



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA

Luz Pacheco-Zerga

Navarra, 2009

FACULTAD DE DERECHO

Pacheco, L. (2009). Respeto a la dignidad humana. En A. Sampere, F. Pérez y R. Aguilera (Coords.), *Enciclopedia laboral básica "Alfredo Montoya Melgar"*, (1207-1211). Thomson-Aranzadi.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

Sumilla: A) Génesis histórico-filosófica. B) Génesis histórico-jurídica C) El deber de mutuo respeto a la dignidad en el ámbito laboral. D) Algunas conclusiones

A) Génesis histórico-filosófica

La Constitución de 1978 (CE), en el art. 10.1, declara que el respeto a la dignidad humana, a los derechos inviolables que le son inherentes, así como el desarrollo de la personalidad y el respeto a los derechos de los demás, son el fundamento del orden político y la paz social. Se trata, por tanto, de un deber de respeto de carácter absoluto, que evidencia, a su vez, el carácter inviolable e intangible de la dignidad y de los derechos que le son inherentes. Por tanto, las relaciones jurídico-laborales deben permitir al trabajador ejercer sus derechos y libertades en armonía con este principio basilar del orden jurídico. Al consenso unánime sobre la función rectora que corresponde a este deber de respeto se une la disparidad de criterios, que origina una interpretación contradictoria sobre el contenido y el ejercicio de los derechos inherentes a la dignidad humana. De allí la necesidad de precisar qué se entiende por dignidad para delimitar los alcances del deber de respeto que conlleva.

La afirmación de la dignidad de la persona es, ante todo, un juicio que se emite sobre el valor de la estructura específica del ser humano. Desde el punto de vista filosófico-jurídico es un concepto que se inscribe en tres planos: en la naturaleza del ser humano, en su fundamento y en sus exigencias jurídico-naturales (MILLÁN PUELLES). Tiene, además, un carácter axiomático que dificulta su expresión conceptual, aún cuando se perciba intuitivamente, ya que hace referencia a una cualidad simple, es decir, evidente por sí misma (SPAEMANN). A la vez, se encuentra íntimamente relacionada con la capacidad de conocimiento y libertad, que son los atributos específicamente humanos. Sin embargo, la autodeterminación, si bien es un indicio del estatuto peculiar de la persona, no es el criterio para delimitar quiénes tienen dignidad y quiénes no la tienen. Aceptar este baremo equivaldría a desconocer que la dignidad humana es un atributo heterónomo a la voluntad de la sociedad, que pertenece a todos los individuos de la familia humana, sin discriminación alguna. La historia demuestra que esa reducción lleva a limitar el deber de respeto en beneficio de los más fuertes: basta recordar la experiencia nazi y la reacción de las naciones al adoptar la Declaración Universal de los derechos del hombre en 1948.

Hay unanimidad en la doctrina para reconocer que el concepto de “dignidad de la persona humana” se origina en una visión trascendente de la vida (HABERMAS). Es una idea metafísico-religiosa, que tiene su origen en la Teología católica cuando desarrolló el concepto de persona en Dios y en el ser humano, en cuanto creado a su imagen y semejanza (BENDA). El reconocimiento de una particular densidad de la presencia divina en cada ser humano, desarrolló el deber de respeto erga omnes, con un cierto carácter excepcional (PIEPER). De allí que en las sociedades occidentales, el derecho a la vida –sea propia o ajena– se haya regulado jurídicamente como sagrado e inviolable hasta finales del siglo pasado. La dignidad de la persona se mueve en el dualismo del ser y del deber que, cuando se reconoce que tiene un fundamento absoluto, su carácter es heterónomo y su contenido, objetivo. Por consiguiente, de esa dignidad se deriva una exigencia ético-política, con un contenido mínimo innegociable.

El concepto de dignidad de la persona es más antiguo que el de los derechos humanos. En cambio, la referencia a la dignidad humana como fundamento de los derechos es, más bien, una idea típicamente moderna, heredera del ego sum res cogitans de Descartes y de la filosofía de la dignidad desarrollada por Kant.

Descartes distinguió entre la res cogitans (conciencia, autodominio de la voluntad) y la res extensa (cuerpo, objeto de dominio) e inició el camino hacia un dualismo de profundas consecuencias filosófico-jurídicas (BALLESTEROS). El pensamiento moderno que le siguió, no sólo reconoció que el ser humano tenía un lugar privilegiado en la naturaleza, sino que definió ésta como una máquina carente de sentido teleológico o finalista y, por tanto, pasible de cualquier modificación (GONZÁLES). El moderno ecologismo ha puesto límites a este dominio despótico para preservar el ecosistema.

Por su parte, Kant definió la dignidad en relación a la capacidad de autolegislación personal, al cumplimiento del deber y a la superación del estado de naturaleza, pero desgajándolos de su relación con la trascendencia. Al dejar a la dignidad encerrada en los límites de la autodeterminación, su fundamento y, de algún modo, su contenido, dejaron de ser heterónomos, para convertirse en autónomos y, en esa medida, vulnerables, porque cuando la dignidad se fundamenta en la autonomía –y no ésta en aquélla– se incurre en una

tautología, que hace depender la dignidad del consenso o de la arbitrariedad y, en esa medida, pierde su carácter universal e inviolable.

inviolable.

En consecuencia, para que el respeto a la dignidad humana sea realmente incondicionado en intensidad y extensión, se requiere que se cumplan tres condiciones en la vida social: a) que se reconozca que el ser humano no es causa de sí mismo y, por tanto, las reglas sobre su modo de ser y obrar no son autónomas sino heterónomas; b) que esa heteronomía proviene de un ser personal, absoluto; c) que el orden jurídico tutele la inviolabilidad de la dignidad de todo individuo de la especie humana sin discriminación de ningún tipo (SPAEMANN).

El pensamiento filosófico-jurídico contemporáneo se estructura en torno a la cuádruple relación realizada por Kant en relación a la dignidad: a) la que existe entre la capacidad de autodeterminación y la dignidad; b) la exigencia de respeto de toda persona erga omnes precisamente por tener dignidad; c) la distinción entre lo que es intercambiable y lo que tiene dignidad y; finalmente, d) la diferencia esencial de tipo cualitativa y no cuantitativa entre el hombre y los demás seres naturales (y artificiales) porque mientras éstos pueden ser medio para conseguir algo, el ser humano no, porque es un fin en sí mismo (KANT).

B) Génesis histórico-jurídica.

El derecho del trabajador a ser tratado con la consideración debida a su dignidad, aunque aparezca en quinto acápite del art. 4.2 Estatuto de los Trabajadores (ET), continúa siendo la “portada general que impregna la ejecución toda del contrato de trabajo”, que se erige en “un principio general del Derecho del Trabajo” (ALONSO OLEA/ BARREIRO GONZÁLEZ), que se encuentra en plena consonancia con el art. 10.1 CE. Este principio, si bien ha informado la legislación y la jurisprudencia social desde sus primeros estadios, tuvo un desarrollo expansivo particular, a partir del Fuero de Trabajo de 1938 (de valor programático) y de la Ley del 6 de noviembre de 1941, hasta alcanzar un nivel omnicompreensivo de la relación laboral, a partir de la vigencia de la CE.

El Derecho del Trabajo ha mantenido desde hace más de seis décadas la referencia a la consideración debida a la dignidad del trabajador, mientras que los textos de Derecho Constitucional e Internacional se refieren al deber de respeto a la dignidad. En cualquier caso, este derecho-deber ha enriquecido sustantivamente las relaciones humanas en la relación de trabajo y, no es aventurado afirmar, que lo seguirá haciendo. En nota a pie de página de su Manual de Derecho Laboral, Bayón Chacón da noticia de que correspondió a Pérez Botija en 1952, con sus comentarios a la LCT de 1944, ser el primero en Europa –y en Norteamérica–, en tratar sistemática y jurídicamente, de las relaciones humanas que origina la relación laboral desde una perspectiva jurídica y no sociológica, superando planteamientos individualistas y patrimonialistas. La importancia de la “comunidad humana” que origina el contrato de trabajo fue reafirmada en la doctrina jurisprudencial al pronunciarse sobre despidos por malos tratos del trabajador o por extinción del contrato por voluntad de éste, por malos tratos u ofensas del empresario, hasta mediados de los años ochenta.

A partir del ET de 1980, el deber de respeto a la intimidad del trabajador se proclama como un derecho expresamente vinculado a la dignidad. El contenido de este precepto del ET ha sido enriquecido por dos Leyes Orgánicas: la LO 1/1982, de 5 mayo, de Protección Civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y la LO 15/1999, de 13 diciembre, de Protección de Datos de carácter personal. Ambas son fuentes inseparables para determinar las lesiones al honor y la intimidad en la relación laboral. También es importante tener en cuenta que el amparo judicial específico previsto en la CE para las vulneraciones a los derechos fundamentales del honor, a la intimidad y a la propia imagen (art. 18) ha permitido al Tribunal Constitucional elaborar una doctrina jurisprudencial que complementa o modifica, en algunos casos, la doctrina de la Sala Social del Tribunal Supremo.

C) El deber de mutuo respeto a la dignidad en el ámbito laboral

El Derecho es, en esencia, una forma de coexistencia entre los seres humanos que sustituye la violencia por el mutuo reconocimiento (COTTA). Este reconocimiento del otro como un igual es fundamental en el ámbito jurídico y adquiere su principal expresión en el deber de actuar de buena fe (art. 20.2 ET) y en el principio de no discriminación (arts. 4.2 c) y 17 ET). La ejecución de cualquier contrato y en particular el de trabajo, exige una actitud

de diálogo, de armonización de intereses, que sólo será viable en la medida en que se actúe con veracidad y lealtad, respetando al otro como si fuera otro yo. Ser veraz implica decir, usar o profesar siempre la verdad (REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA). Ser leal lleva a cumplir “lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien” (MONTROYA MELGAR). Finalmente, las reglas del honor son las que llevan “al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo” (REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA).

En consecuencia, el respeto a la dignidad se traduce, en el ámbito obligacional, en el deber de dialogar, hablar con veracidad y obrar con lealtad, que equivale a decir, que las partes deben ejecutar el contrato de acuerdo a lo convenido. En otras palabras: respeto a la dignidad y respeto al deber de buena fe son términos equiparables. Estas obligaciones encuentran un lugar privilegiado en la empresa porque el contrato de trabajo origina un haz de relaciones humanas delimitadas sólo en términos generales. Por eso, tanto las obligaciones del trabajador como las del empresario, aunque estén reguladas por la legislación admiten muchas variaciones en el modo y oportunidad de cumplirlas, por tratarse de seres libres y para ser lícitas han de ser acordes con las obligaciones asumidas.

De allí que el deber de buena fe, expresión de las obligaciones esenciales que derivan del respeto a la dignidad humana en el ámbito contractual, impone a las partes un comportamiento veraz, respetuoso, abierto al diálogo, que responda adecuadamente a la confianza que se otorga y cumpla a cabalidad con los compromisos adquiridos al celebrar el contrato. En otras palabras, el respeto a la dignidad si bien es cierto prohíbe los tratos vejatorios, fundamentalmente contiene un deber positivo, que se corresponde con el deber de buena fe.

Por tanto, las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo, si bien pueden modalizar el ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades públicas, nunca pueden suponer una cesión en ese ejercicio que quebrante el mínimo invulnerable de dignidad e intimidad reconocido en los arts. 10.1 y 18.1 CE.

No puede olvidarse que el trabajo es medio de realización de la persona y, por eso, su ejercicio se encuentra directamente vinculado con el respeto a la dignidad, con el libre

desarrollo de la personalidad y la solidaridad social. Resulta casi un tópico recordar que esta rama del Ordenamiento, surgió de un “proceso de diferenciación”, ante una realidad social “trascendental o crítica”, que es el trabajo prestado en forma libre, por cuenta ajena y en forma dependiente. La “indagación sobre la libertad” con que se prestan los servicios no se agota en la celebración del contrato, sino que ha de ser referida a “las compulsiones durante la vigencia de la relación de trabajo”. Por tanto, junto con la potestad de extinguir el contrato, antes de su vencimiento, el Derecho del Trabajo ha de preservar “una cierta libertad espacial de movimientos del trabajador” y una limitación en la dependencia, a “lo debido en razón del oficio”. Estas condiciones son necesarias para asegurar que en la ejecución del contrato no haya “mengua de la dignidad de quien trabaja”. Además, se debe tener en cuenta que los atentados a la dignidad no sólo se originan en “las violaciones groseras del principio de igualdad”, manifestadas en discriminaciones basadas en circunstancias personales irrelevantes para la prestación de servicios, sino también por “los intentos de penetración en la intimidad del trabajador” (ALONSO OLEA).

En esta ruta de los Ordenamientos jurídicos hacia la libertad ha madurado no sólo la idea de que no cabe la entrada en situación de esclavitud o servidumbre mediante contrato sino tres consecuencias adicionales. La primera es que al ser distintos los servicios de una persona de la persona misma, “el compromiso sobre aquellos no implica de suyo compromiso sobre ésta”. La segunda, que se puede ceder un tiempo de la propia vida para trabajar, pero no “la cesión de todo mi tiempo, porque en la cesión de este todo hay un menoscabo profundo de mi personalidad, que es el invalidante del contrato”. La tercera y última, que la cesión tampoco puede ser de “toda mi actividad”, sino de la contractualmente comprometida. Por esta razón puede afirmarse que lo característico del contrato de trabajo contemplado históricamente no es la relación de subordinación o dependencia del trabajo sino su paulatina limitación (ALONSO OLEA).

Por estas razones el Derecho del Trabajo no sólo tutela la subjetividad de quien trabaja para otro, sino también su dignidad. Para conseguirlo ha dejado fuera del ámbito de la tutela jurídico-social toda prestación de servicios, dependiente y por cuenta ajena, en la que el trabajador sea reducido a un objeto de uso o aprovechamiento, sin margen de intimidad personal, aún cuando voluntariamente hubiera otorgado su consentimiento para prestar sus

servicios en esas condiciones (ALONSO OLEA). Lo contrario equivaldría a renunciar a un principio elemental de las sociedades civilizadas, que para superar los regímenes de esclavitud, negaron eficacia jurídica al consentimiento que se otorgaba en esos casos. Esta prohibición se encuentra íntimamente vinculada con aquellas, establecidas por el ordenamiento civil, que desconocen la validez de los pactos, cláusulas o condiciones que sean contrarios a las leyes, a la moral y al orden público (art. 1,255 CC) o que tengan una causa ilícita (art. 1,276 CC).

La defensa de la dignidad humana tiene directa relación con el orden público, por lo que resulta legítimo prohibir actividades que la lesionen, aún cuando se cuente con el consentimiento de quien va a realizarlas. En este sentido se han pronunciado tanto el Comité de Derechos Humanos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas (France - Communication No. (CCPR/C/75/D/854/1999), como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (STJCE 14 octubre 2004 (2004/377).

D) Algunas conclusiones

Al no ser la dignidad un bien poseído en exclusiva por una persona o por un colectivo determinado, si no, más bien, una cualidad de todos los individuos de la especie humana, “el respeto a la dignidad de la persona humana es, en sí mismo y sin necesidad de ninguna otra cosa, respeto a un bien común, concretamente a un bien que de un modo esencial es poseído por todos y cada uno de los miembros de la sociedad civil” (MILLÁN PUELLES). En este marco, el derecho aparece no sólo como un legítimo despliegue subjetivo sino, fundamentalmente, como el ejercicio de la libertad por el que uno acoge al otro, reconocido en su igual dignidad (OLLERO).

La dignidad al no ser otorgada por uno mismo ni por los demás miembros de la comunidad humana, se posee por el sólo hecho de pertenecer a la familia humana. En cambio, la manifestación externa de la dignidad puede ser arrebatada, en la medida en que no se respeta. En puridad, la indignidad sólo puede predicarse de las acciones y actitudes de las personas porque la dignidad del hombre es inviolable. Se ha dicho que “sólo uno mismo puede perder la propia dignidad. Los demás solamente pueden vulnerarla no respetándola. Quien no la respeta no quita a otro su dignidad, sino que pierde la propia” (SAPEMANN).

Sin embargo, habría que precisar que lo que se pierde es la dignidad ética o moral, pero no la dignidad ontológica. De allí que en todos los instrumentos jurídicos se prohíba, sin excepciones, los tratos humillantes o degradantes, sea cual sea la conducta de la persona.

Finalmente, no es ocioso reiterar que la dignidad humana al ser expresión del estatuto privilegiado del ser humano, lleva aparejada un título de respeto erga omnes y, a la vez, una obligación de respeto, también erga omnes. Este respeto, en el ámbito laboral, se materializa en dos obligaciones básicas, una positiva y otra, negativa. La positiva se identifica con el deber de actuar de buena fe, esto es, con veracidad y lealtad. La negativa, implica la proscripción de la violencia, del engaño y de la arbitrariedad, tanto en relación a sí mismo, como a las demás personas vinculadas por el contrato de trabajo. En resumen, la misma razón que dio origen a la especialización del Derecho del Trabajo en los inicios del siglo XX, justifica y justificará en el futuro su existencia: la de preservar la dignidad de quienes estén relacionados entre sí por un contrato de trabajo. Por tanto, esta rama del Ordenamiento posee una virtualidad específica, de perenne actualidad para lograr la paz social, por su carácter tuitivo, orientado a conseguir que las partes del contrato de trabajo sean respetadas en su calidad de sujetos del Derecho, evitando cualquier forma de cosificación, que implique sistemas o situaciones de servidumbre o esclavitud moral o física.

Bibliografía empleada:

ALONSO OLEA, Manuel. *De la servidumbre al contrato de trabajo*. 2a ed. Madrid: Tecnos, 1987. "Las Raíces Del Contrato De Trabajo." *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, no. 21 (1989): 397-416. ALONSO OLEA, Manuel/ BARREIRO GONZÁLEZ, Germán. *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*. Editado por Comentarios Breves. 4ª ed, Madrid, Civitas, S.A., 1995. BALLESTEROS, Jesús. "El individualismo como obstáculo a la universalidad de los derechos humanos." *Persona y Derecho. Estudios en homenaje al Prof. Javier Hervada (II)*, no. 41 (1999): 15-28. BAYÓN CHACÓN, Gaspar / PÉREZ BOTIJA, Eugenio. *Manual de Derecho del Trabajo*. 9a ed. II Vols, Madrid, Pons, 1974. BENDA, Ernesto. "Dignidad humana y derechos de la personalidad" en *Manual de Derecho Constitucional*, 117-144. Madrid: Marcial Pons, 2001. COTTA, Sergio. *El Derecho en la existencia humana*. Traducido por Ismael Pedro Pastor, Pamplona, EUNSA, 1987. GONZÁLEZ, Ana Marta.

Naturaleza y dignidad, Pamplona, EUNSA, 1996. HABERMAS, Jûng, “Las bases morales del Estado Liberal” ponencia presentada en *Tarde de Discusión*, Mûnich, 19.I.2004. KANT, Immanuel. *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, Argentina, El Cid, 2003. MILLÁN PUELLES, Antonio. *Sobre el hombre y la sociedad*, Madrid, Rialp, 1976. MONTROYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 26a ed, Madrid, Tecnos, 2005; *Derecho y trabajo*, Madrid, Civitas, 1997; *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*. Madrid: Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001. OLLERO, Andrés. *Derecho a la vida y derecho a la muerte*, Madrid, Rialp, S.A., 1991; *Derechos humanos y metodología jurídica*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1989. PIEPER, Josef. *¿Qué significa "sagrado"? Un intento de clarificación*. Traducido por José María Yanguas, Madrid, Rialp, 1990. REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. 22a ed, Madrid, Real Academia de la Lengua Española, 2003.