

4º Congreso Internacional sobre Efectos Desigualdad Educativa y Empleos Juveniles
Precarios (noviembre 2019)

DIGNIDAD DEL TRABAJADOR Y PRECARIEDAD LABORAL

José Manuel Barranco Gámez¹

Resumen

La dignidad humana es el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona.

La historia nos muestra muchos casos en que la dignidad humana ha sido avasallada. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, declaró a todos los seres humanos como iguales y libres en sus derechos y en su dignidad. Esta práctica de reconocimiento de la dignidad humana siguió plasmándose en tratados internacionales y Constituciones nacionales.

Palabras clave: Dignidad – persona – igualdad – libertad – constitución.

Abstract

Human dignity is the right that each human being has, to be respected and valued as an individual and social being, with their particular characteristics and conditions, by the mere fact of being a person.

History shows us many cases in which human dignity has been overwhelmed. The Universal Declaration of Human Rights of 1948 declared all human beings equal and free in their rights and dignity. This practice of recognition of human dignity continued to be embodied in international treaties and national Constitutions.

Keywords: Dignity - person - equality - freedom - constitution.

¹ L.A.J. Juzgado Penal 10 Málaga. Licenciado en Derecho. Licenciado en Criminología. Grado en CCJJAAPP. Email: jmbarranco@telefonica.net

DIGNIDAD DEL TRABAJADOR Y PRECARIEDAD LABORAL

1. LA DIGNIDAD

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A, como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo.

Artículo 1.

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.

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo, o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 23.

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.

Artículo 24.

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.

La vigente Constitución española recoge de modo expreso una clara estructura en orden a proteger los derechos fundamentales en nuestro país, reconociendo a la dignidad de la persona como base fundamental de todos los demás derechos fundamentales. Este aspecto, es por ello, recogido a modo de preámbulo, cuando el artículo 10 de la constitución española establece que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social, y que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Consecuencia de ello, podemos concluir que la dignidad no puede identificarse como "un derecho fundamental", sino que todo derecho fundamental tiene sentido en cuanto gira en torno a la dignidad de la persona, al desarrollo de la personalidad, y ya no en un plano individual, sino en su total integración y dimensión social.

Es decir, que en nuestra Constitución la dignidad es concebida como un valor de máxima supremacía, que además ha quedado consagrado como base de todos los derechos Fundamentales.

El Tribunal Constitucional, la recoge como proyectada sobre los derechos individuales. La regla del artículo 10 de la constitución implica que, en cuanto "valor espiritual y moral inherente a la persona", debe permanecer inalterado cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentra, constituyendo en consecuencia, un mínimo invulnerable, afirmándose además que los derechos fundamentales son derechos subjetivos, derechos del individuo no sólo en cuanto derechos del ciudadano en sentido estricto, sino en cuanto garantizan un status jurídico o la libertad en el ámbito de la existencia, pero al propio tiempo, someramente esenciales del ordenamiento objetivo de la comunidad nacional, en cuanto ésta se configura como marco de la convivencia humana justa y pacífica, plasmada e históricamente en el estado de derecho y, más tarde, en estado social de derecho o el estado social y democrático de derecho, según la fórmula de nuestra constitución.

Esta doble naturaleza de los derechos fundamentales, desarrollada por la doctrina, se recoge en el artículo 10 de la Constitución Española, y está indisolublemente relacionada con el derecho a la vida, en su dimensión humana se encuentra el valor jurídico fundamental de la dignidad de la persona, reconocido en el citado artículo como germen o núcleo de unos

derechos "que le son inherentes". La relevancia de uno y otro valor y de los derechos que les encarnan, se manifiesta mediante su colocación en el texto constitucional, ya que el artículo 10 se sitúa a la cabeza del título destinado a tratar los derechos y deberes fundamentales, lo que muestra que dentro del sistema constitucional son considerados como punto de arranque, como el prior lógico y ontológico para la existencia de los demás derechos, llegando a afirmar también el Alto Tribunal que nuestra constitución ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona, que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes está íntimamente vinculada con el libre desarrollo la personalidad (artículo 10 de la Constitución Española) y los derechos e integridad física y moral (artículo 15), a la libertad de ideas y creencias (artículo 16 de la Constitución Española), al honor, a la intimidad personal y familiar y la propia imagen (artículo 18). Del sentido de tal precepto puede deducirse que la dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás.

Así, la dignidad del trabajador está reflejado claramente, además de en los derechos constitucionales ya citados, en el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 14 de la Constitución Española), en la integridad moral (artículo 15), en la libertad de expresión e información (artículo 20 de la Constitución), en el derecho al honor, intimidad y propia imagen (artículo 18), en la libertad ideológica y religiosa (artículo 16), en el derecho de reunión (artículo 21 de la Constitución) y en el principio de tutela judicial efectiva (artículo 24).

2. DIGNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

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.

La regulación principal la podemos encontrar, entre otros, en el Estatuto de los Trabajadores 2015, donde aparecen varias menciones directas a la dignidad, como en los siguientes preceptos:

El artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores 2015 como cláusula general, que reconoce que el trabajador tiene derecho "a la consideración debida a su dignidad".

El empresario ha de respetar al máximo la dignidad e intimidad del trabajador en la realización de los registros (artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores 2015); pues solo va a permitirse la realización de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando se cumplan los requisitos legales, que los registros sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del patrimonio de los demás trabajadores de la

empresa; que se efectúen dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo; y que en su realización esté presente un representante legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de éstos, de otro trabajador de la empresa. En todo caso respetarse al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.

El empresario ha de guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador en la adopción y aplicación de las medidas de vigilancia y control, (artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores 2015), ya que como el empresario puede dirigir y exigir al trabajador la realización de tareas y la observación de cierta reglas de conducta, está también facultado para comprobar si el trabajador efectivamente cumple sus obligaciones y el trabajador está obligado contractualmente a respetar ese control empresarial; pero para ser comprobaciones lícitas deben respetar siempre los límites de la dignidad humana del trabajador, evitando toda actuación que resulte desproporcionada o humillante. Por ejemplo, cabe la vigilancia a través de detectives en cuestiones relacionadas con el trabajo, o la grabación en vídeo del centro de trabajo mientras los trabajadores operan en el mismo. No cabe, por ejemplo, en ningún caso, la grabación de conversaciones telefónicas privadas.

También la movilidad funcional ha de realizarse sin menoscabo de la dignidad del trabajador (artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores 2015).

Y además de todo lo anterior, 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:

El artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores 2015 señala que el contrato de trabajo se extinguirá por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

El artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores 2015 regula las causas por las que el trabajador puede solicitar la extinción del contrato, y sin que sea una enumeración de causas resolutorias exhaustiva ni cerrada, pues hay varios apartados:

a) La modificación de las condiciones de trabajo, si bien se exige que esas modificaciones redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. Por ello, para poder apreciar correctamente el alcance real de esta disposición legal hay que acudir al estudio de la jurisprudencia, que impone las siguientes consideraciones:

- Es preciso que el trabajador resulte perjudicado de modo real y efectivo.

- Esta causa resolutoria sólo será apreciable cuando el empresario modifique las funciones concretas del trabajador actuando fuera de los límites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores 2015.

- Basta demostrar el abuso sobre el poder directivo empresarial, pero no hace falta que concurra una voluntad maliciosa en tal conducta empresarial, por lo que se podrá apreciar esta causa resolutoria siempre que el cambio de condiciones de trabajo sea sustancial o redunde en perjuicio de la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador.

- El menoscabo de la dignidad del trabajador puede reclamarse siempre que se atente contra el respeto debido, por lo que habrá que valorar las circunstancias de hecho en cada caso.

b) La falta o los retrasos continuados en el pago del salario.

- Existe falta de pago del salario cuando lo impagado sea cualquier concepto salarial a efectos legales (salario base o complementos salariales).

- El retraso exige sin embargo un mayor estudio: No basta cualquier retraso, sino que la causa resolutoria del contrato de trabajo lo es el retraso grave en el abono del salario y no un mero retraso esporádico (que sólo podría dar lugar a una indemnización por mora), e incluso, deberíamos indicar que para afectar a la dignidad del trabajador a nuestro criterio no bastaría un retraso único en una paga, sino la concurrencia de varios y reiterados.

c) Otros incumplimientos graves y culpables del empresario.

Esta cláusula genérica del 50.1 del Estatuto de los trabajadores 2015 regula como causa de resolución contractual cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario (salvo en supuestos de fuerza mayor), especificando de modo expreso la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores 2015 cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Por otro lado, como protección expresa adicional a la antes citada, el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social regula de modo expreso como una infracción laboral muy grave, sancionable por la administración, los actos del empresario contrarios a la dignidad de los trabajadores.

De este modo, el ordenamiento laboral reconoce de un modo especialmente cualificado el derecho del trabajador al respeto de su dignidad, y sanciona como muy grave su violación por parte del empresario.

El contrato de trabajo se caracteriza porque una de las partes, el trabajador, realiza su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, lo que se traduce en un conjunto de facultades jurídicas por las que el mismo puede impartir a los trabajadores órdenes e instrucciones de carácter general o particular. La facultad de organización del empresario y la subordinación del trabajador son, por tanto, integrantes de la propia existencia de una relación laboral.

Ahora bien, esta facultad de organización, o poder de dirección, del empresario no es un derecho absoluto sino que está sometido a una serie de limitaciones, de las que son fundamentales las que se derivan de la obligación del empresario de respetar la intimidad y las consideraciones debidas a la dignidad de los trabajadores.

Esta obligación es de tal importancia que el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera como infracción muy grave los actos del empresario que lo vulneren, pudiendo estos ser sancionados con multas de hasta 187.515 euros.

Una de las más importantes manifestaciones de la dignidad del trabajador se refleja en la protección contra el acoso sexual.

El Estatuto de los Trabajadores 2015 recoge en el concepto de respeto a la intimidad y dignidad, la protección contra las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, para lo que se ha incluido expresamente dentro de las infracciones muy graves el acoso sexual dentro del ámbito del poder de dirección empresarial.

También frente a cualquier abuso por parte del empresario los trabajadores pueden reclamar ante a la autoridad laboral o demandar ante la jurisdicción social, incluso pudiendo solicitar la extinción del contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo si perjudican a su dignidad.

Esta protección de la dignidad del trabajador se extiende incluso hasta el derecho penal, existiendo un tipo penal expreso en que pueden incardinarse determinadas conductas del empresario.

Bibliografía

- MERCADER UGUINA, J.R.: Lecciones de Derecho del trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 32-37.
- MOLINA NAVARRETE, C.: Manual de derecho del Trabajo. Comares. 2008, pp. 60-65.
- ORELLANA CANO A. M. El procedimiento de despido colectivo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Actualidad Laboral, Nº 17, Sección Estudios, octubre 2012, pág. 1845, tomo 2, Editorial LA LEY.
- TOLOSA TRIBIÑO, C.: Despido, comentarios, jurisprudencia, formularios, DAPP, 2010, pp. 15-20.