciones mencionadas:

En la segunda (BLASCO PELLICER, Ángel: «*Los derechos fundamentales inespecíficos en las relaciones colectivas del trabajo*»), su autor observa como la decantación de tan preciado acervo, en cuanto hace a la vertiente colectiva de ordenamiento social, no ha tenido lugar a través del reconocimiento a cada uno de los que en las mismas intervienen, sino que se ha desarrollado, de forma singular y especial, a partir de una interpretación expansiva de la libertad sindical en la medida en la que tales derechos presentan alguna conexión con el sindicato, las secciones o delegados sindicales, los representantes unitarios o el trabajador afiliado, lo cual se traduce en que en algunos derechos pueda ser apreciada con mayor intensidad que en otros, según muestra el examen pormenorizado de cada uno de ellos.

A su lado, también, da cuenta de los que quedan al margen: el derecho al honor del sindicato o de sus instancias representativas, los derechos del empresario y de las asociaciones empresariales (con la advertencia de que, respecto a estas últimas, nunca ha sido valorada su posible integración en el derecho de asociación) o los reconocidos al resto de los representantes de los trabajadores cuyos derechos e intereses quedan al margen de la libertad sindical.

La tercera (QUESADA SEGURA, Rosa, «*Los derechos fundamentales inespecíficos en materia de Seguridad Social*») finaliza con un interrogante expresivo del balance que para la autora se desprende de toda su reflexión anterior: «¿Qué fue eso de la Seguridad Social?».

Previamente había mostrado que «difícilmente se volverá a los parámetros de bienestar social que hemos disfrutado», aun cuando no deje de reconocer que la Constitución ha servido como dique de contención al intento de implantar un modelo residual de Seguridad Social, al impedirlo, fundamentalmente, el derecho de igualdad (en unión a los principios de eficiencia y solidaridad que informan el Sistema).

De este modo, su estudio parte del valor del propio derecho (fundamental) de Seguridad Social, a la luz no solo de los tratados internacionales como pauta hermenéutica y de integración a tener siempre presente, sino también sopesando el dato a partir del cual «todos los derechos relacionados con la protección de la vida, salud e integridad de la persona —asistencia sanitaria, incapacidades, pensiones, protección de riesgos profesionales, desempleo, dependencia— se garantizan a través de la Seguridad Social». Especial relieve otorga en su análisis a la garantía de otros derechos relacionados con el principio de igualdad «en su versión más positiva», como puede ser la mejora en la protección social de los trabajadores jóvenes, la cobertura de riesgos específicos en apoyo a la igualdad de género (promoción de la corresponsabilidad y protección de las víctimas de violencia de género), la corrección de las diferencias de trato entre el Régimen General y los Regímenes Especiales (y de estos entre sí) o la eliminación de las desigualdades no justificadas en el trato por circunstancias personales de los sujetos, como la nacionalidad, el

género o la orientación e identidad sexual.

Con exquisitas técnica y metodología jurídica, la cuarta de las ponencias (CASTRO ARGUELLES, María Antonia, «*Los derechos fundamentales inespecíficos en el proceso laboral*»), tras localizar de partida la presencia de los derechos fundamentales en la norma de ritos, y finalizar con quienes están llamados a instar su tutela en el proceso social, dedica la parte central de su discurso a los derechos generales de acción e intervención en el proceso y a la consideración especial, en aquel, de los derechos fundamentales de la persona.

En torno a esta última cuestión plantea —y resuelve con indudable maestría— el interrogante relativo a cómo el carácter público del proceso puede afectar a la dignidad de las partes, su intimidad, honor y libertades de expresión e información, e incluso —y serán situaciones más excepcionales y graves— a su propia integridad física y moral o derechos de libertad y seguridad.

Respecto a la primera, vuelve sus ojos sobre otras cuestiones con entronque en la tutela judicial efectiva y proyección específica sobre la «igualdad de armas» en el proceso, el derecho a la presunción de inocencia o la garantía de indemnidad.

Conforme habrá apreciado el lector, no respeta la exposición su orden natural. Permita tal licencia que obedece un motivo principal: la primera ponencia (GOÑI SEIN, José Luis, «*Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?*») aparece firmada por quien, bajo el parecer del comentarista, constituye la voz más autorizada sobre el tema en la doctrina española. Autor de una de las monografías que está en los cimientos de tan valiosa construcción (*El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, Madrid, 1988), el rastro de su voz como Letrado es fácil de seguir en algunas de las sentencias del Tribunal Constitucional tomadas como ineludible referencia, y, sobre todo, a través de casi una veintena de artículos y colaboraciones en obras colectivas, así como otra magnífica monografía (*La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Thomson/Civitas, Madrid 2007), ha sido permanente observador durante tres décadas de los avatares y pormenores de la evolución.

Ofrece, aquí, una síntesis cualificadísima de su saber, recorriendo algunos parajes familiares, como las dificultades para identificar los derechos fundamentales inespecíficos, su déficit de regulación en el ámbito laboral, así como el papel trascendental de la jurisprudencia constitucional al reconocer los derechos positivos de acción y los negativos de inmunidad, o a la hora de diseñar técnicas para la resolución de conflictos entre aquellos y la libertad de empresa (juicio de ponderación, acomodación razonable y principio de proporcionalidad). El mayor interés, con todo, viene dado por las novedades introducidas en este discurso que afectan un triple ámbito: la forma emergente de observar y resolver el conflicto derivada de la aplicación de los principios de protección de datos a las técnicas de control empresarial; la constatación de la desigual relevancia de los derechos y libertades individuales en el sector no estructurado, que favorecen la flexibilidad, la atipicidad y, a la postre, la precariedad; por último, y como solución para solventar las situaciones de desamparo que abarque todos los tipos de trabajo productivo (más allá, por tanto, de la relación laboral), la propuesta de reconstrucción de la categoría de la mano del principio de dignidad.

— AA.VV., ***Derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores***, (TOSCANI GIMÉNEZ, D. y VALENCIANO SAL, A.), Bomarzo, Albacete, 2016.

La última de las monografías seleccionadas, y más reciente en el tiempo, presenta notable interés por cuatro razones fundamentales:

En primer lugar, y obvio resulta afirmarlo, su proximidad facilita el acceso a las penúltimas novedades tanto legales como judiciales y provenientes de la doctrina, sistematizando un floreciente caudal de aportaciones que, afortunadamente, no deja de crecer.

En segundo término, da cuenta de cómo, pese a la progresiva decantación de los concretos derechos fundamentales inespecíficos, y junto a la consolidación de un conjunto firme y estable, no dejan de aparecer sugerentes propuestas de inclusión o reconducción, que en esta ocasión postulan la garantía de indemnidad como categoría autónoma.

Sobre la constatación de la «la mayor sensibilidad actual (...) y su mayor puesta en peligro, a

consecuencia de nuevas tecnologías de la información y control», surge de manera natural una selección dentro del campo de análisis, permitiendo comprobar el auge («especial relevancia en el seno de la empresa y del contrato de trabajo») de los derechos referidos a la dignidad, intimidad o a las libertades de expresión e ideológica. El espacio que a estos se confiere —por comparación con el resto—, unido a la extensión y número de referencias (con particular atención a sus fechas), son índice preclaro de su efervescencia a día de hoy, frente al carácter más «clásico» o contenido más decantado del resto.

En fin, y precisamente en relación con la valoración precedente, late de continuo a lo largo de sus páginas la idea de que las reformas neoliberales que rompen el equilibrio de la relación laboral, al inclinar la balanza hacia los intereses empresariales y las reglas de mercado, no hacen sino acentuar el protagonismo de los derechos fundamentales —en particular de aquellos más afectadas por cambios de distinto orden— «como núcleo irreductible frente a todo poder, también el empresarial».