

«DERECHOS HUMANOS» EN EL ORDEN LABORAL Y SOCIAL

Gonzalo Diéguez

La expresión «derechos humanos» —*human rights* en la original versión inglesa— es una elipsis de la de derechos de los seres humanos. En este sentido resulta tautológica, pues a nadie se le ocurre pensar, salvo excepciones pintorescas, que los animales o los vegetales, por ejemplo, sean sujetos, y no objeto, de derechos. No obstante, su masiva aceptación, provocada sobre todo por los medios de comunicación social, ha hecho de ella un concepto difícil de eludir para cualquier jurista, y de ahí también que el laboralista pueda preguntarse sobre su significado de cara a la disciplina que profesa y que, como es pacífico, refiere a los trabajadores. «Derechos humanos de los trabajadores» sería, pues, de momento, el tema de la actual disertación; o, explicativamente, los derechos de quienes trabajan bajo la dirección de otro que ofrece bienes o servicios al público. Para abordarlo, nada más lógico que acudir a la «declaración» de ese nombre: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), aprobada por las Naciones Unidas (N.N.UU.) en 1948, pues, aunque existen declaraciones de derechos atinentes a los trabajadores, de fecha anterior, como la llamada «de Filadelfia», de la OIT, de 1944, o incluso la Parte XIII del Tratado de Versalles, de 1919, ninguna de ellas recoge la expresión, precisamente por su carácter laboral, esto es, «no universal». «Derechos humanos» resulta así un tópico extraño a la literatura *jus*-laboral, lo que, después de todo, constituye un ali-ciente más para su esclarecimiento en este contexto.

De los treinta artículos de DUDH —y aparte el 4º sobre proscripción de la esclavitud o servidumbre— hay cuatro que guardan relación con el trabajo; así, el 22 sobre el derecho a la seguridad social; el 23 sobre los derechos al trabajo y a su libre elección, a condiciones

«equitativas» de trabajo —incluido el salario sin discriminación—, y a la sindicación y formación de sindicatos; el 24 sobre el derecho a los descansos, la jornada limitada y las vacaciones pagadas; y el 25 sobre el derecho —redundantemente— a los seguros por desempleo, enfermedad, invalidez, etcétera. Ahora bien, salvo el derecho al trabajo y a su elección, todos ellos aparecen mencionados, y en su gran mayoría desarrollados, por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por NN.UU. en 1966, y cuyo contenido es ciertamente de «derechos humanos», como lo constata la doble invocación de su preámbulo a la DUDH y a la Carta de aquellas NN. Parece así más oportuno centrarse en este Pacto para una consi-deración principal de los derechos humanos laborales, sin perjuicio de dejar para un momento ulterior el derecho al trabajo y a su elección; y es que, como se verá a su tiempo, éste aparece desarrollado en un documento distinto, la Carta Social Europea (CSE), la cual, aunque de fecha anterior al PIDESC, marca un punto de inflexión en toda la estimativa como «humanos» de los derechos de carácter laboral. En fin, la consideración del PIDESC no impedirá la de las breves —y repetitivas— alusiones al tema del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), de idéntica fecha y «humana» significación que el anterior.

El PIDESC distingue sus derechos «laborales» en cuatro artículos consecutivos: los 7, 8, 9 y 10. En el primero, sanciona el derecho a «condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias» (y en especial, a un «salario equitativo», no-disciplinatorio —tampoco por razón de sexo— y digno), a la seguridad e higiene en el trabajo, a la promoción dentro de éste, y a la limitación «razonable» del tiempo de trabajo, las vacaciones y los días festivos retribuidos; en el segundo, los derechos sindicales, como los de fundación de sindicatos y sus federaciones y confederaciones, de afiliación sindical libre, y de libre actividad sindical, incluida la huelga; en el tercero, el derecho a la seguridad social, «incluso al seguro social»; y en el cuarto, el derecho de las trabajadoras a una licencia por maternidad, económicamente compensada, así como el de los menores de cierta edad a no trabajar o a no hacerlo en empleos nocivos para su «salud y moral» o perjudiciales

de su «normal desarrollo». Y aquí concluye prácticamente todo, pues las alusiones en la materia del PIDCP se limitan a reiterar algunos de los mencionados derechos sindicales, así como la proscripción de la esclavitud, la servidumbre, o el «trabajo forzoso u obligatorio», que, como se recordará, ya figuraba en la DUDH.

No es preciso ser un experto en legislación del trabajo para comprender que el cuadro de derechos laborales ofrecido por el PIDESC –y la DUDH– había sido ya sobradamente aceptado por las leyes y la práctica judicial de los países mínimamente industrializados a la fecha de la publicación de estos documentos supranacionales: 1948-66; y de ahí la conclusión de que los derechos humanos laborales venían reconociéndose por la legislación ordinaria, e incluso la constitucional, de los Estados más representativos como «derechos sociales», que así se denominaron para distinguirlos de los «individuales», propios, conforme a lo que se verá, del constitucionalismo liberal. En este sentido, los derechos humanos laborales no constituyen más que una cobertura ulterior de alcance supranacional de derechos reconocidos por la legislación estatal, con lo que el problema se traslada a la causa de ese reconocimiento.

En efecto, ¿por qué fueron reconocidos los derechos sociales? Evidentemente, porque eran desconocidos o violados. Pero esa violación no sólo tuvo lugar *de facto* sino también *de iure*, pues no fue impedida sino permitida, e incluso justificada, por los ordenamientos de entonces, en especial, sus principios constitucionales. En el caso de Inglaterra, éstos aparecían diluidos en la mezcla inextricable de *common law* y liberalismo económico propia de la primera etapa de la «revolución industrial», pero en el paradigma francés se formularon incluso como una auténtica «declaración de derechos»: la *Declaration des droits de l'homme (et le citoyen)* pronunciada por la Asamblea Nacional en 1789. Entre ellos –otros son la «seguridad» y la «resistencia a la opresión»–; su artículo 2º menciona la «libertad» y la «propiedad»; y es sabido cómo ambos conceptos condicionaron, no ya la interpretación del derecho tradicional de asalariados y sirvientes, sino también la aparición de una nueva legislación, singularmente penal,

que se habilitó en consonancia con el orden social y económico, presente en Europa desde comienzos del siglo XIX. En esta perspectiva, la «libertad» patronal de gestión de cara al mercado y la concepción de la empresa como «propiedad» del empresario sirvieron para justificar: 1) el empleo de menores y mujeres en trabajos de singular dureza; 2) condiciones de trabajo degradantes en punto a jornadas, ambientes y salarios; 3) la inasunción por el empresario de riesgo alguno en relación con el trabajo de sus empleados; y 4) los pactos o conciertos de éstos para remover tal estado de cosas. Como se dijo, estas soluciones fueron reputadas conformes al ordenamiento vigente, y, en todo caso, como garantes de los derechos «individuales» de libertad y propiedad. Por eso cuando la legislación del Estado las abolió implantando sus contrarias, hubo de invocar para ello una nueva especie de justicia, la justicia social —expresión significativamente aparecida en la Inglaterra de fines del siglo XVIII—, dando paso así a aquellos derechos sociales, cuya cualidad de matriz de los «humanos» laborales ya se puso suficientemente de relieve. De ese modo, los derechos humanos laborales no resultan —como pudiera pensarse— de un desarrollo, sino de una oposición a los «derechos del hombre». Es interesante comprobar cómo esta expresión, *droits de l'home*, constituye la versión oficial francesa de la anglosajona *humans rights*, en la DUDH. Evidentemente, esos *droits* nada tienen que ver, pese al nombre, con sus homónimos de la declaración de 1789, aunque sólo fuese por el hecho de resultar mucho más «humanos» que éstos.

El proceso de reconocimiento de los derechos sociales —los futuros derechos humanos de los trabajadores— es lo suficientemente conocido como para reproducirlo aquí. Sin embargo, no parece superflua una cierta sinopsis que, al tiempo de mostrar cómo los hitos fundamentales de ese proceso se resuelven en una contradicción del *status iuris* provocado por el constitucionalismo liberal, destaque la coincidencia de su término con el alumbramiento de los «derechos humanos». Esta doble constatación va a confirmar, y hasta acrecentar, aquella estricta dependencia que los derechos humanos laborales guardaban con los tradicionales «derechos sociales».

Con la significativa excepción de la serie de leyes inglesas encabezada por la de menores-aprendices de 1802 y continuada por otras sobre el régimen salarial del «trueque» (*truck*) y la seguridad en fábricas y factorías, puede decirse que la sanción de los derechos sociales se inaugura en Europa en torno a 1840, pues de esos años son dos leyes –una francesa y otra prusiana– sobre la endémica cuestión del trabajo de los menores. La casi contemporánea aparición en Alemania de la expresión «cuestión social» (*Die sociale Frage*) venía a significar que, efectivamente, las respuestas jurídicas provenientes sobre todo del liberalismo económico contrariaban postulados de justicia que la misma realidad comenzaba a desvelar y los gobiernos a asumir. A partir de entonces se legisla suficientemente sobre todas las materias laborales: la contratación de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo, la prevención de los accidentes laborales con la implicación de los patronos en su aseguramiento (y en el de otros riesgos asimilados), y la legitimación de las coaliciones y sindicatos obreros para negociar con los empresarios y, eventualmente, recurrir a la huelga para forzar el acuerdo; es decir, el contenido esencial de los futuros derechos humanos en el orden laboral. Puede decirse también que este proceso no concluye hasta un siglo –ligeramente excedido– después, pues aunque haya síntomas, como la legislación bismarckiana de seguros sociales o la primera ley inglesa de «conflictos laborales» de 1905, que podían indicar lo contrario, no sirven por sí solos a una conclusión de alcance general. Por otro lado, el clima social y político europeo durante los primeros decenios del siglo XX es lo bastante atormentado como para fijar una fecha que no se inestabilice de seguido, y de ahí la prudencia de esperar al término de la II Guerra Mundial para encontrar hitos más estables y, desde luego, suficientemente conclusivos; así, la proclamación del «derecho de huelga» en el *Preamble* de la Constitución francesa de 1945 y la legislación inglesa de 1946-48 sobre el «seguro social y servicios conexos», conforme al título del más conocido de los *Beveridge reports* que la inspiraron. Otros, concomitantes, como la promulgación de la «ley fundamental» de Bonn en 1949, o de la constitución italiana del año anterior, ambas de signo marcadamente social, concluyen *ex abundantia* sobre la idoneidad del término elegido. Pues bien,

de ese mismo año —1948— es, como se vio, la DUDH, por lo que la proposición antes enunciada de que la primera catalogación como «humanos» de los derechos laborales coincide —incluso exactamente— con la terminación del proceso de reconocimiento de los «derechos sociales», resulta, en efecto, suficientemente constatable. Sin embargo, una explicación de los derechos humanos en el orden laboral que terminase así, pecaría de incompleta. En parte porque se había hablado de uno de ellos mencionado en la DUDH, pero no desarrollado en el PIDESC, sino en otro instrumento supranacional; y en parte también porque, como asimismo se dijo, ese instrumento explayaba otro de los derechos «laborales» que el PIDESC se limitaba a mencionar. Casi sobra añadir que el instrumento en cuestión es la CSE, y que los derechos de ese modo explicitados son el derecho al trabajo y a su libre elección, y el de promoción del trabajo. Por lo demás, la Carta se ocupa, junto a derechos laborales que ya resultan conocidos, de otros susceptibles de integrarse en una categoría distinta, lo que de algún modo se anunciaba ya al aludir a aquella inflexión en la lastimación de los derechos humanos laborales que la Carta suponía. Pero lo cierto es que esos derechos «nuevos» se hallaban ya en germen en algunas de las leyes que componían el tramo final de la etapa anterior: concretamente, las iglesias del «servicio nacional de la salud», de 1946, y de «asistencia nacional», de 1948. A ellas debe añadirse la de «empleo y formación» (*employment and training*) de ese año también, pues, aunque no derivaba directamente como las anteriores de los *Beveridge reports*, participaba de la misma inquietud keinesiana por el «pleno empleo» (*full employment*) que andaba tras éstos. Sólo reteniendo esa terminología legal (salud, asistencia, etcétera), puede entenderse en plenitud el significado de los nuevos derechos, de orden más social que laboral, pues ya se puede adelantar que, en buena medida, se contradistinguían por la posibilidad de su expansión hacia sujetos distintos de los de los derechos laborales en sentido estricto, esto es, los trabajadores subordinados a otro en los términos que se expuso.

Aprobada por el Consejo de Europa en 1961, la CSE —por europea, poco «universal»— procura ella misma enlazar con la reciente

tradición de los derechos humanos, al considerar su preámbulo que los derechos que llama «sociales» constituyen una parte de los «derechos humanos y libertades fundamentales» del convenio para su «protección», aprobado por el mismo Consejo en 1951 (un convenio insignificante desde el punto de vista laboral, al no contener más prescripciones al respecto que la prohibición de la esclavitud y la sanción de las libertades sindicales: artículos 4 y 11). Como se dijo, la Carta se ocupa de derechos laborales tradicionales, como los de condiciones equitativas de trabajo, seguridad e higiene, sindicales, seguridad social, etcétera.; pero, en realidad, su mayor énfasis lo pone sobre otra serie que, en vista de las observaciones antes hechas, podrían integrarse por el derecho al empleo y a la formación necesaria para obtenerlo, y el derecho a una asistencia por razones de salud y necesidad, pero también para fines de bienestar.

En puridad, el derecho al empleo (o al trabajo) nunca comportó más que un compromiso —como tantos otros— de los gobiernos, tradicionalmente abstencionistas en las incidencias del «mercado» de trabajo, a procurarlo, o a paliar de algún modo las nocivas consecuencias de su falta, con las oportunas medidas legales. Esto, que se percibe ya de hecho en el primer «aseguramiento nacional» (*national insurance*) contra el desempleo de la Inglaterra de 1911, fue proclamado más enfáticamente en la Constitución de Weimar, de ocho años después, con su «derecho al trabajo» (*auf Arbeit*). Y éstos son justamente los términos en que aparece reconocido por la Carta, la cual, además de hablar literalmente de «derecho al trabajo», compromete en el mismo artículo —el 1º— al Estado a obtener y mantener un «nivel lo más elevado y estable posible del empleo», es decir, algo en consonancia con los objetivos de aquella ley inglesa sobre «empleo y formación», de 1948, pues el compromiso en cuestión se dirige precisamente a «lograr el pleno empleo».

A ese objeto, y prescindiendo de la recomendación de su artículo 1º del establecimiento de servicios de colocación, comprensivo en cierto modo de la atención a los trabajadores migrantes del 19, a ese objeto, se dice, la Carta dispone en aquel artículo la medida,

más sustantiva, de «promocionar o promover una orientación, formación y readaptación profesional adecuadas». Estos «derechos» se desarrollan e instrumentan profusamente en artículos ulteriores. Quizá baste aquí con indicar que: 1) el de «orientación» se concibe por el artículo 9 precisamente para facilitar, también a los adultos, aquella «libre elección» de profesión y la «promoción» en el trabajo de que hablaban la DUDH y el PIDESC, respectivamente; 2) el de «formación profesional», por el 10, para acceder a las enseñanzas «técnica superior» y «universitaria», además de para enseñar a aprendices de ambos sexos y servir a la «reconversión profesional» de trabajadores adultos, se supone que desempleados o en riesgo de serlo; 3) el de «readaptación profesional» («y social»), por el 15, al objeto de emplear disminuidos físicos o mentales. Pero, en realidad, también éstos tienen derecho, según el mismo artículo, a la «formación profesional», lo cual unido a la circunstancia de tratarse en ambos casos de una ayuda a impedidos o incapacitados, lleva el tema sin mayor violencia al segundo de los derechos que integran la serie más novedosa de los regulados en la Carta, es decir, el derecho a una asistencia más bien difusa en vista de la amplitud de sus causas.

Sin duda que su manifestación más específica se engloba en los artículos 11 y 12 bajo los rúbricos de «protección a la salud» y asistencia «médica» pues, aparte de referirse a un bien concreto, ella misma se diversifica en una serie de medidas como la prevención de enfermedades y demás causas de «salud deficiente» por medio incluso de «servicios educacionales»; o también, la atención a los enfermos que, desprovistos de recursos, no se la puedan procurar por otros medios, señaladamente los de un «régimen de seguridad social». Pero es el mismo artículo 12 el que libera esta idea asistencial de sus límites «sanitarios», para extenderla a la prevención, eliminación o alivio de «cualquier estado de necesidad personal o familiar», esto es, el centro mismo del concepto de asistencia social desde su alumbramiento (*national assistance*) en la ley inglesa de 1948, que se mentó. Como es notorio y sabido, no se trata ya de asistir al ciudadano —mucho menos de asegurar al trabajador—

frente a contingencias concretas, sino de ayudar al indigente sin inquirir las causas de su situación.

Con todo, la idea de necesidad, ya imprecisa de por sí, todavía se relaja más en la Carta, pues, según su artículo 14, tanto los «individuos» como los «grupos» tienen derecho a disponer de «servicios» que contribuyan a su «bienestar» y «desarrollo» (además de «a su adaptación al medio social»). Estos «servicios sociales» no casan del todo con los originales *social services* ingleses, los cuales, por su raíz beveridgiana, todavía se inspiraban en el concepto de necesidad (*need*), aunque, evidentemente, la necesidad no fuese la angustiada del estado de ese nombre. En este sentido, los «servicios» de la Carta se presentan un tanto optimistas, pues más que combatir una carencia, como es propio de ese tipo de auxilios, tratan de provocar una abundancia, tal y como revelan los expresivos términos de «desarrollo» y «bienestar». Por eso resulta muy difícil ajustarlos entre los derechos de orden social, salvo que éstos se conciban como comunes a todos los miembros de la sociedad. Pero una homogeneidad así es impensable, pues las modernas sociedades desarrolladas o industrializadas muestran estratos cada vez más distintos —y distanciados—, para los que resulta imposible idear unas medidas comunes. Es más: hay categorías sociales a las que repugna la idea misma de «desarrollo» y «bienestar». Piénsese si no en la creciente población de pobres, presos, parados, mendicantes, ancianos en desamparo, toxicómanos y marginados en general, los cuales requieren de medidas propias, es decir, adecuadas a su situación, y no de las generales de sus conciudadanos, por muy «sociales» que se llamen. Desde esta perspectiva, la vuelta al concepto tradicional de «servicio social» para su aplicación a los nuevos «necesitados» parece indiscusa; y es que, en ellos, confluyen los tres sentidos que una autora especializada —y eminente— descubría en el adjetivo «social» que calificaba al «servicio»: 1) la ausencia de lucro económico en su motivación, 2) la referencia a un conjunto o categoría de individuos, y 3) la atención de una necesidad común a todos ellos.

Éste es, en mi opinión, el significado de fondo de los futuros servicios sociales y, con él, la razón suficiente de su consideración como materia de los nuevos derechos sociales; en último término, de los auténticos derechos humanos en el orden social. A ellos sigue conviniendo la referencia implícita del citado artículo 9 de la Carta, de que su gestión no se circunscriba sólo al Estado, pues que deberá contar en su «creación y mantenimiento» con la «participación de los individuos y de las organizaciones benéficas y de otra clase».

© Índice General

© Índice ARS 9