



## LA VINCULACIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA CON EL TRABAJO DECENTE Y SU EFECTIVA TUTELA JUDICIAL\*

**Pompeyo Gabriel Ortega Lozano\*\***

*Universidad de Granada (España)*

**SUMARIO:** 1. Introducción. –2. El trabajo decente. –3. El derecho a un proceso justo o equitativo en el CEDH y su interpretación por la jurisprudencia del TEDH: tutela judicial efectiva y derecho de indemnidad. –4. Resultados, discusión y conclusiones. –5. Bibliografía.

---

### RESUMEN

*Se pretende analizar e investigar el trabajo decente, el derecho a la dignidad (trasladado al ámbito laboral) y sus posibles formas de defensa mediante un proceso justo o equitativo (como derecho fundamental que permite el desarrollo y disfrute de todos los restantes derechos y libertades de la persona).*

### ABSTRACT

*This study pretends to analyse and research the decent work, the right to the dignity (transferred to the labour area) and their possible forms of defence through an fair or equitable (as fundamental right that allows the development and enjoyment of all remainings rights and freedoms of the person).*

**Palabras clave:** dignidad, trabajo, decente, proceso, justo.

**Key words:** dignity, work, decent, process, fair.

---

\* Recibido 6 de julio de 2020, aceptado el 14 de septiembre de 2020.

\*\* Profesor Ayudante Doctor (acreditado a Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada (España).

## 1. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo decente no solo ha de garantizar un derecho al trabajo como simple libertad, sino que también en una interpretación necesariamente sistemática y finalista del marco internacional regulador de los derechos humanos: lo que se debe garantizar es un derecho al trabajo de un determinado modo y en unas determinadas condiciones. En efecto, un trabajo de calidad donde deben quedar respetados los valores de salud, seguridad y dignidad de la persona que trabaja: en definitiva, el conjunto de los derechos sociales y fundamentales del trabajador subordinado. Al ser el derecho a un proceso justo o equitativo garantía de otros derechos, estimamos necesario ponerlo en plena vinculación con el derecho al trabajo y el trabajo decente. El derecho al trabajo decente –referido descriptivamente como el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo– ha de vincularse necesariamente con el derecho a un proceso justo o equitativo y, obviamente, a un proceso con todas las garantías<sup>1</sup>.

## 2. EL TRABAJO DECENTE

### 2.1. Derecho a unas condiciones justas, equitativas y satisfactorias: recorrido normativo sobre el trabajo decente

El derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias constituye un derecho social fundamental de carácter universal que crea obligaciones positivas para los Estados respecto a la garantía de calidad del empleo y su desmercantilización relativa a través del reconocimiento de los derechos sociales del trabajador<sup>2</sup>.

En el CEDH, es el artículo 4 quién se refiere tímidamente al derecho al trabajo cuando se refiere a la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado disponiendo: «1. Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre. 2. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio. 3. No se considera como trabajo forzado u obligatorio en el sentido del presente artículo: a) todo trabajo exigido normalmente a una persona privada de libertad en las condiciones previstas por el artículo 5 del presente Convenio, o durante su libertad condicional; b) todo servicio de carácter militar o, en el caso de objetores de conciencia en los países en que la objeción de conciencia sea reconocida como legítima, cualquier otro servicio sustitutivo del servicio militar obligatorio; c) todo servicio exigido cuando alguna emergencia o calamidad amenacen la vida o el bienestar de la comunidad; d) todo trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales».

Precepto que obligatoriamente ha de ponerse en relación con el artículo 23 DUDH –texto normativo dos años anterior al CEDH– y que abre una primera puerta a lo que luego habrá de llamarse trabajo decente. En efecto, este precepto establece: «1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses». También se refiere al mismo el artículo 24 DUDH cuando dispone: «Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas».

<sup>1</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Trabajo decente y tutela judicial efectiva», en AA. VV.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pp. 451 y ss. MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso justo o equitativo a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: especial incidencia en las condenas a España», en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 34, 2017, pp. 13 y ss.

<sup>2</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: «La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015, p. 27.

En efecto, esta vinculación entre trabajo decente, derecho del trabajo y derecho a proceso justo o equitativo se infiere significativamente de los artículos 23 y 24 DUDH y que supone incluir al máximo nivel el derecho a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo entre los derechos fundamentales. Por tanto, no es suficiente cualquier «empleo» sino un «empleo digno». Lo cual, al tiempo, es indispensable para su plena participación e integración activa en la sociedad de pertenencia. Un trabajo indigno del hombre –malas condiciones, inseguridad, precariedad en el trabajo, esto es, sin respeto a sus derechos fundamentales específicos e in-específicos o generales– no permite alcanzar esta finalidad integradora en el orden social democrático de convivencia<sup>3</sup>.

De ahí surge la imagen del hombre como persona en su doble dimensión individual y social que obliga a que la persona que trabaja vea respetada, en todo momento, su dignidad humana y sus derechos inviolables, y que, asimismo, debe ser puesto en condiciones de tener igualdad de oportunidades para ejercer efectivamente las libertades y derechos constitucionalmente garantizados. Afirmación que se relaciona con la equidad y que comporta que todo trabajador recibirá el mismo trato y consideración en situaciones de trabajo similares. La equidad tiene que relacionarse con el valor de justicia al que alude expresamente la norma; una justicia no sólo procedimental: también material<sup>4</sup>.

Con posterioridad –16 de diciembre de 1966– encontramos un claro desarrollo del trabajo decente en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Civiles y Políticos (en adelante, PIDESC) que establece lo siguiente: «1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana».

No obstante, el artículo 7 del citado texto normativo continúa estableciendo que: «Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos».

Es más, continúa el PIDESC recogiendo diversos derechos relacionados todos ellos con el trabajo decente: el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a los mismos –artículo 8–; el derecho de huelga –artículo 8–; el derecho de toda persona a la seguridad social –artículo 9–; el derecho de maternidad –artículo 10–; o el derecho de protección contra los niños por explotación económica y social –artículo 10–, entre otros más.

<sup>3</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: «La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, cit., pp. 28 y 29.

<sup>4</sup> RICOEUR, P.: *Lo justo*, trad. de A. Domingo Moratalla, Madrid, Caparrós Editores, 2003, p. 32. SEN, A.: *La idea de justicia*, Madrid, Taurus, 2010, pp. 255 y ss.

En el marco del espacio geopolítico de la Unión Europea, la Carta comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores (de fecha 9 de diciembre de 1989) —que es un instrumento político jurídico comunitario, pero sin rango normativo—, en el Título 1 —«Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores»— proclama los derechos relativos al empleo y remuneración indicando que: «4. *Toda persona tiene derecho a la libertad de elección y de ejercicio de una profesión, con arreglo a las disposiciones que rigen cada profesión. 5. Todo empleo debe ser justamente remunerado. A tal fin conviene que, con arreglo a las prácticas nacionales: se garantice a los trabajadores una remuneración equitativa, es decir, que sea suficiente para proporcionarles un nivel de vida digno; se garantice a los trabajadores sujetos a un régimen de trabajo distinto del contrato de trabajo a tiempo completo y por tiempo indefinido un salario de referencia equitativo; los salarios sólo pueden ser retenidos, embargados o cedidos con arreglo a las disposiciones nacionales; estas disposiciones deberían prever medidas que garanticen al trabajador la conservación de los medios necesarios para su sustento y el de su familia. 6. Toda persona debe poder beneficiarse gratuitamente de los servicios públicos de colocación. Mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 7. La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada. Esta mejora deberá permitir igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras. 8. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración, en uno y otro caso, deberá aproximarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales. 9. Todo asalariado de la Comunidad Europea tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo por ley, por un convenio colectivo o por un contrato de trabajo según las modalidades propias de cada país».*

Y continuando más allá en el tiempo, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en alusión al derecho del trabajo, deben destacarse una serie de preceptos. En este sentido, el artículo 5, en referencia a la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado, establece que «1. *Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre. 2. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio. 3. Se prohíbe la trata de seres humanos».* El artículo 15, que versa sobre la libertad profesional y derecho a trabajar, recoge que «1. *Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada. 2. Todo ciudadano de la Unión tiene libertad para buscar un empleo, trabajar, establecerse o prestar servicios en cualquier Estado miembro. 3. Los nacionales de terceros países que estén autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas de que disfrutan los ciudadanos de la Unión».* El artículo 23, sobre la igualdad entre mujeres y hombres, dispone que «La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado». El artículo 27, en referencia al derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa, estipula que «Deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales». Sobre el derecho de negociación y de acción colectiva, el artículo 28 dispone que «Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga». El artículo 29, en referencia al derecho de acceso a los servicios de colocación, establece que «Toda persona tiene derecho a acceder a un servicio gratuito de colocación». Sobre la protección en caso de despido injustificado, el artículo 30 dispone que «Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales». El

artículo 32, en referencia a la prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo, dispone que «*Se prohíbe el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye el período de escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas. Los jóvenes admitidos a trabajar deberán disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación*». Sobre la vida familiar y vida profesional, el artículo 33 establece que «*1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño*». Sobre la Seguridad social y ayuda social, el artículo 34 recoge que «*1. La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales. 2. Toda persona que resida y se desplace legalmente dentro de la Unión tiene derecho a las prestaciones de seguridad social y a las ventajas sociales de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales. 3. Con el fin de combatir la exclusión social y la pobreza, la Unión reconoce y respeta el derecho a una ayuda social y a una ayuda de vivienda para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y por las legislaciones y prácticas nacionales*».

Pero es el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el precepto que específicamente se refiere a las condiciones de trabajo justas y equitativas —en efecto, trabajo decente— cuando establece lo siguiente: «*1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. 2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas*». Este derecho a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo debe permitir que esas condiciones se garanticen para toda persona trabajadora muy especialmente impidiendo cualquier tipo de discriminación.

Mención aparte merecen los Convenios y Recomendaciones de la OIT en materia de condiciones de trabajo. Así, sin ánimo de exhaustividad, Convenio OIT, núm. 100, sobre igualdad de remuneración, 1951; Recomendación OIT, núm. 90, sobre igualdad de remuneración, 1951; Convenio OIT, núm. 111, sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958; Recomendación OIT, núm. 111, sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio OIT, núm. 117, sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962; Convenio OIT, núm. 95, sobre la protección del salario, 1949; Recomendación OIT, núm. 85, sobre protección del salario, 1949; Convenio OIT, núm. 131, sobre salarios mínimos, 1970; Recomendación OIT, núm. 135, sobre fijación de salarios mínimos, 1970; Convenio OIT, núm. 14, sobre el descanso semanal (industrial), 1921; Convenio núm. 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957; Recomendación OIT, núm. 103, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957; Convenio OIT, núm. 132, sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970; Convenio OIT, núm. 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994; Recomendación OIT, núm. 182, sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994; Convenio OIT, núm. 153, sobre duración del trabajo y períodos de descanso, 1979; Recomendación OIT, núm. 161 2015, sobre duración del trabajo y períodos de descanso, 1979; Convenio OIT, núm. 171, sobre el trabajo nocturno, 1990; Recomendación OIT, núm. 178, sobre el trabajo nocturno, 1990; Convenio OIT, núm. 89, sobre el trabajo nocturno (mujeres) (Revisado), 1948; Protocolo OIT de 1990, relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; Convenio OIT, núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Protocolo OIT, de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Recomendación OIT, núm. 164, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Convenio OIT, núm. 161, sobre

los servicios de salud en el trabajo, 1985; Recomendación OIT, núm. 171, sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; Recomendación OIT, núm. 97, sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; Convenio OIT, núm. 148, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; Recomendación OIT, núm. 156, sobre medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 –entre otros muchos más Convenios y Recomendaciones–<sup>5</sup>.

La normativa de la OIT ofrece lo que podría denominarse un «modelo estándar mundial» sobre lo que ha de entenderse por condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias. Se parte de la declaración político-jurídica de que el trabajo no es una mercancía. Declaración que ha sido jurídicamente reafirmada en numerosos Convenios y Recomendaciones de la OIT, y que ha encontrado apoyo en el trabajo decente: un trabajo digno del hombre y como un trabajo de calidad respetuoso con la persona y los derechos básicos y fundamentales del trabajador<sup>6</sup>.

Más concretamente, la OIT pretende situar el pleno empleo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales. Con esta finalidad debería basarse en cuatro objetivos estratégicos a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue<sup>7</sup>: a) Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; b) Adoptar y ampliar medidas de protección social –seguridad social y protección de los empleados– que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales; c) Promover el diálogo social y el tripartismo –gobiernos, empresarios y trabajadores– como los métodos más apropiados; y d) Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo teniendo en cuenta que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de los objetivos citados. Los anteriores objetivos respetando la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, la OIT hace hincapié en la importancia de un enfoque holístico e integrado al reconocer que esos objetivos son «inseparables, *están interrelacionados y se refuerzan mutuamente*», garantizando la función de las normas internacionales del trabajo como medio útil para alcanzar todos esos objetivos. El contexto actual de la globalización, caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente trabajadores, está modificando profundamente el mundo del trabajo<sup>8</sup>.

## **2.2. El contenido de derecho a unas condiciones justas, equitativas y satisfactorias: trabajo decente**

El trabajo decente es un concepto integrado por derechos y políticas que poseen la finalidad de aumentar la cantidad y calidad del empleo, la seguridad en el trabajo y de una remuneración digna. El derecho a un trabajo decente es un derecho social de estructura compleja que com-

<sup>5</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: «La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, cit., p. 33.

<sup>6</sup> Véanse las Memorias e Informes de la OIT sobre el «Trabajo Decente».

<sup>7</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S.: «La economía sumergida y su incidencia en el trabajo y en la Seguridad Social; la defensa internacional del trabajo decente», en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 9, 2016, p. 289.

<sup>8</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S.: «La OIT y el trabajo informal: la Recomendación 204 OIT sobre la transición de la economía informal a la formal», en MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Granada, Comares, 2016, pp. 10 y 11.

prende un conjunto de derechos anudados funcionalmente. En cuanto al ámbito subjetivo en la garantía de las condiciones de trabajo justas y equitativas cabe decir que se extiende a cualquier trabajador sin distinción alguna.

La terminología de «trabajo decente» se encuentra formada por el contenido de dos conceptos. Por un lado, el término «trabajo» –más general que empleo u ocupación– que se refiere a todas las formas en las cuales las personas contribuyen al desarrollo de la economía y de la sociedad abarcando todo tipo de empleos: el trabajo dependiente, autoempleo y las actividades de economía informal<sup>9</sup>. Por otro lado, el término «decente» que es un concepto ético-jurídico que se refiere al desarrollo u ocupación digna del trabajador. En efecto, el «trabajo decente» no solo debe erradicar el desempleo, sino que también debe conseguir el objetivo de que el trabajo sea digno.

En efecto, la idea de trabajo decente incluye la existencia de empleos suficientes –posibilidades de trabajar–, la remuneración –en metálico y en especie–, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres<sup>10</sup>.

El contenido del derecho se describe a través de una doble técnica jurídica interdependiente. Primero se utiliza una técnica de cláusula general: por ejemplo, en el artículo 7 PIDESC se establece que «los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias». Después se realizan algunas especificaciones concretas cuando se establece que en especial le asegurarán: a) Una remuneración que proporcione un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor; b) Condiciones de existencia dignas; c) Igualdad de oportunidades; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Sobre el contenido de la remuneración, la Carta Social Europea Revisada establece: «*Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen: 1) a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso; 2) a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares; 3) a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor; 4) a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo; 5) a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales. El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales*». En efecto, no parece posible dignificar el trabajo sin una justa retribución que garantice una existencia digna<sup>11</sup>.

El alcance y la eficacia de la garantía de condiciones de trabajo equitativas y justas comporta un límite explícito de contención a las políticas de mercantilización de las condiciones de trabajo lo que entronca con las propuestas de modernización del Derecho del Trabajo. Localizamos –procedentes del Derecho Europeo– nuevas propuestas de índole estructural que plantean, a

<sup>9</sup> GIL Y GIL, J. L.: «Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, 2014, p. 7.

<sup>10</sup> GHAY, D.: «Trabajo decente. Concepto e indicadores», en *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 2, 2003, p. 125.

<sup>11</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al*: *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, cit., pp. 925 y ss.

través del cambio del neologismo «flexiseguridad», un cambio de orientación y de modelo de Derecho del Trabajo. En efecto, se pretende la sustitución progresiva de un modelo de Derecho del Trabajo garantista –basado en el garantismo flexible– por un modelo de Derecho del Trabajo liberalizador –basado en un garantismo debilitado– produciendo un desplazamiento de la constitución democrático-social del trabajo –propia del constitucionalismo social y de su forma política de Estado social– por una diversa constitución liberalizadora del trabajo –propia de una constitución liberal o de un Estado de competencia económica o Estado de mercado–. En definitiva, un Derecho del Trabajo al servicio del funcionamiento del mercado y de la competitividad de las empresas. Lo que se propone abiertamente no es una simple modernización o adaptación sino un cambio de modelo. Se desea sustituir el modelo del garantismo flexible por otro de naturaleza distinta orientada a la maximización de la flexibilidad laboral, la individualización y la primacía del rendimiento empresarial<sup>12</sup>.

En plena relación con lo afirmado, el trabajo decente de la OIT es una propuesta original sobre el trabajo y el futuro del derecho del trabajo y la protección social en el mundo, evidentemente, de contenido diferente al modelo de la flexibilidad que auspicia la Unión Europea<sup>13</sup>.

Los artículos 23 DUDH y 7 PIDESC no definen ni delimitan el concepto de «condiciones de trabajo», ni tampoco lo que entienden como condiciones de trabajo «justas y equitativas», pero no es difícil vislumbrar que se hace referencia, en principio, a todos los aspectos de la relación de trabajo, correspondiendo a la ordenación normativa establecer una regulación adecuada a los objetivos de justicia y equidad social pretendidos o que se pretenden alcanzar. Al respecto, la enumeración de «condiciones de trabajo» que se mencionan es de carácter enunciativo, no taxativo.

En este sentido, para la OIT, el trabajo decente significa, ante todo, la creación de un entorno de seguridad económica básica en el que un número cada vez mayor de personas en todas las sociedades puedan perseguir su propio sentido de la ocupación, que exija una buena y mejorable seguridad económica y social<sup>14</sup>.

Las cualidades de lo equitativo, justo y satisfactorio constituyen conceptos jurídicamente indeterminados. Por lo general remiten hacia el deber de establecer condiciones de trabajo orientadas hacia la igualdad entre todos los trabajadores que se encuentren en las mismas circunstancias y atiende al hecho diferencial que, en su caso, pueda existir entre las categorías de trabajadores. En efecto, los trabajadores deben tener condiciones de trabajo dignas en consideración a la clase y calidad del trabajo realizado, y no solo en condiciones de salud, seguridad y de tiempo de prestación de servicios, sino también, inevitablemente, de condiciones retributivas. El derecho a una remuneración suficiente enlaza con el derecho a la existencia como primer e inviolable derecho de todo ser humano. Se trata de una existencia justa, equitativa y digna del hombre, en tanto que le permite llevar una vida digna con las condiciones materiales necesarias para el libre desarrollo de su personalidad en una sociedad democrática. Solo así se da verdadero sentido a la libertad del ser humano<sup>15</sup>. Pero también es necesario reconocer el derecho de todos los trabajadores a un nivel de vida digno en el marco de un sistema público de

<sup>12</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «La política europea de «modernización» del derecho del trabajo: la reforma social desde el garantismo flexible frente a la opción liberalizadora», *Revista de derecho social*, núm. 48, 2009, *passim*.

<sup>13</sup> GIL Y GIL, J. L.: «La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2017, p. 22.

<sup>14</sup> Véase OIT: *Seguridad económica para un mundo mejor*, Madrid, MTAS-Infomes OIT, 2005, pp. 521 y ss.

<sup>15</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: «Derecho a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al*: *El sistema universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes*, Granada, Comares, 2014, p. 809.

protección social que se articule con el desarrollo social y las formas cambiantes de la economía y de la división del trabajo social<sup>16</sup>.

En este sentido, el TEDH ha reiterado que es contrario al CEDH el sometimiento de los trabajadores a condiciones especialmente duras, correspondiendo a los Estados signatarios adoptar aquellas medidas adecuadas con las que impedir toda actuación tendente a imponer condiciones de trabajo que supongan la mercantilización del empleo, cuando no un trabajo forzoso o de servidumbre (caso Siliadin contra Francia de fecha 26 de julio de 1950).

En suma, la implantación de condiciones de trabajo dignas va a exigir la intervención activa del legislador comunitario: debe establecer las garantías adecuadas teniendo en cuenta que las citadas garantías no son sólo estrictamente jurídicas sino también de carácter político e institucional.

### 2.3. Trabajo decente y dignidad de la persona

La idea de la dignidad en el trabajo encuentra sus raíces en la tradición cristiana<sup>17</sup>: en este sentido, precisamente, la Biblia impone el descanso sabático como algo sagrado<sup>18</sup>, reconociendo el derecho a un salario justo<sup>19</sup>, que debe ser pagado sin dilación por el empresario<sup>20</sup>.

La proclamación de la dignidad en el trabajo se inspira en la propia DUDH cuando, en su Preámbulo, establece que «*la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana*». Más adelante continúa el citado texto normativo estableciendo que «*los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres*». Y es el artículo 1 DUDH quien establece que «*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*». Y el artículo 22 dispone que toda persona tiene derecho a la «*satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad*». Es así como se desprende la significación y envergadura del derecho a la dignidad humana –también en el trabajo y con las condiciones laborales dignas y decentes– respecto al conjunto de los derechos fundamentales.

Dentro del Derecho Europeo, normativamente, el valor de la dignidad en el trabajo encuentra desarrollo especial en el artículo 31 CDFUE en relación con el artículo 26 de la Carta Social Europea revisada de 1996. La dignidad en el trabajo es dignidad del trabajador al respetarse su personalidad en todos los ámbitos donde la relación laboral se desarrolla. Por tanto, la dignidad pertenece a la esfera de lo no mercantilizable y como tal pertenece a las garantías propias del trabajo decente.

La misma CDFUE dedica a la «*dignidad*» todo el título I –artículos 1 a 5–. De ahí se comprende la centralidad de la dignidad humana en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En este mismo sentido, establece su artículo 1 que «*la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida*». Precisamente, en la explicación relativa al artículo 1 CDFUE, se

<sup>16</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2009, p. 85.

<sup>17</sup> GIL Y GIL, J. L.: «Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, cit., p. 20.

<sup>18</sup> Éx. 20, 8-11; 23, 12; Lev. 23,3; Núm. 15, 32-36; Dt. 5, 12-15; Heb. 4, 9-10, y Ef. 2, 10. Gen. 2, 1-3 presenta a Dios creando el mundo al ritmo de la semana israelita.

<sup>19</sup> Jer. 22, 13; Mal. 3,5; Lc. 10, 7, y Sant. 5, 4.

<sup>20</sup> Lev. 19, 13; Dt. 24, 14-15, y Tob. 4, 14.

indica que «la dignidad de la persona humana no sólo es en sí un derecho fundamental, sino que constituye la base misma de los derechos fundamentales». En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha confirmado que el derecho fundamental a la dignidad humana forma parte del Derecho de la Unión.

En su traslado al orden laboral, el valor fundamental de la dignidad se configura normativamente como un derecho subjetivo del trabajador, precisamente para reforzarlo en sus mecanismos de garantía. Realmente es una especialidad o especificación del derecho a la dignidad humana genéricamente garantizada en el artículo 1 DUDH y CDFUE, pero trasladada al ámbito de las relaciones laborales.

Por tanto, el derecho a la dignidad también encuentra tutela en el ámbito de las relaciones laborales: en efecto, la subordinación jurídico-organizativa del trabajador no debe suponer la mercantilización o la privación de su consideración como sujeto libre o el desconocimiento de los aspectos que permiten el libre desarrollo de su personalidad. Por tanto, la dignidad del trabajador actúa como límite de la obligación de subordinación y del ejercicio de los poderes directivos y organizativos del empleador en el lugar de trabajo. El respeto de la dignidad del trabajador se convierte en un primario valor fundamental. Dignidad que penetra en todas las esferas de los derechos fundamentales.

Se exige la garantía jurídica de respeto y protección adecuada también en el lugar de trabajo; es decir, en el marco específico de la relación jurídica de trabajo. La dignidad es un derecho de la persona a disponer de sí misma –con autodeterminación personal– (STJUE, de fecha 9 de octubre de 2001, asunto C-377/98). Estas afirmaciones suponen que la dignidad acaba comprendiendo, por un lado, los derechos de la persona que trabaja –los que son inherentes a su condición humana, de sujeto jurídico y no de objeto– y, por otro, normaliza jurídicamente la vigencia de los derechos fundamentales de la persona en el seno de las relaciones de trabajo<sup>21</sup>.

En definitiva, la subordinación jurídico-organizativa del trabajador no puede suponer la privación de libertad y dignidad de la persona, impidiendo así que una relación de dominio se convierta en una pura instrumentalización autoritaria. La dignidad humana no puede permitir la imposición de los poderes del empleador en una zona infranqueable como la del derecho citado: el derecho a la dignidad del trabajador. Trato decente o digno de las condiciones laborales especialmente relacionadas también con la tutela específica del principio de igualdad y no discriminación.

### 3. EL DERECHO A UN PROCESO JUSTO O EQUITATIVO EN EL CEDH Y SU INTERPRETACIÓN POR LA JURISPRUDENCIA DEL TEDH: TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y DERECHO DE INDEMNIDAD

#### 3.1. Contexto introductorio sobre el proceso justo o equitativo: recorrido histórico-normativo

Para hablar del derecho a un proceso justo o equitativo creemos necesario –por preferencia de amplitud del contenido de este derecho– partir de la normativa europea: más concretamente del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos (en adelante, CEDH) –no obstante, podríamos haber partido de cualquier otro texto normativo que hiciera referencia a este mismo derecho como veremos más adelante–<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: «Derecho a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al*: *El sistema universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes*, cit., pp. 813 y 814.

<sup>22</sup> *Vid.* MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso justo o equitativo a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: especial incidencia en las condenas a España»,

En el CEDH se encuentran recogidos un amplio catálogo de derechos humanos fundamentales de carácter civil, político y social. Derechos que operan como estándar mínimo de garantía de los derechos fundamentales respecto del Derecho de la Unión<sup>23</sup> y, por supuesto, también respecto de los ordenamientos jurídicos internos<sup>24</sup>. Igualmente, son derechos que se articulan en la normativa sin jerarquía alguna<sup>25</sup>. Derechos adheridos al principio nuclear de dignidad de la persona humana, reconociéndose la universalidad e indivisibilidad de los derechos fundamentales sin condición excluyente alguna<sup>26</sup>. Se realiza así un tratamiento funcional de la unidad, universalidad, comunicabilidad e interdependencia de los derechos contenidos e incluidos en el CEDH, lo que provoca la ampliación del concepto técnico-jurídico de los derechos fundamentales, de entre los que destaca, por permitir el desarrollo y disfrute de todos los restantes derechos, el artículo 6 CEDH: el derecho a un proceso equitativo<sup>27</sup>.

Específicamente, este precepto establece lo siguiente: «1. *Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un tribunal independiente e imparcial, establecido por la ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella. La sentencia debe ser pronunciada públicamente, pero el acceso a la sala de audiencia puede ser prohibido a la prensa y al público durante la totalidad o parte del proceso en interés de la moralidad, del orden público o de la seguridad nacional en una sociedad democrática, cuando los intereses de los menores o la protección de la vida privada de las partes en el proceso así lo exijan o en la medida considerada necesaria por el tribunal, cuando en circunstancias especiales la publicidad pudiera ser perjudicial para los intereses de la justicia.* 2. *Toda persona acusada de una infracción se presume inocente hasta que su culpabilidad haya sido legalmente declarada.* 3. *Todo acusado tiene, como mínimo, los siguientes derechos:* a) *A ser informado en el más breve plazo, en una lengua que comprenda y detalladamente, de la naturaleza y de la causa de la acusación formulada contra él.* b) *A disponer del tiempo y de las facilidades necesarias para la preparación de su defensa.* c) *A defenderse por sí mismo o a ser asistido por un defensor de su elección y, si no tiene medios para pagarlo, poder ser asistido gratuitamente por un abogado de oficio, cuando los intereses de la justicia lo exijan.* d) *A interrogar o hacer interrogar a los testigos que declaren contra él y a obtener la citación y el interrogatorio de los testigos que declaren en su favor en las mismas condiciones que los testigos que lo hagan en su contra.* e) *A ser asistido gratuitamente de un intérprete, si no comprende o no habla la lengua empleada en la audiencia».*

---

en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 34, 2017, pp. 13 y ss. MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Trabajo decente y tutela judicial efectiva», en AA. VV.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pp. 451 y ss.

<sup>23</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Nivel de protección en el sistema multinivel de garantías de los derechos fundamentales (Artículo 53)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al: La Europa de los derechos: estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012, p. 1407.

<sup>24</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Alcance e interpretación de los derechos y principios de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 52)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al: La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, cit., p. 1351.

<sup>25</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «El proyecto constitucional de la Unión Europea. Especial referencia al tratamiento de la exclusión social», en *Revista Tribuna Social*, núm. 161, 2004, pp. 23 y 24.

<sup>26</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*, Albacete, Bomarzo, 2009, pp. 212 y 213.

<sup>27</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso equitativo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al: La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, Granada, Comares, 2017, pp. 59 y 60.

Se analiza, a continuación, el artículo 6 CEDH que viene a aproximarse a lo que hoy respondería al derecho humano fundamental de la tutela judicial efectiva de manera amplia, derecho trascendental allá donde los haya y que ha hecho mella en la teoría general de los Derechos Humanos Fundamentales, en el Derecho internacional de los Derechos Humanos y en los sistemas jurídicos de los Estados europeos. Una de las características principales del derecho al proceso equitativo se localiza en el hecho de que, a pesar de ser un derecho en sí, y reconocido como tal, este derecho fundamental se hará valer en relación a pretensiones fundadas en otros derechos. Esto hace de él, un derecho nuclear del garantismo jurídico y de la justiciabilidad efectiva de los derechos.

Como puede observarse este artículo establece la garantía a la justicia y las vías judiciales con las que proteger los derechos y libertades de la persona, lo que convierte al derecho a un proceso equitativo, en elemento vital del sistema jurídico que trata de imponer el imperio de la ley. El derecho a un proceso equitativo reconoce un amplio catálogo de derechos y garantías procesales como el acceso a un tribunal, las condiciones de independencia e imparcialidad del órgano judicial, la motivación de las decisiones judiciales, la duración del proceso, la publicidad de las audiencias, la presunción a la inocencia o la defensa del acusado –entre otras muchas más garantías–. En principio, son derechos en los que el TEDH parte de la presunción de compatibilidad del comportamiento de un Estado miembro de la Unión con el propio CEDH cuando dicho Estado se limita a aplicar el Derecho de la Unión Europea<sup>28</sup>.

En la estructura del artículo 6 CEDH, calificado de derecho humano, se pueden diferenciar dos partes de manera evidente. Una primera parte –englobada por el apartado 1 del precepto– que viene a recoger los principios del proceso equitativo en plena vinculación con el derecho a la tutela judicial efectiva de nuestra norma suprema –artículo 24 CE–: a este contenido podríamos denominarlo objetivo. Una segunda parte –formada por el apartado 2 y 3 del precepto– que viene a establecer los derechos en sí de la propia persona –ya no solo del proceso–: lo que podríamos denominar contenido subjetivo<sup>29</sup>.

Mirando hacia atrás en el tiempo –10 de diciembre de 1948–, el derecho a un proceso equitativo desciende directamente del artículo 8 DUDH que establece que *«toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley», y del artículo 10 DUDH al disponer que «toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal».*

Con posterioridad –16 de diciembre de 1966– encontramos un claro desarrollo de este precepto en el artículo 14 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (con rango de Tratado Internacional) que establece lo siguiente: *«1. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por cir-*

<sup>28</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Alcance e interpretación de los derechos y principios de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 52)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al: La Europa de los derechos- Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, cit., p. 1351.

<sup>29</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso equitativo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al: La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, cit., p. 60.

*cunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores. 2. Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley. 3. Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas: a) A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella; b) A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección; c) A ser juzgado sin dilaciones indebidas; d) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo; e) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo; f) A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal; g) A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable. 4. En el procedimiento aplicable a los menores de edad a efectos penales se tendrá en cuenta esta circunstancia y la importancia de estimular su readaptación social. 5. Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley. 6. Cuando una sentencia condenatoria firme haya sido ulteriormente revocada, o el condenado haya sido indultado por haberse producido o descubierto un hecho plenamente probatorio de la comisión de un error judicial, la persona que haya sufrido una pena como resultado de tal sentencia deberá ser indemnizada, conforme a la ley, a menos que se demuestre que le es imputable en todo o en parte el no haberse revelado oportunamente el hecho desconocido. 7. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país».*

Y continuando más allá en el tiempo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (ya desde su versión inicial en el año 2000), en sus artículos 47 y siguientes, se refiere a este mismo derecho a un proceso equitativo. En virtud de lo comentado, el artículo 47, pero en referencia al derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, establece que «*toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en el presente artículo. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa y públicamente y dentro de un plazo razonable por un juez independiente e imparcial, establecido previamente por la ley. Toda persona podrá hacerse aconsejar, defender y representar. Se prestará asistencia jurídica gratuita a quienes no dispongan de recursos suficientes siempre y cuando dicha asistencia sea necesaria para garantizar la efectividad del acceso a la justicia*». Y el artículo 48, en referencia a la presunción de inocencia y derechos de la defensa, dispone lo siguiente: «*1. Todo acusado se presume inocente hasta que su culpabilidad haya sido legalmente declarada. 2. Se garantiza a todo acusado el respeto de los derechos de la defensa*».

En suma, y de manera conjunta, el contenido de los citados preceptos se encarga de regular el derecho a un proceso equitativo. Más específicamente viene a recoger las condiciones esenciales de todo proceso jurídico: un proceso justo con todas las garantías procesales. En efecto, lo que sostienen estos artículos es una garantía de todos los restantes derechos: en otros términos, que el conjunto de los derechos del ordenamiento jurídico se pueda desarrollar y ejecutar. Por tanto, el proceso justo o equitativo —específicamente, el artículo 6 CEDH del cual hemos partido en este estudio— es un derecho fundamental y, al mismo tiempo, garantía de otros derechos<sup>30</sup>: de ahí su relación con el trabajo decente y digno o condiciones laborales justas y equitativas.

<sup>30</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 51)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) et al: *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, cit., p. 1319.

### 3.2. El derecho a un proceso equitativo: art. 6 CEDH

Conforme al artículo 6.1 CEDH «*toda persona tiene derecho a que su causa sea oída*» por un tribunal. Pero el acceso al tribunal queda supeditado al cumplimiento de los requisitos procesales de admisibilidad de las acciones que deben interpretarse de la manera más favorable posible para garantizar la efectividad de la tutela<sup>31</sup>.

La jurisprudencia del TEDH establece que el derecho de acceso a un tribunal no es absoluto y se presta a limitaciones implícitas, principalmente, en cuanto a las condiciones de admisión de un recurso, ya que requiere, por su propia naturaleza, ser regulado por el Estado competente, quien goza para ello de cierto margen de apreciación. Sin embargo, las limitaciones solo son compatibles con el artículo 6.1 CEDH si persiguen una finalidad legítima y si existe un vínculo razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo perseguido (caso Sáez Maeso contra España de fecha 9 de noviembre de 2004). En efecto, estas limitaciones no pueden restringir el acceso judicial de manera que el derecho a un tribunal se vea atacado en su misma sustancia (caso Lacárcel Menéndez contra España de fecha 15 de junio de 2006)<sup>32</sup>.

Igualmente, de acuerdo con el párrafo final del artículo 6.1 CEDH, «*la sentencia debe ser pronunciada públicamente*». Lo que se pretende es garantizar la ausencia de discriminaciones y tratamientos desiguales ante la vulneración y/o violación de los derechos humanos fundamentales<sup>33</sup>.

Además, toda persona tiene derecho a que su causa sea oída «*por un tribunal independiente e imparcial*». Para decidir si un órgano puede ser considerado independiente, hay que tener en cuenta el procedimiento de nombramiento y la duración del mandato de sus miembros, las garantías existentes contra las presiones exteriores y si tiene la apariencia de serlo efectivamente (caso Campbell y Fell contra Reino Unido de fecha 28 de junio de 1984 y caso Langborger contra Suecia de fecha 22 junio 1989). En materia de imparcialidad hay que distinguir entre un examen subjetivo tratando de apreciar la convicción personal de un juez en una determinada ocasión y otro objetivo con objeto de asegurar que reúne las suficientes garantías para excluir cualquier duda legítima al respecto (caso De Cubber contra Bélgica de fecha 26 de octubre de 1984 y caso Langborger contra Suecia de fecha 22 junio 1989).

También establece el artículo 6.1 CEDH que toda persona tiene derecho a un tribunal «*que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones*». Se refiere este precepto a una decisión sustentada en la ley: en otros términos, por motivación fundada entendemos aquella resolución judicial que se justifica y sostiene en derecho.

En suma, establece este precepto el derecho que pesa sobre los tribunales de motivar sus decisiones jurídicamente (caso Kamasinski contra Austria de fecha 19 de octubre de 1989). Por tanto, el artículo 6 CEDH no se cumple con permitir, simplemente, el acceso a la jurisdicción por el sujeto interesado: se requiere de una motivación sobre la base de los argumentos suscitados de manera pertinente, y no de aquellos otros argumentos que hayan podido plantearse por las partes procesales con el objetivo de dificultar o entorpecer el verdadero examen del

<sup>31</sup> MIGUEZ MACHO, L.: «Los derechos de justicia en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea», en AA. VV.: *Estudios sobre la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 2004, p. 200.

<sup>32</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso equitativo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al: La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, cit., p. 63.

<sup>33</sup> TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: «Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 47)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al: La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, cit., p. 1244.

asunto, ralentizando el desarrollo del procedimiento<sup>34</sup>. Además, la fundamentación sobre la que se sustenta la resolución del tribunal debe ser fruto de un razonamiento jurídico; es decir, no puede ser resultado de una elección arbitraria o de política del órgano judicial. Lo anterior, aun cuando exista gran libertad en la elección de los medios que permiten a un sistema judicial respetar los imperativos del artículo 6 CEDH<sup>35</sup>: por tanto, los jueces deben indicar con claridad suficiente los motivos sobre los que se basan (caso Hadjianastassiou contra Grecia de fecha 16 de diciembre de 1992).

Lo cierto es que tanto artículo 24 CE, como el artículo 6.1 CEDH, no garantizan el derecho a una respuesta pormenorizada a cada una de las cuestiones planteadas (caso Hirvisaari contra Finlandia de fecha 27 de septiembre de 2001), por lo que si se resuelven –aunque sea genéricamente– las pretensiones, no existe incongruencia alguna pese a que no haya pronunciamiento respecto de las alegaciones concretas no sustanciales (STC 138/2007, de 4 de junio). Lo importante es que el órgano judicial responda a la pretensión principal resolviendo el tema planteado (STC 29/1987, de 6 de marzo), pues solo la omisión o la falta total de respuesta, y no una solución genérica o global a la cuestión planteada, implica verdadera vulneración a una decisión fundada en derecho (STC 8/1989, de 23 de enero).

Pero continúa estableciendo el artículo 6.1 CEDH que los procesos judiciales deben ser resueltos en un «*plazo razonable*». Pese a los términos generales e indeterminados utilizados, se entiende que el proceso judicial debe gozar de cierta celeridad procesal y no experimentar dilaciones indebidas.

El derecho a la tutela judicial efectiva se satisface con una respuesta jurídicamente fundada, motivada y razonable de los órganos jurisdiccionales a las pretensiones de quien acude a ellos para defender sus intereses. Por tanto, se vulnera este derecho cuando se priva al sujeto de acceder a la jurisdicción; cuando personado ante ella no obtiene respuesta; cuando obteniendo respuesta la misma carece de fundamento jurídico o sea arbitraria; o cuando obteniendo respuesta jurídica el fallo no se cumple. Pero, el derecho a un proceso resuelto en tiempo razonable, no se refiere a la posibilidad de acceso a la jurisdicción, ni tampoco a la obtención de una respuesta jurídica de las pretensiones formuladas; se refiere a una dimensión temporal razonable del procedimiento para resolver y ejecutar lo resuelto (STC 324/1994, de 1 de diciembre).

### **3.3. Los derechos mínimos que deben respetarse en un proceso justo o equitativo conforme el CEDH**

Los apartados a) y b) del artículo 6.3 CEDH se refieren al factor temporal en vinculación con: a) El derecho a ser informado en el más breve plazo de las causas que se le achacan al presunto acusado o investigado, además de la obligación de informarle en una lengua que comprenda; b) A disponer de tiempo suficiente para la preparación de su defensa. Aunque este artículo deje entrever que se refiere a una causa penal, obviamente, es transportable a las demás ramas jurídicas en todo aquello que se pueda tutelar y garantizar procesalmente.

Los citados apartados recogen las garantías básicas de los principios de contradicción e igualdad. No puede concebirse un juicio justo sin que el sujeto pasivo conozca los elementos de acusación que se formulan contra él, debiendo disponer de un espacio temporal suficiente

<sup>34</sup> JIMENA QUESADA, L.: «El derecho a un proceso equitativo reconocido en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y su proyección nacional: entre el tiempo para conocer Europa y el tiempo para hacer justicia conforme a los parámetros europeos», en *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 50-51, 2005, p. 184.

<sup>35</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso equitativo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coords.) *et al*: *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, cit., pp. 66 y 67.

con el que preparar su defensa<sup>36</sup>. Igualmente, el procesado se asegura de esta manera que no pueda ser juzgado por hechos diferentes a los que se le achacan.

Sobre la representación letrada referirnos a la denominada defensa técnica o profesional que posee el acusado para ser defendido por un abogado. Específicamente, establece el artículo 6.3.c) CEDH que todo acusado tiene, como mínimo, los siguientes derechos: «*ser asistido por un defensor de su elección y, si no tiene medios para pagarlo, poder ser asistido gratuitamente por un abogado de oficio, cuando los intereses de la justicia lo exijan*».

Desde la perspectiva del acceso a la jurisdicción debemos referirnos al derecho de poder ser asistido gratuitamente por un abogado de oficio, lo que nos vincula directamente con el artículo 4 CEDH que se refiere a la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado. En efecto, en el caso Van der Musselle de fecha 23 de noviembre de 1983, se establece la obligación del abogado de asistir a un detenido sin remuneración. La citada sentencia establece que no es contrario a derecho la obligación de los abogados de prestar asistencia jurídica de oficio en los supuestos previstos en las propias leyes nacionales<sup>37</sup>.

Por otro lado, este precepto también recoge el denominado derecho de autodefensa –o como establece el artículo 6.3.c), «a defenderse por sí mismo»– compatible con la asistencia técnica por un letrado. El contenido del derecho a defenderse por sí mismo no se extiende a la facultad de prescindir de la preceptiva defensa técnica. El mandato legal de defensa por medio de abogado encuentra una propia y específica legitimidad en beneficio del propio defendido, pero también como garantía de un correcto desenvolvimiento del proceso (STC 29/1995, de 6 de febrero).

Igualmente, establece el artículo 6.3.e) CEDH que todo acusado tiene el derecho «*a ser asistido gratuitamente de un intérprete, si no comprende o no habla la lengua empleada en la audiencia*». Lo cierto es que no habrá un derecho a un proceso equitativo si el acusado no comprende, por no conocer el idioma, las actuaciones que se desarrollan en el proceso.

En efecto, y como hemos visto hasta ahora, el artículo 6 CEDH, específicamente en su apartado 1 en relación con el apartado 3, obliga a los Estados contratantes a desarrollar medidas positivas. Estas medidas consisten en informar al acusado, en el más breve plazo, de la naturaleza y la causa de las acusaciones formuladas contra él; en concederle el tiempo y las facilidades necesarias para preparar su defensa; en garantizarle el derecho a defenderse, por sí mismo o por un abogado; o en permitirle interrogar o hacer interrogar a los testigos que declaren contra él y en obtener la citación y el interrogatorio de los testigos que declaren en su favor en las mismas condiciones que los testigos que lo hagan en su contra. Del objeto y finalidad de este precepto se deriva la facultad del acusado de tomar parte en el juicio y del derecho a un examen de su causa por un tribunal que se reúna en su presencia (caso Barberà, Messegué y Jabardo contra España de fecha 6 de diciembre de 1988).

En suma, en este precepto se integran los principios procesales de igualdad de armas y de contradicción, promoviendo la plena igualdad de condiciones en las alegaciones formuladas o los documentos aportados por las otras partes (caso Ruíz Mateos contra España de fecha 23 de junio de 1993). El derecho a un procedimiento contradictorio, de acuerdo con la jurisprudencia

<sup>36</sup> LARA LÓPEZ, A. M.<sup>a</sup>: «Presunción de inocencia y derechos de la defensa en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 48)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L (Coords. y Dirs.) et al: *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, cit., p. 1268.

<sup>37</sup> TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: «Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 47)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) et al: *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, cit., p. 1246.

del TEDH, implica, para una parte, la facultad de tener conocimiento de las alegaciones y de los documentos presentados por la otra, así como poder discutirlos (caso Ruiz Mateos contra España de fecha 23 de junio de 1993). El principio de igualdad de armas –como uno de los elementos de la noción más amplia del proceso justo– requiere que cada parte tenga la posibilidad razonable de presentar su causa en condiciones que no impliquen una situación clara de desventaja con relación a su adversario. Igualmente, este principio también implica el derecho para las partes al conocimiento de cualquier documento o alegación sometida al juez por un magistrado independiente, con vistas a influir en su decisión o a discutirla (caso Fretté contra Francia de fecha 26 de febrero de 2002)<sup>38</sup>.

En efecto, se pretende el cumplimiento de la garantía de que todas las partes posean una posibilidad razonable de plantear su causa en condiciones que no supongan una clara desventaja de una parte respecto de la otra (caso Nideröst-Huber contra Suiza de fecha 18 de febrero de 1997).

### 3.4. El proceso equitativo en el ámbito laboral: el denominado derecho de indemnidad

La jurisprudencia del TEDH ha reconocido que el artículo 6 CEDH no solo es aplicable a la jurisdicción civil y penal<sup>39</sup>: el citado tribunal se ha ocupado también de asuntos relacionados con el Derecho del Trabajo (caso Feldbrugge contra Países Bajos o el caso Deumeland contra Alemania, ambos de fecha 29 de mayo de 1986), el Derecho Administrativo (caso Pudas contra Suecia de fecha 27 de octubre de 1987 o el caso Träkorer AB contra Suecia de fecha 7 de julio de 1989) o de justicia militar (Caso Perote Pellón contra España de fecha 25 de julio de 2002). En suma, la exigencia de un control jurisdiccional de cualquier decisión de una autoridad nacional constituye un principio general de Derecho europeo que deriva de las propias tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros, consagradas en los artículos 6 y 13 CEDH (caso Oleificio Borelli contra Comisión de las Comunidades Europeas de fecha 3 de diciembre de 1992; en el mismo sentido, caso Marguerite Johnston contra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary de fecha 15 de mayo de 1986).

Descritos los derechos del artículo 6 CEDH que se vinculan expresamente con el artículo 24.1 CE, creemos conveniente invocar la denominada garantía de indemnidad, la cual, se encuentra reforzada en el marco de las relaciones laborales. La realidad es que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que constituyen privaciones de garantías procesales; este derecho también puede verse lesionado cuando, en vinculación con el Derecho del Trabajo, el trabajador realice actos preparatorios o previos que sean necesarios para el ejercicio de una acción judicial a la que, sin embargo, el empresario decide responder con una represalia o efecto negativo en la posición o patrimonio de los derechos del trabajador (STC 183/2015, de 10 de septiembre).

Lo cierto es que el derecho consagrado en el artículo 24.1 CE no solo es posible satisfacerlo con el amparo otorgado por los jueces y tribunales; también se admite la protección a través de la garantía de indemnidad, lo cual, engloba la protección necesaria no solo para el ejercicio de una acción judicial (STC 16/2006, de 19 de enero) o de actos preparatorios o previos a la misma –incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)–, sino también la evitación de consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones

<sup>38</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso equitativo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) *et al*: *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, cit., p. 72.

<sup>39</sup> JIMENA QUESADA, L.: «El derecho a un proceso equitativo reconocido en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y su proyección nacional: entre el tiempo para conocer Europa y el tiempo para hacer justicia conforme a los parámetros europeos», en *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, cit., p. 186.

públicas o privadas para la persona que las protagoniza (STC 183/2015, de 10 de septiembre; STC 14/1993, de 18 de enero; STC 125/2008, de 20 de octubre; o STC 6/2011, de 14 de febrero).

En efecto, la garantía de indemnidad conlleva cualquier imposibilidad de adoptar medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio de los derechos que amparan al propio trabajador (STC 14/1993, de 18 de enero y STC 3/2006, de 16 de enero). Pero, además de las decisiones empresariales que posean ánimo o motivo de reacción contra el ejercicio de los derechos del trabajador, la tutela de indemnidad también actúa aun cuando no exista dicho propósito reactivo pero concurra un perjuicio que quede objetiva y causalmente vinculado al mismo (STC 6/2011, de 14 de febrero).

Por tanto, una actuación empresarial que ocasione un simple perjuicio motivada o sustentada por el hecho de haber ejercitado el interesado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, no tiene más remedio que calificarse como radicalmente nula por ser contraria a ese derecho fundamental, ya que, entre los derechos laborales básicos del trabajador –en referencia al trabajo decente– se encuentra, obviamente, el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato de trabajo (STC 183/2015, de 10 de septiembre).

#### 4. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El proceso justo se convierte –seguramente– en el instrumento más importante como valor fundamental y pilar básico del sistema jurídico y político democrático en que se asienta la Unión Europea y los ordenamientos jurídicos internos de los Estados miembros. En efecto, se pretende el respeto a la libertad y, sobre todo, la preeminencia del derecho. Para ello se vino a establecer un estándar mínimo de protección de los derechos fundamentales para imponer el respeto a las instituciones y organismos de la Unión y a todos los ordenamientos jurídicos nacionales cuando apliquen o tomen decisiones vinculadas con el derecho<sup>40</sup>.

El derecho a un proceso equitativo –proceso justo– es un derecho humano fundamental acreditado tanto en su vertiente normativa como social. Respecto a la vertiente jurídica internacional, el derecho a un proceso equitativo es recogido en un texto jurídico desde la DUDH; pero no solo queda plasmado en el citado texto pues posterior a éste, el derecho a un proceso equitativo o justo, con una u otra denominación, aparece estipulado y desarrollado en los posteriores textos normativos que garantizan los derechos humanos de las personas: véase, por ejemplo, el CEDH, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, o, en nuestro ordenamiento jurídico, la propia Constitución Española. Respecto a la vertiente jurídico-social, este derecho es garantía de efectividad y justiciabilidad plena de todos los derechos; obedece a la función jurídico-social de proteger el cumplimiento, disfrute y desarrollo de los restantes derechos de la persona –incluido el trabajo decente, justo o equitativo–.

El derecho a un proceso equitativo recoge un conjunto de elementos expresos que pretenden garantizar la tutela judicial de los derechos. En el modelo de Estado social de derecho español, el proceso justo es contemplado en el artículo 24 de la Constitución Española. Este precepto alberga no solo el derecho a acceder a la justiciabilidad de cualquier derecho o interés legítimo que posea la persona –indistintamente a la nacionalidad– sino a la obtención de la tutela judicial efectiva del mismo sin que pueda producirse indefensión alguna. Asimismo, este precepto se

<sup>40</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Trabajo decente y tutela judicial efectiva», en AA. VV.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pp. 451 y ss. MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso justo o equitativo a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: especial incidencia en las condenas a España», en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 34, 2017, pp. 13 y ss.

refiere expresamente al derecho de acceder a un juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. Elementos en un primer momento creados para ordenamientos civiles y penales; hoy totalmente trasladables al ordenamiento social.

Sin embargo, la ubicación sistemática del derecho al trabajo en nuestro texto constitucional –ex artículo 35.1 CE– no permite ni su exigibilidad directa ante los tribunales ordinarios ni la posibilidad de formalizar recursos de amparo ante el Tribunal Constitucional, lo que ha restado a este último posibilidades de haber podido elaborar una doctrina sobre el referido derecho. No obstante, lo anterior no nos despoja de relacionar la tutela judicial con el trabajo decente o digno, y menos de reclamar los derechos laborales del trabajador ante los juzgados competentes.

Y en este sentido, lo cierto es que no puede existir trabajo digno o decente sin empleo suficiente. Por tanto, habrá que tratar también el problema del desempleo; y, a su vez, poner el acento en los principios y derechos fundamentales en el trabajo: en efecto, sin empleo existente no podrá regularse los derechos de los trabajadores. El trabajo es *conditio sine qua non* para la regulación de los derechos dignos y decentes del trabajador. En suma, habrá que solucionar la gran problemática del desempleo y del trabajo escaso sin olvidar las consecuencias de un trabajo indigno o no decente para transformarlo en trabajo digno o decente.

El derecho a unas condiciones de trabajo decentes –equitativas y satisfactorias– constituye un derecho social fundamental de carácter universal que, además, crea obligaciones positivas para los Estados con la finalidad de garantizar la calidad del empleo y su desmercantilización relativa a través del reconocimiento de los derechos sociales del trabajador subordinado. En este sentido, el derecho al trabajo en condiciones de dignidad es también un derecho que enlaza los valores de libertad e igualdad.

Es fundamental que el crecimiento económico y el desarrollo de los mercados se produzcan de manera conjunta con la creación del trabajo digno. Lo cierto es que el trabajo digno o decente debiera ser un elemento de interés general mundial, ya que, si el trabajo es decente, es evidente que el desarrollo económico se habrá producido o se estará produciendo. En efecto, el crecimiento y desarrollo económico no puede hacerse a costa de la reducción de los derechos de los trabajadores o empleados: por tanto, actúa en contra del trabajo decente la reducción de los salarios, una remuneración económica mínima, unas condiciones laborales flexibles y un despido libre y mínimamente indemnizado. El desarrollo económico debe sustentarse en el trabajo decente.

Pero un Estado social activo tiene que garantizar que las personas puedan realizar un trabajo decente, digno del hombre. El carácter decente del trabajo expresa en sí la aspiración básica de las personas en realizar un trabajo que les permita a ellas y a sus familias llevar una vida digna. Una idea subyacente es que el trabajo permite liberar a las personas de la necesidad y hace posible su integración activa –su participación plena– en una sociedad democrática. Para que el trabajo cumpla esa doble función es necesario que sea decente, esto es, que se lleve a cabo en condiciones de equidad, seguridad y disfrute del estándar de derechos sociales vinculados al trabajo profesional. Todo lo cual se puede resumir en la garantía de la dignidad humana del trabajo, y lógicamente de la Seguridad Social, y, en general, en la protección social pública. Es lo cierto que la seguridad socioeconómica es el factor clave para el bienestar de un individuo y de su familia.

Precisamente, el enfoque del ciclo de vida para el trabajo y la protección permite enlazar la doble aspiración interdependiente entre un trabajo decente y un derecho de protección social público hecho a la medida de las personas, atendiendo a las distintas fases o etapas de su ciclo vital –laboral y familiar–. De manera que el Estado social activo debe dar una respuesta integral a las necesidades de las personas a través de un conjunto articulado de políticas públicas –de trabajo y de Seguridad Social–.

Se piensa que los sistemas de protección social han de formar parte de un entorno que suponga apoyo y oportunidades que permitan superar la pobreza y la desventaja social relativa o exclusión. Es así que las políticas y programas públicos deben abordar simultáneamente las distintas dimensiones de los retos de las personas que esperan transitar por el camino que les permita una vida digna en términos de presente y de futuro.

En este sentido, el enfoque del ciclo de vida de la persona acompañado de un debate nacional constructivo puede ayudar a identificar las áreas fundamentales en las que las políticas económicas y sociales pueden estar conjugadas —e «integradas»— con los objetivos de un trabajo «digno», la erradicación de la pobreza y las necesidades de las personas<sup>41</sup>.

En definitiva, «*la lacónica expresión “derecho al trabajo” del artículo 35.1 CE obliga a los poderes públicos y, en especial, al legislador a la aprobación de normas y a la promoción de acciones políticas enderezadas a facilitar la creación, no de cualquier trabajo, sino, por expresarlo en los términos postulados por la OIT, de un trabajo “decente” o digno; esto es, un trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad y seguridad, que permita al trabajador el desarrollo de su personalidad y el respeto a su dignidad (artículo 10.1 CE) en un marco jurídico en el que los derechos de los trabajadores sean reconocidos y activamente defendidos y los propios trabajadores cuenten con una adecuada protección social. Por ello el Derecho del Trabajo ha sido una pieza esencial en el proceso de construcción del Estado social, y sigue siendo un instrumento básico para garantizar que el Estado cumpla los fines que así lo caracterizan y que se resumen en procurar una mayor igualdad social y, por tanto, en proteger a los sectores sociales menos favorecidos (artículo 1.1, en relación con el artículo 9.2, ambos del texto constitucional)*»<sup>42</sup>.

Lo fundamental en este momento histórico en el que nos encontramos es continuar en el esfuerzo de mantener este marcado y acentuado carácter social —en el marco del constitucionalismo social— frente a la preponderancia del orden económico, sin que ninguna de estas dimensiones se repliegue sobre la otra, debiendo y pudiendo convivir de manera armoniosa. En suma, la validez de un proyecto europeo de la modernidad va a depender, en gran medida, de la combinación de la racionalidad económica con la corrección político-institucional del mercado en términos de «justicia social»: se trata de evitar que los derechos sociales —configurados como derechos de desmercantilización pública y normativamente garantizados— se conviertan en simples derechos mercantiles o de créditos.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- BANDRÉS SÁNCHEZ-CRUZAT, J. M.: «Los estándares de calidad de la jurisprudencia de tribunal europeo de derechos humanos: el derecho a un proceso equitativo y el plazo razonable», en *Jornadas sobre buena administración de justicia y tutela judicial efectiva*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, 2007.
- BRILLAT, R.: «Evolución y consolidación del pacto europeo de democracia social: la Carta Social Europea», en AA. VV.: *Tratado sobre protección de Derechos Sociales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.
- CARNELUTTI, F.: *Cómo nace el Derecho*, trad. de Santiago Santis Melendo y Mariano Ayerra Redín, Bogotá, Ed. Temis, 2013.

<sup>41</sup> Véase, en una perspectiva de conjunto, el número monográfico de la *Revista Relaciones Laborales*, núm. 15-16 (2006), sobre «Protección social y trabajo decente: Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo. Propuestas y reflexiones en el marco de la OIT».

<sup>42</sup> Como establece VALDÉS DAL-RÉ en el voto particular de la Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 julio [RTC\2014\119].

- CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E.: «La protección de los derechos en el sistema universal de derechos humanos (Protección internacional de derechos e intereses fundamentales de la comunidad internacional y soberanía de los Estados)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coords.) *et al: El sistema universal de los Derechos Humanos*, Granada, Comares, 2014.
- GHAY, D.: «Trabajo decente. Concepto e indicadores», en *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 2, 2003.
- GIL Y GIL, J. L.: «Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, 2014.
- : «La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2017.
- GIMENO SENDRA, V., CONDE PUMPIDO, A. y GARBERÍ LLOBREGAT, F.: *Los procesos penales*, Barcelona, Bosch, 2000.
- JIMENA QUESADA, L.: «El derecho a un proceso equitativo reconocido en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y su proyección nacional: entre el tiempo para conocer Europa y el tiempo para hacer justicia conforme a los parámetros europeos», en *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 50-51, 2005.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R.: *Imparcialidad, judicial y derecho al juez imparcial*, Madrid, Colex, 2002.
- LARA LÓPEZ, A. M.<sup>a</sup>: «Presunción de inocencia y derechos de la defensa en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 48)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Coords. y Dir.) *et al: La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.
- MIGUEZ MACHO, L.: «Los derechos de justicia en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea», en AA. VV.: *Estudios sobre la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 2004.
- MILIONE FUGALI, C.: *El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva en la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Valencia, Tirant lo Blanch (recurso electrónico), 2015.
- MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coords.) *et al: La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.
- : *El Sistema Universal de los Derechos Humanos. Estudio Sistemático de la declaración universal de derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes*, Granada, Comares, 2014.
- : *La garantía de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la Carta Social Europea. La garantía multinivel de los derechos fundamentales en Europa*, Granada, Comares, 2017.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: «Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores (I) y (II)», en REDT, núm. 56-57, 1992-1993.
- : «La política social en el Estado del Bienestar: los derechos sociales de la ciudadanía como derechos de desmercantilización», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 19, 1995.
- : *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.
- : «La constitución social del trabajo y sus crisis», en *Anuario de Filosofía de Derecho*, núm. 20, 2003.
- : «Conocimiento y crítica del Derecho: por una teoría comprensiva del Derecho», en *Revista de Derecho Social*, núm. 37, 2007.
- : «El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2009.
- : «Genealogía de las Declaraciones de Derechos y su significación político-jurídica», estudio preliminar a JELLINER, G.: *La Declaración de los Derechos del Hombre y de Ciudadano*, trad. Adolfo Posada, Granada, Comares, 2009.

- : *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*, Albacete, Bomarzo, 2009.
- : *La defensa del Estado social de Derecho. La teoría política de Herman Heller*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2009.
- : «La política europea de «modernización» del derecho del trabajo: la reforma social desde el garantismo flexible frente a la opción liberalizadora», *Revista de derecho social*, núm. 48, 2009.
- : «Ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 51)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) et al: *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.
- : «Alcance e interpretación de los derechos y principios de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 52)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) et al: *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.
- : «Nivel de protección en el sistema multinivel de garantías de los derechos fundamentales (Artículo 53)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) et al: *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.
- : «Prohibición de abuso de derecho en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 54)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) et al: *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.
- : *Los fundamentos de la democracia. La teoría político-jurídica de Hans Kelsen*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013.
- : «Teoría general de los derechos económicos, sociales y culturales», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) et al: *El sistema universal de los Derechos Humanos*, Granada, Comares, 2014.
- : «Creación judicial del Derecho y razonamiento judicial, reflexiones sobre una controversia de principio», Estudio preliminar a la obra de CLEMENTE DE DIEGO, F.: *La jurisprudencia como fuente del Derecho*, Granada, Comares, 2016.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «El proyecto constitucional de la Unión Europea. Especial referencia al tratamiento de la exclusión social», en *Revista Tribuna Social*, núm. 161, 2004.
- MONEREO PÉREZ, J. L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) et al: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: «Derecho a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) et al: *El sistema universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes*, Granada, Comares, 2014.
- : «La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015.
- MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dir.) et al: *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada, Comares, 2002.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho a un proceso equitativo», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) et al: *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, Granada, Comares, 2017.
- : «Derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) et al: *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, Granada, Comares, 2017.
- : «Trabajo decente y tutela judicial efectiva», en AA. VV.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- : «Derecho a un proceso justo o equitativo a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: especial incidencia en las condenas a España», en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 34, 2017.

- MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S.: «La OIT y el trabajo informal: la Recomendación 204 OIT sobre la transición de la economía informal a la formal», en MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Granada, Comares, 2016.
- : «La economía sumergida y su incidencia en el trabajo y en la Seguridad Social; la defensa internacional del trabajo decente», en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 9, 2016.
- MONTERO AROCA, J.: *Derecho jurisdiccional. Proceso Penal. Parte General*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2002.
- PASTOR, D. R.: «Acerca del derecho fundamental al plazo razonable de duración del proceso penal», en REJ – *Revista de Estudios de la Justicia*, núm. 4, 2004, y originalmente publicado en la *Revista Jueces para la Democracia*, núm. 49, 2004.
- PICÓ I JUNIO, J.: *La imparcialidad judicial y sus garantías: la abstención y la recusación*, Barcelona, Bosch, 1998.
- RICOEUR, P.: *Lo justo*, trad. de A. Domingo Moratalla, Madrid, Caparrós Editores, 2003.
- SEN, A.: *La idea de justicia*, Madrid, Taurus, 2010.
- TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: «Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 47)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coord.) *et al: La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.