



Dignidad humana y acceso al empleo

por José Manuel del Valle Villar

El título de este breve discurso puede inicialmente dar lugar a expectativas que, como veremos, no se van a cumplir. La dignidad humana, vendría a decirse, está imperiosamente demandando el acceso al empleo, por lo que dignidad y acceso al empleo son inescindibles. Según tradición muy consolidada, que hunde sus raíces en antiguas religiones y pasadas filosofías occidentales, el trabajo es consustancial al hombre, de forma que desde la cultura que conocemos y que impregna nuestra existencia se concluye que quien accede a un trabajo va a contribuir a la obra de la creación.

Pero esta primera expectativa no nos debe interesar aquí por una razón: porque es incuestionable desde nuestra perspectiva de juristas, o dicho de otro modo, porque su justificación nos viene dada por las normas. Desde el momento en que la [Constitución española](#) (art. 35.1), como tantas otras constituciones occidentales, reconoce el derecho al trabajo, asume (como principio, y salvo lo que después veremos) que el trabajo es un *valor*, y desplaza hacia lo extrajurídico, hacia otras ciencias y hacia las religiones, los motivos por los que lo es. Todo lo más que el jurista puede hacer en este punto es conectar ese derecho con otros derechos, por ejemplo, y no sin muchas dudas, con el libre desarrollo de la personalidad, que también recoge nuestra Constitución (art. 10.1). En definitiva, cuestiones como si es necesario acceder al trabajo porque la persona se realiza con él, o contribuye a nuestro desarrollo emocional, o es vía para la perfección, son importantes, sin duda alguna, pero quedan extramuros del Derecho.

El título de este breve discurso también puede llevar a pensar que, al ser la dignidad humana y el acceso al empleo inescindibles, de ellos tiene que ocuparse necesariamente el ordenamiento jurídico. Pero también en este punto las expectativas quedarán algo frustradas cuando consultemos las leyes laborales.

Nuestro [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) declara que, en la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho a la consideración debida a su dignidad (art. 4), que los registros sobre su persona tienen que practicarse respetando al máximo su dignidad (art. 18), que la adopción y aplicación de medios de control de la prestación laboral deben guardar la consideración debida a su dignidad (art. 20), que la movilidad funcional en la empresa se llevará a cabo con respeto de su dignidad (art. 39), que es justa causa para que el trabajador pueda solicitar la rescisión de su contrato la modificación sustancial de condiciones de trabajo que redunde en menoscabo de su dignidad (art. 50)...

Si nos fijamos bien, todas estas referencias a la dignidad tienen por marco la relación de trabajo ya trabada, normalmente a través del contrato. Y, en este punto, nuestro legislador no actúa de forma excepcional, pues a la misma conclusión se llega cuando se examina lo dispuesto en el Code du Travail de Francia, o en el Statuto dei Lavoratori de Italia (Titolo I, Della libertà e dignità del lavoratore), en que principalmente las menciones a la dignidad se encuentran en las normas reguladoras del contrato de trabajo, no en la normativa sobre empleo. En resolución, las referencias

a la dignidad las encontramos en las normas que regulan la relación de trabajo, no el acceso al empleo.

Esta sensación de divorcio entre dignidad y el tan citado acceso al empleo parece confirmarse todavía más cuando a la luz de importantes normas internacionales, y siguiendo ciertas acepciones en boga (luego volvemos sobre esto), el tan citado valor se vincula a la retribución del trabajo y, en general, a las condiciones de trabajo. Ejemplo de lo primero lo encontramos en la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) (DUDH) (art. 23) y en el [PIDESC](#) (1966) (art. 7). O cuando la dignidad se menciona para condenar todo acto de acoso a los trabajadores; así ocurre en la [Carta Social Europea \(revisada\)](#) (art. 26).

La escasa referencia a la dignidad en el acceso al empleo la tenemos que buscar en nuestro ordenamiento rastreando por la [Ley de Empleo](#) (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre), que al regular las agencias de colocación establece entre sus obligaciones “respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios” (art. 33.4). ¿Qué puede deducirse de esta mención?

Lo primero que debemos deducir de esa norma es que resultaría absurdo interpretarla literalmente y afirmar que solo las agencias de colocación tienen que respetar la dignidad de los trabajadores: también están obligados a ello los servicios públicos de empleo, no puede ser de otra manera. Además, esta referencia a la dignidad se encuentra en un texto legislativo plagado de referencias al principio de igualdad y no discriminación, como puede comprobar cualquier lector de él, por lo que es lógico deducir que uno y otro principio no se confunden, y que la dignidad tiene un significado que sin duda conecta con la igualdad (no hay dignidad sin igualdad y no discriminación) pero sin confundirse y menos agotarse en ella. En tercer lugar, se deriva del precepto examinado que el derecho a la intimidad y la dignidad no son lo mismo (aunque, como sucede en el caso de la igualdad, no haya dignidad sin garantía de la intimidad). Además, la norma obliga a las agencias mencionadas a cumplir con la normativa de protección de datos, claro está que para garantizar esa intimidad mencionada. En cuanto a la gratuidad de los servicios de empleo, es prescripción legal que no tiene necesariamente una relación directa con el valor que estudiamos.

Pero, llegados a este punto, nos damos cuenta de que seguimos casi en la línea de salida de nuestras reflexiones, porque no acabamos de ver con cierta claridad qué relación tiene la dignidad con el acceso al empleo. Para avanzar algo, vamos a examinar las acepciones más comunes de la dignidad que se admiten en el Derecho, y lo haremos, para facilitarnos la tarea, con base en una magnífica monografía de síntesis (y mucho más), de Dietmar von der Pfordten, titulada precisamente *La dignidad humana* (Atelier, Barcelona, 2020), de la que tomaremos ideas, pero sin bajar a detalles interesantes en los que para el autor, pero que no es necesario traer ahora a colación.

La primera acepción que se acepta de la dignidad es la que la entiende como autodeterminación sobre los intereses propios. Esta acepción de la dignidad se basa en la filosofía de Kant y vendría a mantenerse por ella que la persona es un fin en sí mismo, y no puede ser utilizado de manera que deje de serlo. Es obvio que esta acepción de la dignidad tiene mucho margen de aplicación en las relaciones laborales, que por naturaleza son relaciones basadas en la dependencia y subordinación. Está claro que esta subordinación no es siempre contraria a la dignidad (como no lo es en otras relaciones jurídicas, por ejemplo, las paternofiliales, las derivadas de la patria potestad), pero siempre que se mantenga en su dimensión técnica (como subordinación al empleador en lo pactado en un contrato válido).

Esta acepción de la dignidad tiene que ver sin duda con el acceso al empleo. Puede ocurrir que, sin ser discriminatorias, determinadas políticas de empleo, basadas ante todo en postulados propios de la empresa, obliguen a los trabajadores a aceptar cualquier trabajo con la amenaza de pérdida de beneficios sociales, como la prestación o el subsidio por desempleo, lo que pone en peligro la garantía de la dignidad humana porque convierte al trabajador en un mero dígito en la estadística del mercado laboral. La práctica de esta política se ha conocido en los ordenamientos occidentales, incluido el nuestro, durante y después de la gran crisis financiera global de 2008, cuando los sistemas de seguridad social pasaron de basarse en un derecho social a hacerlo en principios contables. Todo esto no quiere decir, naturalmente, que el acceso a determinados trabajos que se considerasen muy gravosos haya de quedar terminantemente prohibido por el ordenamiento jurídico, lo que significa es que, a falta de otros medios (tecnologías), el peligro para la dignidad debe neutralizarse en tales casos a través de ofertas de empleo bien remuneradas y de puestos de trabajo en los que se haya esmerado el cuidado a la hora de adoptar medidas de seguridad y salud (por ejemplo) y en general de respeto en la máxima medida posible a los derechos humanos.

Una segunda acepción de la dignidad en la que vamos a detenernos tiene orígenes muy antiguos, se entiende por ella “el atributo incorpóreo, externo y mutable de la relevante posición social y el mérito de una persona”; en este caso, la dignidad encuentra sus raíces en la *dignitas*. Es verdad que la valoración del mérito es discrepante en la actualidad, pues mientras los promotores de ciertas políticas igualitarias de carácter extremo pretenden erradicarlo, la realidad educativa y laboral genera el peligro de caer en la que se ha llamado “tiranía del mérito” (Michael J. Sandel, *La tiranía del mérito ¿Qué ha sido del bien común?*, Penguin Random-House, 2020, ver especialmente capítulo 7). No parece que nuestra normativa sobre acceso al empleo (y en general toda normativa sobre empleo) sirva para garantizar la distinción entre la posesión de títulos y la valoración de actitudes y capacidades, y más bien se presta a facilitar la construcción de jerarquías laborales en las que desaparece la persona para que aparezca su máscara (entendida en el sentido del griego antiguo, un medio teatral de colocar personajes en un escenario en el que coincidían actores principales con coros de sujetos anónimos). La lucha que las familias mantienen hoy día para que sus miembros jóvenes salgan con éxito de selectividades, dobles grados, programas internacionales, oposiciones y concursos, junto con el miedo a caer en *guetos* laborales en los que la precariedad prevalece y el disfrute de los derechos se reduce a mínimos, es una realidad para millones de personas. Pero el mérito no coincide solo una formación académica.

Es cierto que la *dignitas* romana se erigía sobre cimientos odiosos, como el de las diferencias sociales, pero también lo es que sirvió tempranamente para plantearse el valorar al hombre o mejor dicho a todos los hombres según sus propias acciones y posibilidades (Ver Cicerón, *De los oficios*, Libro I, Capítulo XXX). De tal modo que, haciendo aplicación de antiguas tradiciones a nuestro tema de debate, podría concluirse que no solo el trabajo hace digno a la persona, sino que no tiene justificación negar a la persona la posibilidad de acceder a un trabajo cuando todo indica que le será posible desempeñarlo con profesionalidad y de acuerdo con las exigencias de principios como el de la buena fe. O diciéndolo en términos más jurídicos, y dejando aparte el caso excepcional de ciertas profesiones (médico, abogado...), no puede negarse a la persona el acceso a un empleo si se llega a la conclusión de que le será posible desempeñarlo porque reúne las aptitudes y capacidades para poder hacerlo.

Las normativas van evolucionando en este último sentido. La propia Ley de Empleo española, que antes citábamos, es buen ejemplo de ello, y aún lo es más la [Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional](#), en la que principios como el de la valoración de los conocimientos adquiridos a través del ejercicio de una profesión para acceder a títulos o el la unidad de los sistemas formativos (que garantiza la relación fluida entre ellos), o el de

la centralidad de la persona en los referidos sistemas... sirven para garantizar su dignidad en el acceso al empleo.

Para terminar, volviendo sobre algo que anunciamos anteriormente, vamos a advertir que el mero planteamiento de la relación entre la dignidad humana y el acceso al empleo tiene utilidad para volver sobre algunos de sus significados más tradicionales cuya claridad se había oscurecido por la valoración excesiva o el predominio de algunas ideas influyentes. Con base en la innegable histórica devaluación del trabajo durante la Revolución Industrial, se mantuvo y se ha mantenido la asimilación de la dignidad a las condiciones de trabajo dignas; esta tesis tuvo éxito, sirvió en los escritos marxistas para fundamentar la valoración del trabajo *en acto* o *en realización*, y encontró plasmación en normas de gran importancia, como la Constitución de Weimar (art. 151), en la que se declara que “el orden de la vida económica debe responder a los principios de justicia con el objetivo de garantizar a todos la procura de una existencia humanamente digna”. Con ello, la dignidad se materializa, pierde profundidad y, como se ha escrito, se puede hablar de ella como “dignidad económica” (aunque más bien de “condición económica de la dignidad”) (Dietmar von der Pfordten, *La dignidad humana*, op. cit. pgs. 26, 58/59, 93/94). En su momento, la referida tesis contribuyó a iluminar aspectos de la dignidad nunca antes contemplados en sentido tan fuerte, e inspiró y aún inspira los ordenamientos jurídicos occidentales, pero actualmente necesita ser complementada con otras perspectivas del referido principio que parten de una concepción del trabajador como persona integral (potencia y acto).

José Manuel del Valle Villar

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Alcalá (España)