

## **EL PRINCIPIO INQUEBRANTABLE DEL DERECHO DEL TRABAJO: La dignidad del Trabajador postulada en la Carta Europea de Derechos Fundamentales**

J.Jesús de Val Arnal.  
Prof. TEU de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
**Universidad de Zaragoza.**

Introducción: La regulación de la dignidad de trabajador. 1.- La positivización de la dignidad en los textos legales y el problema de la eficacia horizontal y vertical como Derecho Fundamental: a).- La Universalidad de la dignidad en Naciones Unidas, en los Tratados de la Unión Europea y en la Carta Fundamental de los Derechos de la Unión Europea.. b).- La dignidad en las Constituciones de los Estados. c) La legislación laboral española. 2.- ¿Pero qué es la dignidad del ser-humano trabajador por cuenta ajena?. 2.1 - El contenido esencial de la dignidad del trabajador en la manifestación mediante su ropa y sus accesorios de sus creencias religiosas. 3. Conclusiones.

### **Introducción: La regulación de la dignidad de trabajador.**

En el Siglo XXI cuando se nos permite reflexionar y repensar sobre las bases y principios del Derecho del Trabajo (hoy aquí reunidos en Homenaje al Profesor Alarcón Caracuel) nos encontramos con un derecho fundamental, valor o principio de aplicación al Derecho del Trabajo que es el único que no admite ni un solo recorte, ni reversibilidad, ni amoldamiento en tiempos de crisis económicas: la dignidad humana. Porque como ha señalado la Declaración de Viena de 1993, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos<sup>1</sup>, *todos los derechos humanos tienen origen en la dignidad y el valor de la persona humana. Ésta es el sujeto central de los derechos humanos y las libertades fundamentales por lo que los seres humanos deben ser los principales beneficiarios de esos derechos y libertades.* El trabajo por cuenta ajena es de carácter humano, el ser humano es la centralidad del contrato de trabajo y por ende insustituible. Por ello, a pesar del número de estudios filosóficos y jurídicos sobre el tema es necesario seguir reflexionando para formular los límites en la regulación de las condiciones laborales que puedan lesionar la dignidad del ser humano.

---

<sup>1</sup> Se puede leer en <https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/36/PDF/G9314236.pdf>.

Pero no debemos olvidar que aunque tratemos de enaltecer el trabajo por cuenta ajena tanto en el libro del Génesis<sup>2</sup> 3:19, como en nuestra historia hasta bien entrado el Siglo XVIII, el trabajo manual fue sistemáticamente considerado en España como una actividad vil y despreciable. Esta tradicional indignidad y vileza del trabajo manual hunde sus raíces en la propia etimología de la palabra trabajar, que viene del latín vulgar *tripaliare*: torturar<sup>3</sup>.

Ahora bien, la dignidad humana, con la categoría dogmática que se quiera utilizar, para el trabajador resulta fundamental para defender una esfera de derechos del trabajador por cuenta ajena frente al poder de dirección del empresario.

Nos encontramos, así con la dignidad que no sólo se aplica en el Derecho del Trabajo sino que es plenamente efectivo, ya sea como valor, principio o derecho fundamental en las relaciones públicas y privadas del ser humano.

Mi intención con esta comunicación es tratar de la dignidad en la consideración de la misma como un bastión para la defensa de los trabajadores, ya que esta misma es la explicación del Principio pro operario, la condición más beneficiosa, la norma más favorable o la irrenunciabilidad de los derechos, ya que todos ellos tratan de salvaguardar la dignidad del ser humano en el trabajo.

Pero a la hora de construir, difícil misión, un contenido específico de la dignidad humana, nos centraremos en una situación, que debido a la necesidad de identificación en democracia de la multiculturalidad que inundan nuestra vida diaria, tiene un debate abierto sin encontrar una solución única. Se trata de la manifestación de la religión propia a través de la ropa, los accesorios y complementos utilizados en el puesto de trabajo. Estas situaciones están siendo revisadas por el Tribunal Europeo de

---

<sup>2</sup> ...te ganarás el pan con el sudor de tu frente

<sup>3</sup> Ver las normas en contra del trabajo manual para la nobleza española en MARTÍNEZ GIRÓN, J; ARUFE VARELA, A; Carril Vázquez, XM: *Derecho del Trabajo*, ed. Netbiblo, sexta edición, A Coruña, 2006, pág. 11.

Derechos Humanos (en adelante TEDH)<sup>4</sup>, y los Tribunales Constitucionales de los Estados Miembros, en concreto los de Alemania y España.

### **1.- La positivización de la dignidad en los textos legales y el problema de la eficacia horizontal y vertical como Derecho Fundamental.**

Sí, nos encontramos con el término *dignidad* en los Textos de Derecho Internacional Público, en los Tratados de la Unión Europea y también en las Cartas Magnas de los países, así como en las leyes laborales. Pero si observamos atentamente los textos después de 2000 años de historia, hasta llegar a la Ley Fundamental de Alemania de 23 de mayo de 1949 (en adelante (LFA) y la Carta Europea de los Derechos Fundamentales de Niza<sup>5</sup> (en adelante CDFUE) no se había recogido expresamente como parte de los derechos humanos y defendida como derecho fundamental. Pero seguimos sin respuesta exacta a la siguiente pregunta: ¿Qué es la dignidad del ser humano? ¿Qué supone el respeto de la dignidad del trabajador humano?.

Hasta llegar a estos dos textos, las menciones que se hacían de la dignidad del ser humano lo eran de forma programática como valores y principios.

#### **a).- La Universalidad de la dignidad en Naciones Unidas, en los Tratados de la Unión Europea y en la Carta Fundamental de los Derechos de la Unión Europea.**

Es en los Textos del Derecho Internacional, como en Carta de las Naciones Unidas que se firmó el 26 de junio de 1945, citada en su Preámbulo<sup>6</sup>, y posteriormente aflorando en

---

<sup>4</sup> Sobre el TEDH y los derechos laborales el libro de CHACARTEGUI JAVEGAS, C.: *Dignidad de los trabajadores y Derechos Humanos según la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Ed. Boomarzo, Albacete, 2013.

<sup>5</sup> En su última versión oficial en: Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, 26 de octubre de 2012, págs. 391 y sgs.

<sup>6</sup> ...los pueblos de las Naciones Unidas resueltos "a afirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas. Donde encontramos la idea de la relación entre la dignidad de la persona humana y los derechos humanos, había ingresado en el Derecho Internacional por primera vez. El art. 22 habla de una vida con dignidad permitida por los derechos económicos y sociales.

la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>7</sup> que retomó y utilizó el concepto de dignidad humana, tanto en el preámbulo como luego en el art. 1, al decir 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*<sup>8</sup>, así como en el art. 22 de la misma.

En el marco de las relaciones laborales, siguiendo en el Derecho Internacional Público, la dignidad del trabajador se cita en la Declaración de Filadelfia (1944)<sup>9</sup>, que expresa que *todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*, entendiéndose, también, que la dignidad del trabajo humano se encuentra incluido en la expresión: *que el trabajo no es una mercancía*.

Si nos centramos en el Consejo de Europa, la Carta Social Europea de 1961, revisada en el año 1996, hasta esta revisión, no mencionaba la dignidad de trabajador, pero en el nuevo texto revisado de 3 de Mayo añade en su art. 26 la defensa de la dignidad del trabajador<sup>10</sup> pero para una materia muy concreta como es el acoso en el trabajo de todo tipo.

---

<sup>7</sup> Declaración de 10 de diciembre 1948. (LEG 1948\1).

<sup>8</sup> Sobre el resto de los Tratados ver **GROS ESPIELL, H.**: “La Dignidad Humana en los Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos”, en *Anuario de Derechos Humanos*, Nueva Época. Vol. 4. 2003, págs., 193-223. Especial mención se debe hacer al Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos, adoptada por unanimidad por la Conferencia General de la UNESCO el 11 de noviembre de 1997 y ratificada en todos sus términos, también por unanimidad, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1998, que trata especialmente de la dignidad tanto en el preámbulo (párrafos 1, 4 y 6) y en el articulado (arts. 1,2,6,10,12,15,21,24).

<sup>9</sup> Que en realidad es Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros. Ver también, como en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de 28 de junio 1919. (RCL 1982\2472), no se menciona la dignidad del trabajador, ni del ser humano a pesar de hacer mención especial de injusticia, miseria y privaciones.

<sup>10</sup> Art 26 : Derecho a la dignidad en el trabajo: Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1 a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas;

2 a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier

Como observamos esta regulación de la dignidad en el trabajo tiene como finalidad proteger al trabajador para casos muy concretos de actos de los denominados genéricamente como *mobing* en el trabajo.

En la Unión Europea la dignidad aparece en el *Tratado de la Unión*<sup>11</sup>, pero hay que esperar a la CDFUE para que la dignidad de los seres humanos se concrete como parte de un texto de Derechos Fundamentales no sólo como principio inspirador o valor subyacente en todo ser humano sino como un derecho postulado por escrito y sin divagaciones.

#### TÍTULO I DIGNIDAD

Artículo 1. Dignidad humana.

La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida.

En el mismo texto de la CDFUE vuelve a aparecer la dignidad en el art. 31 al regular el derecho a *un puesto de trabajo en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad*<sup>12</sup>.

La dignidad ya forma parte de nuestra armadura de derechos fundamentales, pero seguimos sin saber después de siglos de Historia y estudios qué es y que significa la dignidad de la persona humana.

A pesar de su clara proclamación, en la CDFUE como Derecho Fundamental HABERMAS<sup>13</sup> entiende que la *dignidad humana* es un concepto normativo fundamental

---

trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.

España a fecha de hoy no ha ratificado la Carta.

<sup>11</sup> *Diario Oficial n° C 326 de 26/10/2012 p. 0001 – 0390. En el art. 2 del TUE dice:*

La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

<sup>12</sup> No olvidemos que también aparece como un valor: Consciente de su patrimonio espiritual y moral, la Unión está fundada sobre los **valores indivisibles y universales de la dignidad humana**, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la democracia y el Estado de Derecho. Al instituir la ciudadanía de la Unión y crear un espacio de libertad, seguridad y justicia, sitúa a la persona en el centro de su actuación.

y sustantivo, a partir del cual los derechos humanos pueden ser deducidos mediante la especificación de los casos en que son vulnerados, o bien, si por el contrario la consideramos como una expresión que simplemente provee una fórmula vacía que resume un catálogo de derechos humanos individuales no relacionados entre.

Por ello, aunque sea muy costoso, es fundamental que debido a su carácter abstracto, sea necesario especificar, en términos concretos cada derecho fundamental, y así debe hacerse con la dignidad humana una vez que esta aparece separada como un Derecho Fundamental.

Pero si esta labor no fuera costosa, la CDFUE plantea , otra vez, el viejo problema de la dogmática de los Derechos Fundamentales: la de su eficacia vertical y horizontal. El valor jurídico reconocido por el Tratado de Lisboa (DOCE 17 de diciembre del 2007 que entró en vigor en el 2009)<sup>14</sup> a la CDFUE, no lo ha resuelto a pesar de tener el valor de derecho originario, y seguimos por ello intentando saber cuál es la eficacia jurídica de los derechos y principios fundamentales reconocidos en la CDFUE. La eficacia vertical frente al Estado de los derechos reconocidos en la Carta, no ha suscitado dudas y numerosas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) han aplicado preceptos de la CDFUE como instrumento interpretativo, criterio de validez o base de una pretensión frente a las instituciones de la Unión o frente a los Estados que aplican el Derecho de la Unión. Mayores problemas ha planteado el posible efecto horizontal de la CDFUE, si es aplicable en las relaciones entre particulares, en concreto en el contrato de trabajo, cuando esté en juego la aplicación del Derecho de la Unión Europea entre particulares o privados.

El art. 51 establece que *sus disposiciones están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión y a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión*, y que unos y otros habrán de respetar los derechos, observar los principios y

---

<sup>13</sup> HABERMAS, J.: "El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos" en *Diánoia*, vol. LV, no. 64 (mayo 2010), pág. 6

<sup>14</sup> «Artículo 6: 1. La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados.

promover su aplicación, con arreglo a sus respectivas competencias, que la CDFUE no amplía ni modifica.

El inciso primero de art. 51 al disponer que sus disposiciones están dirigidas a las instituciones de la Unión así como a las de sus Estados miembros, puede ser interpretado como que las disposiciones de la CDFUE no se dirigen a los privados. El problema es determinar cuáles sean los posibles destinatarios o sujetos activos y pasivos de los derechos reconocidos en la CDFUE.

La Sentencia TJUE<sup>15</sup> Küçükdeveci (19 de enero de 2010, C-555/07) no llega a asegurar rotundamente la aplicación directa de una directiva entre particulares pero sí entiende que es posible un efecto mediato de la prohibición contenida en una directiva en desarrollo de un principio general de derecho primario consagrado en la CDFUE.

El TJUE trata el caso de discriminación como un derecho fundamental a no ser discriminado, reconocido en la CDFUE y directamente invocable. Esto permitiría esperar que en el futuro el TJUE extraiga de la CDFUE otros derechos fundamentales sociales como principios generales de la Unión, porque la aplicabilidad directa entre particulares o la **Diwirrung** de los derechos fundamentales todavía está lejos de ser efectiva<sup>16</sup>.

Este posible efecto horizontal directo, si que ha sido afrontado Tribunal de Justicia en el asunto Association de médiation sociale (AMS) (STJUE de 15 de enero de 2014 C-176/2012) relativa a la negativa de una empresa a la constitución de una representación de trabajadores en la empresa, amparándose en la norma francesa que excluida del cómputo del umbral de trabajadores a ciertas categorías de éstos, en contra de lo establecido en la Directiva 2002/14. En el litigio para la interpretación del alcance de esa

---

<sup>15</sup> En los Informes de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE en 2013 y 2014 se hace hincapié sobre la creciente interacción de la Carta con los ordenamientos jurídicos nacionales pero se necesita ya una efectividad directa.

<sup>16</sup> En la STJUE 24 enero 2012, Domínguez, C- 282/10, la Abogada General Trstenjak se plantea el carácter vinculante y la aplicabilidad directa del art. 31, apdo. 2, de la CDFUE relativo al derecho a vacaciones que reconoce como un derecho fundamental social de los trabajadores, La norma podría tener eficacia frente a terceros y ser de aplicación directa a las relaciones entre empresarios y trabajadores, sin embargo, al final considera que la CDFUE solo otorga a los particulares un derecho a una protección a cargo de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

Directiva se había invocado el art. 27 de la CDFUE según el cual 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.

El Abogado General Cruz Villalón, ha considerado en sus conclusiones<sup>17</sup> que se había cuestionado "si la CDFUE, cuando sus contenidos han sido concretados por una directiva, puede ser invocada en las relaciones entre particulares", y ha dado una respuesta positiva a la cuestión. Sin embargo la Sentencia es clara:

Las disposiciones del artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por sí solo o en conjunción con las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, deben interpretarse en el sentido de que, cuando una disposición nacional de transposición de esa Directiva, como el artículo L. 1111-3 del Código de trabajo francés, es incompatible con el Derecho de la Unión, ese artículo de la Carta no puede ser invocado en un litigio entre particulares para excluir la aplicación de esa disposición nacional.

En otro caso más reciente Rodríguez Sánchez *v* Consum Sociedad Cooperativa Valenciana Asunto C-351/14 en las Conclusiones presentadas el 3 de marzo de 2016 se vuelve a utilizar la CDFUE pero no se le otorga el papel de derechos invocables entre particulares.

Con estas últimas Sentencias del TJUE el problema sigue sin resolverse con seguridad jurídica: La aplicación de la CDFUE entre privados o la vuelta a la *Diwirrung* de los derechos fundamentales<sup>18</sup> tiene un problema en el art 51 y 52 de la misma y debería modificarse el art. 51 de la misma para conseguir su aplicación entre particulares con las garantías necesarias.

---

<sup>17</sup> El artículo 27 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, concretado de forma esencial e inmediata por el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, puede ser alegado en un litigio entre particulares con las eventuales consecuencias de inaplicación de la normativa nacional.

<sup>18</sup> Sobre el tema RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER,M.: "El cuestionado efecto directo en los litigios laborales de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea", en *RL* 2014.



¿De que sirve una Carta de Derechos Fundamentales si no es de aplicación en las relaciones entre privados y en nuestro caso en el marco del contrato de trabajo?

#### **b).- La dignidad en las Constituciones de los Estados.**

Este problema lo volvemos a encontrar en las Constituciones de los Estados soberanos y hay que mencionar en primer lugar a la LFA<sup>19</sup>. Había que positivizar la dignidad y a partir de la misma podríamos interpretar que se había establecido un derecho fundamental: *La dignidad humana es intangible. Respetarla y protegerla es obligación de todo poder público.*<sup>20</sup>.

La importancia de primer orden que, sin duda alguna, el constituyente quiso otorgar a la dignidad humana contrasta con la extraordinaria dificultad de precisar el significado jurídico de la misma. El Tribunal Constitucional Federal ha seguido principalmente dos vías para interpretar el precepto. En ocasiones, se ha limitado a identificar algunas conductas lesivas de la dignidad de la persona (su «degradación, estigmatización, persecución, proscripción»). Pero también encontramos soluciones que ensayan una definición de carácter general, utilizando para ello la fórmula de la no instrumentalización del objeto, propugnada tempranamente por Dürig<sup>21</sup> e inspirada, a su vez, en las tesis de Kant en contraposición a Nipperdey<sup>22</sup>.

En la interpretación de Kant, sobre la dignidad, se apoya la Sentencia del Tribunal Constitucional Federal alemán de 15 de febrero de 2006 (BvR 357/05) sobre la posibilidad de derribar un avión porque pueda ser objeto de amenaza por terroristas, en la que partiendo de la idea del constituyente de que pertenece a la esencia del hombre autodeterminarse en libertad y desarrollarse libremente, y que el individuo puede exigir ser reconocido en el seno de la comunidad como un miembro igualmente

---

<sup>19</sup>Ley Fundamental de la República Federal de Alemania del 23 de mayo de 1949 (Boletín Oficial Federal 1, pág. 1), (BGBl III 100-1), enmendada por la ley de 26 de noviembre de 2001 (BGBl 1, página 3219)

<sup>20</sup> Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

<sup>21</sup> DÜRIG, G.: *Kommentar zum GG, Art. 1*, cit., notas 15 y 16, págs. 1-I.9, 10 y págs. 1-I.24

<sup>22</sup> NIPPERDEY, H. C.: *Die Würde des Menschen*», cit., págs. 11 y 17

legitimado y con valor propio, la obligación de respetar y de proteger la dignidad humana excluye en general hacer del hombre un simple objeto del Estado y prohibiendo cualquier tratamiento del hombre por parte del poder público que ponga en cuestión su cualidad de sujeto, su estatus de sujeto de Derecho, desconociendo la consideración del valor que corresponde a todo hombre por sí mismo, por el hecho de ser una persona<sup>23</sup>.

En nuestra Carta Magna el art. 10.1 recoge la dignidad y nuestro Tribunal Constitucional no zanja de forma clara y exhaustiva las dudas sobre su naturaleza jurídica. Se interpreta la misma como un *mínimum invulnerable* que se debe asegurar, de modo que, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales, no conlleven menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona. Estamos ante la primacía del valor constitucional reconociendo a la dignidad de la persona como base fundamental de todos los demás derechos fundamentales. y fundamento del orden político y de la paz social.

Consecuencia de ello, podemos concluir que la dignidad, en nuestro país, no puede identificarse como "un derecho fundamental pero tiene un valor interpretativo, como un valor de máxima supremacía, que además ha quedado consagrado como base de todos los derechos Fundamentales.

La proyección de tal principio constitucional en el ordenamiento laboral, se refleja en el reconocimiento directo y la garantía de los derechos fundamentales del trabajador, y no sólo ya en los específicamente laborales, como la libertad sindical o la huelga, sino también los propios del ciudadano, como la intimidad o la libertad de expresión.

El trabajo, por su condición es esencialmente humana. no puede ser relegado al concepto material de mercancía, ni ser objeto de transacción alguna incompatible con la dignidad personal del que lo presta. Y es verdad que tal concepción e interpretación aparece en la STC 192/2003, de 27 de octubre, que es novedosa porque hace un uso de la dignidad para fundamentar la libertad del trabajador en período vacacional. En este

---

<sup>23</sup> Sobre el tema: DOMÉNECH PASCUAL, G: "¿PUEDE EL ESTADO ABATIR UN AVIÓN CON INOCENTES A BORDO PARA PREVENIR UN ATENTADO KAMIKAZE?. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional Federal alemán sobre la Ley de Seguridad Aérea", *Revista de Administración Pública*, núm. 170, Madrid, mayo-agosto (2006), págs. 389-425

caso el art. 10.1 CE se invoca como precepto principal de la decisión, de tal manera que el TC procede a desligar este valor de su clásica conexión con los derechos fundamentales<sup>24</sup> Este razonamiento lleva en si mismo una definición de la dignidad del trabajador:

*(la dignidad) entendida ésta como el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de "autodeterminación consciente y responsable de la propia vida" (STC 53/1985, de 11 de abril, FJ 8), así como el libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE). Recordemos una vez más que "la regla del art. 10.1 CE, proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un minimum invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona*

Este pronunciamiento del Tribunal Constitucional español es clave porque contiene toda una definición de la dignidad.

### **c) La legislación laboral española.**

El mantenimiento de la dignidad del ser humano en la actividad laboral respetada por la legislación laboral<sup>25</sup> encuentra en la Novísima refundición del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre (en adelante RDLET), una regulación de la dignidad que puede resumirse como derecho alegable y causa de extinción por voluntad del trabajador por incumplimientos del empleador o empresario o modificación del

---

<sup>24</sup> Sobre el tema ver: Llano Sánchez, M: "La dignidad de la persona como valor constitucional y su proyección sobre el contrato de trabajo", Comunicación al XXIV Congreso de la AEDTSS a la primera ponencia. DVD del Congreso.

<sup>25</sup> Si realizamos un *flash-back*, hemos de retroceder para llegar a encontrar la dignidad en nuestra legislación laboral en el Fuero del Trabajo DECRETO, de 9 de marzo de 1938, aprobando el FUERO DEL TRABAJO, JEFATURA DEL ESTADO (Boletín Oficial del Estado, núm. 505, 10 de marzo de 1938, págs. 6178-6181), que hablaba de subordinación de la economía a la dignidad de la persona humana (Preámbulo) prohibiendo que el trabajo fuera objeto de transacción incompatible con la dignidad del trabajador (art. I), o exigiendo que el salario de los trabajadores les permitiera a ellos y a sus familias llevar una vida "moral y digna" (art. III); hasta el Fuero de los Españoles(FUERO DE LOS ESPAÑOLES, texto fundamental definidor de los derechos y deberes de los mismos y amparador de sus garantías, Boletín Oficial del Estado núm. 199, de 18/07/1945, páginas 358 a 360).

contrato que afecte a la misma. Su lesión supone una infracción de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social<sup>26</sup>.

El artículo 4.2 e) del RDLET, reconoce que el trabajador tiene derecho "a la consideración debida a su dignidad", así ha de respetarse al máximo la dignidad e intimidad del trabajador en la realización de los registros (artículo 18); así como en la adopción y aplicación de las medidas de vigilancia y control, (art. 20.3). También la movilidad funcional ha de realizarse sin menoscabo de la dignidad del trabajador (art. 39.3). Y como medida de su libertad en el trabajo, aunque sea un deber (art. 35 de la CE) se reconoce al trabajador un derecho directo a solicitar del juez social la extinción del contrato de trabajo por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en menoscabo de su dignidad en determinados supuestos o en los supuestos del art. 50.1 por impagos del salario, u otras medidas que vayan contra su dignidad.

## 2.- ¿Pero qué es la dignidad del ser-humano trabajador por cuenta ajena?

Y la cuestión sigue dando vueltas por la filosofía, la ciencia jurídica: ¿qué es la dignidad de la persona?. Desde Cicerón<sup>27</sup>, a Kant<sup>28</sup> hasta llegar a Tiendemann<sup>29</sup> se ha tratado de construir un concepto filosófico, ético, moral, y político-social que nos lleva a considerar la dignidad como parte de la anatomía humana universalizada para llevar a sobrecarga de derechos y deberes de la especie humana.

La amplísima bibliografía, ya sea filosófico-jurídica o jurídica-constitucional, sobre la dignidad de la persona humana no ha encontrado una solución única o si se quiere una claridad en conceptualización y catalogación dentro de la dogmática-jurídica<sup>30</sup>.

La dogmática jurídica ha tratado de encontrar la naturaleza jurídica de la dignidad y a la vez un desarrollo de la misma que la haga intocable frente a actuaciones públicas y

---

<sup>26</sup> Artículo 8.11 de la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social los actos del empresario contrarios a la dignidad de los trabajadores, (BOE núm.189, de 08/08/2000).

<sup>27</sup> De officiis, Libro I, 7, &22.

<sup>28</sup> Sobre el tema **ANTONIO PELÉ**: *Filosofía e historia en el fundamento de la dignidad humana*, INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS BARTOLOMÉ DE LAS CASAS, Tesis doctoral, Universidad Carlos III Madrid 2006.

<sup>29</sup> **TIEDEMANN, P**: *Was ist Menschenwürde? Eine Einführung*, Darmstadt 2. ed. 2014

<sup>30</sup> **OEHLING DE LOS REYES, A**: "El concepto constitucional de dignidad de la persona: Forma de comprensión y modelos predominantes de recepción en la Europa continental", en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 91, enero-abril (2011), págs. 135-178. Y por supuesto hay que mencionar el libro de **GUTIERREZ GUTIERREZ, I**: *Dignidad de la persona y derechos fundamentales*, Ed. Marcial Pons, Madrid 2005, y en el ámbito del Derecho del Trabajo Eulalia Pascual Lagunas, E: *Configuración jurídica de la dignidad humana en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Ed. Bosch, 2009.

privadas. La dignidad ya sea un derecho fundamental, un valor, un principio informador, no tiene las mismas consecuencias para los ciudadanos y las instituciones. No son lo mismo, ya que los derechos fundamentales tienen un eficacia directa, mientras que valores y principios tienen una labor de marco y de referencia para la interpretación.

Hay que descender a los hechos de las relaciones laborales para encontrar un significado de la dignidad humana en la prestación de trabajo por cuenta ajena. Uno de los temas más atractivos por la dificultad y la importancia del tema son los derivados de la defensa de las diversas manifestaciones de la libertad religiosa y propia imagen en la prestación del trabajo por cuenta ajena.

En el ámbito laboral, los casos sobre el uso de determinadas ropas y accesorios distintivos de una religión o cultura nos pueden acercar a una visión de los elementos que no sean despojables de la persona del trabajador y constitutivos de la dignidad que no se puede separar de la actividad de prestación de servicios por cuenta ajena.

## **2.1 - El contenido esencial de la dignidad del trabajador en la manifestación mediante su ropa y sus accesorios de sus creencias religiosas.**

La multiculturalidad ha traído a nuestra sociedad, debido fundamentalmente a la lucha por el mantenimiento de la identidad cultural y religiosa<sup>31</sup> también en el puesto de trabajo la dificultad de mantener esa dignidad del trabajador en relación a la vestimenta y accesorios de la misma que pueden ser considerados como identificativos y expresivos de las creencias del trabajador en contraposición a la dignidad de los otros.

El último caso, específicamente en materia laboral<sup>32</sup>, del TEDH, sobre este tema, es el Caso Ebrahimian c. FRANCIA SECCIÓN QUINTA, (N Aplicación O 64846/11 ), de 26 de noviembre del año 2015, si bien la dignidad no se toma en consideración para fundamentar una decisión que, según los miembros del Tribunal le permite mantener el vestido o elementos de adorno por motivos religiosos y la base de la decisión es la

---

<sup>31</sup> Sobre este tema GUTMANN, A.: *La identidad en democracia*, Ed. Katz, Buenos Aires, 2008.

<sup>32</sup> Por que de forma genérica este tema se ha visto en la Gran Sala en el CASO SAS c. FRANCIA (N Aplicación O 43835/11 ) SENTENCIA ESTRASBURGO, de 1 de julio de 2014, contra Ley nº 2010-1192 del 11 de octubre 2010 sobre la privación de llevar el velo integral en espacio público

laicidad del Estado que conlleva la observación de la misma por los funcionarios. El tema de la manifestación religiosa a través del vestido y los accesorios viene ya desde hace unos años atrás con el caso Baby-Loup<sup>33</sup> de una guardería en Francia, la cajera con velo de Carrefour en Villerbaune (Francia) , el caso del ciudadano sij que desea fotografiarse para el pasaporte con su turbante (*Mann Singh v Francia* [2008] CEDH 1523, y *Shingara Mann Singh v Francia* [2013] Humano de la ONU Comité de derechos CCPR / C / 108 / D / 1928/2010)<sup>34</sup>, y el caso Eweida y Otros v Reino Unido [2013] CEDH 37]<sup>35</sup>. En los casos revisados por el TEDH se crea incertidumbre porque las decisiones de la Corte se toman, no por unanimidad, sino por mayorías, con votos particulares que consideran que puede haberse infringido y conculcado los derechos de los trabajadores por el uso sobre todo del pañuelo islámico, o bien de crucifijos.

La Sentencia, del caso *Eweida and Otros v. the United Kingdom*, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 15 de enero de 2013, casos núms. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10; en la que se abordan conjuntamente cuatro cuestiones ligadas al derecho a la libertad religiosa, garantizado por el art. 9 de la Declaración Europea de Derechos Humanos parecía mantenerse una cierta tendencia a respetar las cláusulas del contrato de trabajo. Ahora bien para el caso Eweida y British Airways considera que la medida ha supuesto, por decisión mayoritaria<sup>36</sup>, un ataque contra la libertad religiosa, por llevar un crucifijo colgado del cuello que se puede ver, mientras trabaja y en el segundo caso la Sra. Chaplin, que es enfermera en el Reino Unido, tiene el límite

---

<sup>33</sup> Para llegar a la Sentencia No. 536 de 19 de marzo de 2013 (11-28845) - Tribunal Supremo - División Empleo - ECLI: FR: CCHSA: 2013: SO00536, conocieron del asunto la Haute autorité de lutte contre la discrimination et l'exclusion (HALDE) EL 10 DE MARZO DEL 2010; Conseil de Prudhommes de mantes La Jolie el 13 de diciembre del 2010; Cour d'appel de Versailles, de 27 de octubre del 2011; La Chambre Sociale de la Cour de cassation de 19 de marzo del 2013 y la Cour d'appel de Paris de 27 de noviembre del 2013. Sin olvidarnos que el mismo día se produjo otra sentencia sobre el uso del velo islámico Sentencia No. 537 de 19 de marzo de 2013 (12-11.690) - Tribunal Supremo - División Empleo - ECLI: FR: CCHSA: 2013: SO00537.

<sup>34</sup> Estos dos casos son de los sijes, sobre el turbante y la foto del pasaporte que fue llevado tanto al TEDH como al Comité de Derechos Humanos por violación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y también se habla de dignidad. En el TEDH no se aceptó la demanda y Comité de Derechos Humanos si consideró que se había violado su derecho a la libertad religiosa.

<sup>35</sup> Eweida y otros v. El Reino Unido (Nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10), sentencia de 15 de enero 2013 Nota 3. (SECCIÓN CUARTA, CASO DE Eweida y otros c. EL REINO UNIDO (Aplicaciones Nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10).

<sup>36</sup> Los votos que considera que no había ataque contra su libertad religiosa son los de los jueces Bratza y David Thor Björgvinsson.

en la seguridad, salud e integridad de los pacientes y la suya propia, por lo que consideran que no existe vulneración de su libertad religiosa por unanimidad y debe cubrirse el crucifijo porque puede engancharse o bien puede dañarse ella misma o sus pacientes.

Pero de todos los casos observados hasta ahora encontramos un pueblo cuya cultura y religión han obtenido reconocimiento por las normas que protegen su identidad cultural y religiosa en diversos países donde viven. Así los sij tanto en el Reino Unido donde se presentó el primer caso de problemática de su turbante, que no se resuelve por el TEDH, por no tener competencia al tratarse de repetidas multas de tráfico por negarse a cumplir con la norma que imponía a los conductores de motocicleta el uso obligatorio de un casco de protección. Se modificó la norma de tráfico (Motor-Cycle Crash Helmets (Religious Exemption) Act 1976, Section 2<sup>a</sup>).

En el ámbito estrictamente de trabajo, en Canadá la Policía Montada del Canadá les permite mantener el turbante y no llevar el sombrero de la policía, si bien, cuando se denunció la posible discriminación con respecto al resto de los policías el Tribunal Federal de Canadá no quiso entrar en el fondo, frente a la demanda de varios policías, del asunto porque se consideró que no había afectación de posible discriminación<sup>37</sup>. También en el Reino Unido a los sij se les respeta el turbante, y con ello su dignidad, ya que en la *Act Employment 1989 en la sección 11* se concede a los obreros sij, en las obras de construcción, el derecho a no usar el casco obligatorio para el resto de los obreros<sup>38</sup> si llevan el turbante.

---

<sup>37</sup> *Grant c. Canadá*, T-499-91, [sv 1,158] [sv 75,1] [sv 19,1995]

John R. Grant, Kenneth E. Riley, Howard S. Davis, qui ensemble forment une association non constituée en personne morale connue sous le nom de \*qsLethbridge R.C.M.P. Veterans' Court Challenge Committee\*qe, chacun en son propre nom et au nom de l'association, et Kirsten M. Mansbridge (demandantes) *contra* Le procureur général du Canada, le solliciteur général du Canada, Normand D. Inkster, commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (demandados) y Alberta Civil Liberties Assoc., Sikh Society of Calgary, Alberta Inter-religious Coalition, World Sikh Organization, Commission canadienne des droits de la personne (coadyuvantes) Section de premier instance, juge Reed--Calgary, 25 janvier; Ottawa, 8 juillet 1994.

<sup>38</sup> Exemption of Sikhs from requirements as to wearing of safety helmets on construction sites.

De lo que se puede concluir que en ningún caso parece que se defiende la integridad y la vida del trabajador. La dignidad puede actuar como límite infranqueable pero nos debemos olvidar que la dignidad de los otros está también debe respetarse.

Mantener el turbante como en el caso de *sij* en el Reino Unido aún poniendo en peligro su integridad o su propia vida y por ello también estableciendo la falta de responsabilidad del deudor de seguridad y salud laboral, o bien en el caso contrario observando que pueden existir lesiones en los pacientes de un hospital por la cruz que va colgando en el pecho de la enfermera, son situaciones donde la respuesta debería ser única:

la dignidad del ser humano a portar determinados adornos o turbantes que pueden hacer peligrar su integridad o la de otros humanos en determinadas situaciones debería obligar a dejar de utilizarlos porque hay un bien superior a proteger, que es su propia vida e integridad o la de otro ser humano. Sin embargo en el supuesto de la regulación de Seguridad y Salud parece que la libertad y la autodeterminación quedan permitidas aún con peligro de la integridad física y de la propia vida.

Es aquí donde entendemos la definición dada por nuestro Tribunal Constitucional al permitir que el ser humano sea un *ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de "autodeterminación consciente y responsable de la propia vida.*

En España todavía no tenemos en el marco de las relaciones laborales un problema tan serio como en otros países donde la multiculturalidad es más problemática en parte por el número de ciudadanos de distintas culturas y religiones<sup>39</sup>.

La STSJ de Baleares de 9 de septiembre del 2002<sup>40</sup> es de las escasas resoluciones sobre uso de determinada ropa, en este caso de un gorro. La sentencia estima la demanda

---

Los sijis y los turbantes en la Act employment 1989 sección 11.

Exemption of Sikhs from requirements as to wearing of safety helmets on construction sites.

(1)Any requirement to wear a safety helmet which (apart from this section) would, by virtue of any statutory provision or rule of law, be imposed on a Sikh who is on a construction site shall not apply to him at any time when he is wearing a turban.

(2)Accordingly, where—

(a)a Sikh who is on a construction site is for the time being wearing a turban, and

(b)(apart from this section) any associated requirement would, by virtue of any statutory provision or rule

<sup>39</sup> STS Sala de lo Contencioso-administrativo, sección: séptima, de 14 de Febrero de 2013 sobre las medidas del Ayuntamiento de Lleida para no permitir el uso del *burka* en centros cívicos pero se mantiene la obligación de acreditarse como el verdadero usuario de una tarjeta de transporte..

<sup>40</sup> AS 2003\2



del trabajador y declaran el derecho del trabajador a conducir con gorra, argumentando que:

*no existen derechos ilimitados, y el derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme cabe por ello que ceda si colisiona con un derecho al que atribuirse rango preponderante. La orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad o el honor del trabajador o cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados. El empeño del aquí actor en llevar gorra mientras conduce el autobús no obedece a un mero capricho o al seguimiento de modas. Aunque la sentencia no lo consigne, de manera sorprendente, entre los que declara probados, es hecho clave alegado en la demanda y corroborado de pleno en juicio que aquél es miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía, desde hace unos 23 años, así como que esta creencia considera necesario tener siempre cubierta la cabeza.*

En Alemania el Tribunal Constitucional federal se ha ocupado en dos ocasiones de la cuestión del velo islámico. Una era en relación con el despido de una trabajadora por parte de unos grandes almacenes<sup>41</sup>, declarado improcedente, y no admitido a trámite el caso por el Bundesverfassungsgericht<sup>42</sup>. La segunda, que ha generado mucho mayor debate tanto mediático como en la doctrina jurídica, y un interesante movimiento legislativo a nivel de Länder, se refería a una mujer musulmana de origen afgano, la cual, aunque cumplía todas las condiciones legales, fue rechazada como profesora por las autoridades educativas del estado de Baden-Württemberg: BVerfG, 2 BvR 1436/02 vom 3.6.2003, Absatz-Nr. (1-140).

Para el Tribunal Constitucional Alemán, en su Sentencia de 27 de enero el año 2015<sup>43</sup> debe buscarse un equilibrio (cf. BVerfGE 41, 29 [63]; 52, 223 [247, 251]; 93, 1 [21 ss.]; atendiendo al principio de tolerancia, el cual constituye una expresión de la dignidad humana (Art. 1 párrafo 1 de la Ley Fundamental). Para defender a los profesores en el uso de la vestimenta islámica el Tribunal califica a Alemania como un estado libre y cuya Ley Fundamental se caracteriza por la apertura a la diversidad de creencias y las bases de esta ideológicas y religiosas en un hombre, que se caracteriza por la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad en la autodeterminación y la

---

<sup>41</sup> Un comentario a esa decisión en LÓPEZ-SIDRO, A: “Despido improcedente de una dependiente de grandes almacenes por llevar velo islámico”, en *RGDCDEE* 3 (2003), pp. 1-9.

<sup>42</sup> BVerfG, 1 BvR 792/03 vom 30.7.2003, Absatz-Nr. (1-27).

<sup>43</sup> 1 BvR 471/10 1; BvR 11811110

autonomía. Pero en todos estos casos la dignidad no se menciona como derecho clave, aunque en el caso Alemania se dispone del art. 1 de su Constitución que así lo establece.

Pero sin duda donde los límites de la dignidad saltan es en el caso de caso **Sodan v. TURQUÍA** (*N Aplicación 18650/05*) SENTENCIA ESTRASBURGO, de 2 de febrero de, del año 2016, en el que un policía turco es degradado por que su mujer utiliza en velo islámico.

Ahora bien, en la Unión Europea disponemos de la dignidad a partir del art. 1 de la CDFUE puede ser utilizada como bastión, como trinchera frente a una situación de demonización de la clase obrera<sup>44</sup>, de la aparición del precariado social<sup>45</sup>. El trabajo por cuenta ajena objeto del contrato de trabajo es personalísimo y por ello la persona humana es el centro, no es una simple parte del mismo. La dignidad se predica del ser humano, no de las personas jurídicas y como derecho fundamental nos permite abandonar el puesto de trabajo, no hacer determinados tipos de trabajo y no admitir condiciones inhumanas.

### **3.-Conclusiones:**

A.- Hemos expuesto en esta comunicación en relación a los Principios del Derecho del Trabajo la posibilidad de aplicación de un principio que parece muchas veces olvidado y con un problema jurídico a la hora de su aplicación una vez positivizado en la CDFUE: la dignidad humana.

B.-La dignidad es un derecho fundamental y como tal debe ser aplicado en las relaciones de trabajo por cuenta ajena y para poder ser aplicado y evitar inseguridad jurídica debe modificarse el art. 51 y 52 de la CDFUE y se de aplicación directa entre ciudadanos de la Unión Europea sin necesidad de teorías como la *Diwirtrung* que si bien es básica para el Derecho Constitucional no sería necesaria si se modificase extendiendo el ámbito de aplicación de la misma.

---

<sup>44</sup> Owen J: *Chavs: la demonización de la clase obrera*, Ed. Entrelíneas, 2012.

<sup>45</sup> GUY STANDING: *El precariado social*, Ed. Pasado y presente, Barcelona 2013.

3.- La aplicación de la dignidad humana en casos de la utilización del vestido y accesorios como elementos de identidad religiosa y cultura ante la tesis de la respuesta correcta de Dorwkin tendría serias dificultades de hallar una solución si no aplicamos también la tolerancia siguiendo a Christian Thomasius<sup>46</sup> pero sobre todo considerando que la misma la detenta el pueblo soberano y por ende esa medida es un elemento racional ante la diversidad multicultural y religiosa que también debe estar sometida a limitaciones siempre y cuando las mismas no conlleven un menosprecio para la estima de la persona.

4.- Por ello la dignidad humana que es universal se puede convertir, más que en un principio del Derecho del Trabajo, como protector de la parte más débil del contrato de trabajo en el Derecho Fundamental que sea a la vez el contenido esencial del resto de los Derechos Fundamentales y la última garantía de un trabajo digno y humano.

---

<sup>46</sup> Ian Hunter: "Libertad religiosa y coacción racional. Thomasius y Locke sobre la tolerancia", en AA.VV: *Forjadores de la tolerancia*, pág. 116-131 , Ed. Tecnos 2011.