

Noción de dignidad y derecho del trabajo, breve análisis jurisprudencial (España, Perú y México)

Edgar A. Juárez Juárez*

Resumen:

El presente artículo contiene una breve descripción del concepto dignidad humana en el pensamiento de Manuel Atienza, Rodolfo Vázquez y Jeremy Waldron, como preámbulo al análisis sobre la noción de dignidad humana en el entorno laboral, y los ejercicios interpretativos dentro de la jurisprudencia y precedentes de España, Perú y México.

Abstract:

This article contains a brief description of the concept of human dignity in the thinking of Manuel Atienza, Rodolfo Vázquez, and Jeremy Waldron as a preamble to the analysis of the notion of human dignity in the workplace, and the interpretative exercises within the jurisprudence and precedents of Spain, Peru, and Mexico.

Sumario: Introducción / I. Aproximación al concepto de dignidad humana en el entorno laboral, dentro de la jurisdicción constitucional de España / II. Aproximación al concepto de dignidad humana en el entorno laboral, dentro de la jurisdicción constitucional de Perú / III. Aproximación al concepto de dignidad humana en el entorno laboral, dentro de la jurisdicción constitucional de México / IV. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Maestro en Derecho Procesal Constitucional, Universidad Panamericana.

Introducción

El objetivo de nuestro análisis, es realizar una breve aproximación al concepto de dignidad humana, así como la forma en que es desarrollada en algunos ejemplos jurisprudenciales, dentro de las jurisdicciones de España, Perú y México. De igual manera y solo con el fin de que el lector tenga una noción sobre el concepto de dignidad humana, realizaremos el abordaje del tema, resaltando algunos autores, que en últimas fechas han profundizado sobre dicho concepto y que, en nuestra opinión, están nutriendo de manera especial, el pensamiento jurídico contemporáneo.

Manuel Atienza ha señalado en el libro *Sobre la dignidad humana*, que el concepto de dignidad es la base conceptual del derecho, sin embargo ha sido poco estudiada, pues carecemos de trabajos que analicen los límites conceptuales de la noción de dignidad, por ello, y sin pretender agotar la noción de dignidad, requerimos abordarlo con mayor amplitud en el presente estudio, únicamente haremos una aproximación sobre la noción de dignidad en el entorno del derecho laboral, entre España, Perú y México.

Según nos explica Manuel Atienza en el libro citado, hay una variedad de significados en torno a la dignidad humana, que pueden ser interpretados en formas diferentes, e incluso pueden ser incompatibles entre sí y esto radica en las muy variadas consideraciones ideológicas y filosóficas, que nutren el pensamiento de cada autor. Por ejemplo, para Tomás de Aquino y Kant, el significado de dignidad humana contiene un valor intrínseco, sin embargo, la forma en que cada autor justifica dicho valor es diferente, pues el primero, justifica la dignidad humana, en la capacidad de razonar, y con ello posee lo máspreciado en la naturaleza, es decir el pensamiento humano; en el segundo dignidad reside en la libertad, la moralidad, la racionalidad y la autonomía de la voluntad. Por lo anterior, los resultados de aplicar una u otra concepción sobre la dignidad, llevarán a consecuencias diferentes.

También se ha manejado la idea de dignidad, como el *estatus* o rango que corresponde a una persona debido a su posición social; la idea de dignidad como rango o estatus propio de los seres humanos; la dignidad como forma de comportarse y como rasgo de carácter; la dignidad como la idea de que la

gente debe ser tratada respetuosamente, la dignidad como un atributo incorpóreo, interno, necesario, universal e inmutable en su núcleo.¹

El autor en comentario señala, qué podría lograrse una cierta unidad a partir de dos ideas, o dos ejes fundamentales que hay entre las diversas nociones de dignidad humana, la primera como un concepto puente, en el sentido de que en algunas ocasiones nos referimos a las condiciones que han de darse para atribuir dignidad a una entidad, y en otras, a las consecuencias normativas de la dignidad, a los derechos y deberes que suponen el juicio de atribución de dignidad. En el segundo es entendido como concepto normativo, habría que diferenciar varios planos de atribución: la dignidad en un sentido más profundo y abstracto; la dignidad como uno de los principios morales y/o jurídicos; y la dignidad traducida o concretada en derechos fundamentales.²

Por otra parte, para Rodolfo Vázquez Cardoso, la dignidad se puede entender como “un límite de lo moralmente admisible, cuyo contenido será esencial o exclusivamente negativo”³ (segunda formulación del imperativo Kantiano), es decir, “obrar de modo que nunca nos tratemos a nosotros mismos, ni a los demás sólo como simples medios sino siempre al mismo tiempo como fines”.⁴ La idea es acceder al concepto de dignidad por la vía negativa, pues el principio de autonomía, (tercera formulación del imperativo Kantiano) resulta ser el positivo de la ley moral.

El autor en comentario concluye que, dignidad y autonomía son el negativo y el positivo de la ley moral, en ese orden de ideas al concepto de dignidad se accede por vía negativa, es decir, qué es lo que no debemos hacer con los seres humanos, desde un punto de vista sustantivo, todo ser humano debe ser tratado con igualdad, consideración y respeto; esto significa: sin crueldad, sin humillación, sin exclusión, sin dominación, sin discriminación, todas estas expresiones marcan una ruta por vía negativa hacia la noción de dignidad personal.⁵

Finalmente, para Jeremy Waldron, quien es uno de los varios autores que ha influenciado el pensamiento político-jurídico mexicano, con su libro ti-

¹ Manuel Atienza, *Sobre la dignidad humana*, p. 155.

² *Ibid.*, p. 157.

³ Rodolfo Vázquez, *Derechos humanos una lectura liberal igualitaria*, p. 32.

⁴ Rodolfo Vázquez, *Teoría contemporánea de la justicia*, p. 227.

⁵ *Id.*

titulado *Contra el gobierno de los jueces*, donde encontraremos una amplia reflexión, en torno a la objeción democrática que caracteriza el ejercicio jurisdiccional de los jueces constitucionales en el mundo.

Partiendo de la relevancia indiscutible de dicho autor, quién nos entrega un estudio exhaustivo en torno a la dignidad humana, en su libro titulado, *Democratizar la dignidad. Estudios sobre la dignidad humana y derechos*, donde se realiza una larga disertación histórica, filosófica y confronta jurisdiccional, mediante el análisis de algunas de las sentencias emblemáticas que en el mundo han analizado el concepto de dignidad, el autor en comento concluye que la dignidad humana, es un estatus que ahora le otorgamos a cada hombre, mujer y niño. La dignidad solía ser un estatus o rango reservado para los altos nobles, altos funcionarios del Estado, obispos, profesores, estadistas, etcétera, hoy sigue siendo un estatus de alto rango, pero otorgado a todas las personas.⁶

En las subsecuentes líneas, nos apartaremos del objetivo de enumerar las muy variadas concepciones que se han vertido en torno a la dignidad humana, sólo hemos colocado una explicación introductoria, que sirva para contextualizar un abanico plural sobre el concepto de dignidad.

Habiendo analizado en forma breve algunas de las múltiples concepciones sobre la dignidad humana, pasemos a observar, cuál es el desarrollo jurisprudencial que dicha base conceptual del derecho, tiene en el entorno del derecho del trabajo, en España, Perú y México.

I. Aproximación al concepto de dignidad humana en el entorno laboral, dentro de la jurisdicción constitucional de España

El artículo 10.1 de la Constitución española de 1978, ha sido interpretada tanto en la literatura, como en el ejercicio jurisdiccional constitucional de España, en el sentido de que la dignidad del trabajador radica en reconocer, respetar y proteger que las personas puedan desarrollar sus propios planes de vida, y tratar al trabajador con respeto a la dignidad de su persona,⁷ para el tribunal

⁶ Jeremy Waldron, *Democratizar la dignidad. Estudios sobre la dignidad humana y derecho*, pp. 43-47.

⁷ Antonio Ojeda Avilés y María T. Igartua Miró, “La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes”, p. 148.

constitucional español según sentencia 53/85 del 11 de abril, la dignidad es considerada cómo el núcleo conceptual que permite la existencia y ejercicio de los demás derechos, es decir, guarda una estrecha conexión con la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás.⁸

La sentencia antes referida, traza dos aspectos relevantes, la primera consiste en señalar los derechos inherentes a la dignidad, a los que se refiere en modo expreso la Constitución española; y la segunda, señala los derechos a los que la dignidad se haya íntimamente vinculada, ejemplo de ello es el libre desarrollo de la personalidad artículo 10, los derechos a la integridad física y moral artículo 15, la libertad de ideas y de creencias artículo 16, al honor, a la intimidad personal y familiar, así como a la propia imagen artículo 18.1. Todos estos preceptos han sido tocados como expresión de la dignidad en el ámbito laboral por el intérprete constitucional español.⁹

Por otra parte, el Tribunal Español señala que, la dignidad es un mínimo invulnerable y debe permanecer inalterada, cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, es decir, se trata de un suelo mínimo invulnerable, cuyo contenido será establecido en los casos que en forma individualizada sean analizados, lo anterior según sentencia 120/1990 del 27 junio.¹⁰

En relación con la intimidad personal como una derivación de la dignidad de la persona, el Tribunal Constitucional español estableció en sentencia 98/2000 de fecha 10 de abril, que vulnera la intimidad del trabajador la instalación de aparatos de captación y grabación de sonido en el centro de trabajo que no sea indispensable para la seguridad y buen funcionamiento de la empresa, esto después de hacer un examen de proporcionalidad respecto de la medida y el fin buscado.¹¹

Ahora bien, el Tribunal Constitucional español, ha establecido la protección de datos personales de los trabajadores acudiendo al artículo 18.4 de la Constitución española, afirmando que en este precepto se deriva el derecho a la libertad informática, el derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad provenientes del uso ilegítimo del tratamiento de

⁸ *Ibid.*, p. 151.

⁹ *Ibid.*, p. 152.

¹⁰ *Id.*

¹¹ Ojeda e Igartua, *op. cit.*, p. 156.

los datos personales de un trabajador, tal como fue concluido en la sentencia 202/1999, la cual evitó una posible vulneración de los datos personales derivada de una base informática donde se contenía un listado sobre la situación de baja laboral por incapacidad temporal en una determinada entidad crediticia para la cual un trabajador específico prestaba sus servicios.¹²

Por otra parte, tal Tribunal Constitucional aborda la noción de dignidad, como el derecho universal a la no discriminación, según acontece en la sentencia 161/2004 de fecha 14 de octubre, en la que una pilota de avión, es objeto de suspensión de su contrato de trabajo en virtud de encontrarse embarazada, pues el caso concreto revela un trato peyorativo para la mujer que ve limitados sus derechos, por la concurrencia en ella de un factor cuya justificación atenta contra la dignidad del ser humano.¹³

Ahora bien en la sentencia 192/2003 del 27 de octubre, fue establecido por el Tribunal multicitado, la noción de dignidad a través del libre desarrollo de la personalidad de un trabajador, y el goce de sus vacaciones, así como la prohibición de instrumentalizar al hombre, en este caso en el entorno laboral, pues existiendo en el caso concreto controversia en relación con el tiempo que el trabajador empleó al momento de estar en el periodo vacacional que por derecho le correspondía, donde en forma libre decide laborar en favor de otra empresa; al respecto fue reconocida la libertad del trabajador para dedicar su tiempo libre a las actividades que estime más pertinentes, incluido prestar sus servicios para otra empresa, pues el respeto a su libre decisión consagra los más preciados valores personales como la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad.¹⁴

Cómo una aproximación al desarrollo conceptual, que el Tribunal Constitucional Español ha dado al concepto de dignidad, podemos señalar que, por una parte dota de contenido al concepto de dignidad humana en el entorno laboral, cuando reconoce al trabajador, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la autodeterminación, a proyectar y llevar a cabo sus propios planes de vida; pero por otro lado aborda los linderos conceptuales de la dignidad por vía negativa es decir, el derecho a no ser discriminado, a no ser instrumentalizado, y da potencia normativa a la dignidad humana mediante

¹² *Ibid.*, p. 157.

¹³ *Ibid.*, p. 163.

¹⁴ *Ibid.*, p. 164.

el suelo mínimo de protección, dicho de otra manera establece un mínimo sobre el cual no se puede negociar, pues de lo contrario se afectaría la dignidad humana, tal como acontece en la protección de los datos personales sensibles de un trabajador.

II. Aproximación al concepto de dignidad humana en el entorno laboral, dentro de la jurisdicción constitucional de Perú

El Tribunal Constitucional peruano, aborda en el expediente 1124-2001-AA/DC, los linderos conceptuales de la dignidad humana en el entorno laboral, y señala como preámbulo:

En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y en particular, el derecho constitucional, se proyecta como norma protectora del trabajador, por ello las atribuciones y facultades que la ley reconoce al empleador, no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; en otras palabras no pueden devenir en una forma de ejercicio y razonable, por esta razón ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, lo anterior con fundamento en el artículo 23 segundo párrafo, de la Constitución Peruana.¹⁵

Por otra parte, en el expediente 2129-2006-AA/TC, se ha concluido que cuando el empleador ignora la licencia por enfermedad de un trabajador, y como consecuencia de ello existe entre trabajador y empleador una suspensión de la relación de trabajo, es decir un compás de espera de las obligaciones, pero el empleador no considera la enfermedad del trabajador y su incapacidad temporal para prestar sus servicios personales y subordinados hasta en tanto el trabajador recupere la salud, y qué si tal circunstancia es ignorada rescindiendo la relación de trabajo, se vulnera el derecho y la dignidad del trabajador, pues el empleador no considera la enfermedad del

¹⁵ Tribunal Constitucional del Perú, *Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral*, p. 48.

trabajador y su incapacidad temporal para prestar sus servicios personales y subordinados.¹⁶

El artículo 1° de la Constitución Política del Perú, establece que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en la STCN.°1417-2005-PA/TC, fue establecido qué “si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio de la dignidad humana, preexistente al ordenamiento estatal y proyectado en el como un fin supremo de la sociedad y el Estado”.¹⁷

De igual manera el Tribunal Constitucional peruano, ha establecido en sentencia 4635-2004-A A/TC, promovido por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y anexos, pues dicha organización considera que la imposición a los trabajadores mineros, de una jornada mayor a las ocho horas, los expone a mayores riesgos de adquirir una enfermedad profesional, al estar en contacto diario de los minerales tóxicos, poniendo en riesgo la salud y la vida, razón por la cual dicha jornada vulnera la dignidad de los trabajadores. Al respecto se estableció en la sentencia citada, que al amparo del artículo 1° constitucional “El principio de dignidad e irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sea de los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano, sólo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada”,¹⁸ razón por la cual el principio de la dignidad humana, fundamenta por un lado la configuración del parámetro constitucional y por la otra la directriz en la resolución del presente conflicto.

Un caso emblemático, es el contenido de los artículos 22 y 23 de la Constitución peruana, pues establecen que el trabajo es un deber y un derecho, consagrando que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Al respecto en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional 2906-2002-

¹⁶ *Ibid.*, p. 49.

¹⁷ *Ibid.*, p. 50.

¹⁸ *Ibid.*, pp. 70-88.

AA/TC, en forma concluyente se establece con fundamento en las normas Constitucionales ya citadas que: “se impone así una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° constitucional, que estatuye la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente en una relación asimétrica, como la que se produce en la empresa y un trabajador”,¹⁹ finalizando dicho razonamiento, con el señalamiento de qué estos derechos son irrenunciables, más aún cuando existe coacción, violencia, amenazas, ignorancia o desconocimiento.

Podemos observar que la concepción de dignidad para el Estado Constitucional peruano, es de carácter bifronte, pues por una parte es inherente a la naturaleza intrínseca del trabajador, como lo es para todo ser humano, pero también es un límite en las relaciones laborales, una norma mínima de protección, pues constituye una frontera protectora hacia el trabajador, en una relación desigual que se configura en forma natural ante el empleador.

III. Aproximación al concepto de dignidad humana en el entorno laboral, dentro de la jurisdicción constitucional de México

En el caso de México, es incluida por primera vez dentro de la Ley Federal del Trabajo mediante decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el, 01 de abril de 1970, que en su artículo 3° estableció: “El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, *exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta (...)*”.²⁰

Al respecto Mario de la Cueva, nos explica que el término dignidad humana apareció primeramente en la Patrística “Ciencia que estudia la obra, la vida y la doctrina de los antiguos doctores de la Iglesia. La patrística garantiza la transmisión del mensaje evangélico”,²¹ para reaparecer siglos después en la escuela del derecho natural post-renacentista. El autor en comento concluye

¹⁹ *Ibid.*, p. 105.

²⁰ Decreto por el que se emite la Ley Federal del Trabajo en el *Diario Oficial de la Federación* y se deroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

²¹ Real Academia Española, “Patrístico”.

que la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, ser tratado con la misma consideración que se tiene con uno mismo.²²

Resulta pertinente preguntarnos: ¿Cuáles son los atributos que corresponden al hombre por el hecho de ser hombre?, también será menester cuestionar si la forma en que las personas se tratan a sí mismas, resulta ser la medida de la dignidad, más aún cuando hay personas que podrían tratarse a sí mismas de una forma, que otro consideraría en menoscabo de su dignidad. Seguramente en las siguientes líneas encontraremos solo parte de las respuestas.

Siguiendo las pistas de la cronología normativa, encontramos que el decreto por medio del cual se adicionó un párrafo inicial al artículo 123 Constitucional de fecha 19 de diciembre de 1978 para quedar de la siguiente manera: artículo 123. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (...)”.²³

Del anterior, saltamos al decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 30 de noviembre de 2012, modifica entre otros, el texto del artículo 2° para quedar de la siguiente manera:

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

²² Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, p. 112.

²³ Decreto por el que se adiciona un párrafo inicial al Artículo 123 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.²⁴

Tal como se puede observar, se delimitan los linderos conceptuales de la idea de dignidad, por vía negativa, a la que alude el Doctor Rodolfo Vázquez Cardoso ya citado en el presente análisis. Es decir, la Ley Federal del Trabajo, señala lo que no debemos hacer hacia el trabajador con el fin de respetar su dignidad, mediante la no discriminación por origen, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, opinión, preferencia sexual etcétera; pero se adicionan dos elementos básicos para el ejercicio de las demás libertades, las cuales son: acceso a la seguridad social, y a un salario remunerador, ya que sin salud y sin capacidad económica, no es posible llevar a cabo nuestros planes de vida, o bien tener una existencia que valga la pena vivir.

Artículo 51 de la Ley de Federal del Trabajo:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador (...).

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

En este precepto el legislador, reconoce la relación de poder que se genera en forma natural entre el empleador y el trabajador, limitando las facultades de orden y subordinación que existen en una relación de trabajo,

²⁴ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

evitando que un mandato jerárquico, obligue al trabajador a realizar una conducta que trasgreda su dignidad, evitando que el trabajador sea instrumentalizado, es decir visto solo como un medio, y no como un ser de plena dignidad e igualdad con el empleador.

Los órganos de control constitucional, han emitido jurisprudencia que ilustran la concepción de dignidad existente en el derecho mexicano, señalando que: “Dignidad Humana. Definición. La dignidad humana es el origen, la esencia y el fin de todos los derechos humanos”,²⁵ es decir, se trata del basamento conceptual, sobre el cual está cimentado los derechos humanos.

El concepto de dignidad se encuentra unida inexorablemente a la naturaleza humana, es decir constituye una unidad indivisible y el valor primigenio en la arquitectura constitucional mexicana, mal como a continuación se expone: “Dignidad Humana. Su Naturaleza y Concepto. La dignidad humana es un valor supremo establecido en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud del cual se reconoce una calidad única y excepcional a todo ser humano por el simple hecho de serlo, cuya plena eficacia debe ser respetada y protegida integralmente sin excepción alguna”.²⁶

Siguiendo los postulados en los que la noción de dignidad, son el basamento conceptual sobre los cuales se construyen los derechos humanos, se ha establecido que:

Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética. La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1º, último párrafo; 2º, apartado A, fracción II; 3º, fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho

²⁵ Tesis jurisprudencia I.5o.C. J/30 (9a.), 160870, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, T. 3, Libro I, p. 1528.

²⁶ Tesis de jurisprudencia I.5o.C. J/31, 060869, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, T. 3, Libro I, p. 1529.

fundamental que debe ser respetado en todo caso, *cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad*. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta —en su núcleo más esencial— como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.²⁷

En el entorno del trabajo, existen criterios directos e indirectos sobre la noción de dignidad de un trabajador o de quien realiza trabajos, incluso en el entorno penitenciario, donde se encuentra prohibido, realizar labores que afecten la dignidad del trabajador, incluso y a pesar de que se trate de un reo que purga una pena privativa de libertad, pues no por ello se desprende de su naturaleza humana y de su dignidad:

Trabajo penitenciario. Su desarrollo debe estar erigido sobre la observancia y el respeto a la dignidad humana. El principio de la dignidad humana contenido en el último párrafo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, funge como una herramienta fundamental que contribuye a la hermenéutica constitucional, cuya importancia radica en que define la condición del ser humano en cuanto a entidad ontológica y jurídica, caracterizada por entrever condiciones que le son inherentes, de forma que lo que comporta la categoría de persona humana delimita lo que ha de entenderse por dignidad humana. Así pues, el trabajo penitenciario, que debe ser visto como un deber-derecho y no como una actividad forzosa, tiene como principio rector la reinserción social, erigida a su vez sobre la observancia y el respeto al principio de la dignidad humana, al ser condición y base de los demás derechos.²⁸

²⁷ Tesis 1a./J. 37/2016 (10a.), 2012363, *Gaceta del Seminario Judicial de la Federación*, Décima Época, T. II. Libro 33, p. 633.

²⁸ Tesis de jurisprudencia P./J. 34/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, T. I, p. 128; Jurisprudencia Acción de inconstitucionalidad 24/2012, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 14 de mayo de 2013.

La norma laboral mexicana, ha establecido que el empleador tiene límites en su actuar, dada la relación de poder que se genera en el entorno de las relaciones de trabajo, por ello el empleador tiene un derecho de mando y el trabajador una obligación de subordinación, pero siempre relacionado con el trabajo contratado, en el lugar, materia y tiempo convenidos, pero adicionalmente tal facultad de mando se encuentra limitada, a la esfera protectora de no trasgredir la dignidad humana, al respecto se ha establecido que, cuando en un conflicto laboral se efectúa el ofrecimiento de trabajo del empleador, esto con el fin de demostrar su interés de que continúe la relación laboral, se debe observar que:

Ofrecimiento de trabajo. Si la trabajadora actora alegó acoso laboral y el patrón contesta con evasivas y no le propuso el empleo con el compromiso de respetar su libertad y dignidad en condiciones que aseguren su integridad contra esa forma perjudicial de discriminación, aquél debe calificarse de mala fe. Al calificar la oferta de trabajo, además de verificarse las condiciones fundamentales de la relación laboral como el puesto, salario y horario, la Junta debe tener en cuenta lo que el demandado contestó respecto al acoso laboral narrado por la actora en la demanda, en términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, dado que si se condujo con evasivas, al no señalar que se tomarían las medidas pertinentes para que no se continuara con el acoso, esto es, no se propuso el empleo con el compromiso de respetar la libertad y dignidad de la trabajadora en condiciones que aseguren su integridad, incluida la obligación de investigar, mediante algún procedimiento en el centro de trabajo y realizar las gestiones pertinentes para sancionar esa conducta e inhibir su comisión, el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, toda vez que el acoso laboral es una forma particularmente perjudicial de discriminación que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad, que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos, cuya suma produce el daño, pues lo contrario implicaría obligar a la actora a exponerse al riesgo que representa la eventual existencia de la conducta acosadora, sobre el argumento de que las demás condiciones del ofrecimiento del trabajo son benéficas, soslayando las repercusio-

nes riesgosas para su integridad y salud que ameritan especial protección, de conformidad con el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, 2º y 3º de la ley federal referida, que regulan el cuidado del derecho fundamental a la no discriminación en ninguna de sus esferas, así como la no violencia hacia la mujer.²⁹

Un precedente que en nuestra opinión es emblemático, pues reconoce la discriminación que en la vía de los hechos se da en el entorno laboral para las persona mayores, lo que lesiona su dignidad (concepto en sentido negativo), e impone un actual al Estado tutelar y proteger a dichas personas vulnerables, imponiendo la obligación de aplicar claramente al adulto mayor la forma y términos del procedimiento que haya solicitado o bien en el que se encuentre involucrado. Dicho criterio impone al Estado un actuar para salvaguardar la dignidad de la persona y no el respeto pasivo de la dignidad humana:

Adultos mayores. Las instituciones del estado deben salvaguardar sus derechos y su dignidad humana, en tanto sea evidente que su estado de vulnerabilidad puede conducir a una discriminación institucional, social, familiar, laboral y económica. Si un adulto mayor acude ante las instituciones del Estado a ejercer sus derechos, concretamente al Poder Judicial, éste debe garantizar en todo momento que se respete su dignidad humana, que no se cometan abusos en su contra y tomar medidas necesarias para cerciorarse de que entiende claramente el procedimiento en que se están ventilando sus derechos, y que conozca en todo momento la situación jurídica en que se encuentra para que pueda ejercerlos. Lo anterior es así, pues las personas adultas mayores, dependiendo de su edad, pueden ser sujetas de abusos porque es un hecho notorio que existe en los últimos años de vida de una persona adulta mayor, una disminución en la agudeza de sus sentidos e, incluso, que tienen menor agilidad mental, por eso, al momento de analizar la controversia los Jueces deben cerciorarse de que comprenden el derecho que ejercen en cada etapa procesal,

²⁹ Tesis I.So.T.3 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, T. IV, Libro 12, p. 2785.

así como al desahogar las pruebas, como la confesional, ya que deben tomar en consideración su condición física y de salud. Ello se considera así, porque conforme al artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal, aplicable para la Ciudad de México, la capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; por tanto, mientras la disminución en la condición física y sensorial de las personas adultas mayores obedezca al transcurso natural del tiempo, y no se advierta un deterioro cognitivo tal que impida comprender lo que acontece, pueden acudir a la justicia por derecho propio. En ese sentido, las instituciones del Estado deben tener especial cuidado en salvaguardar sus derechos y su dignidad humana, en tanto sea evidente que su estado de vulnerabilidad puede conducir a una discriminación institucional, social, familiar, laboral y económica. De ahí que para evitar lo anterior, deben interpretarse las normas aplicables de la manera que resulten más benéficas y flexibles a sus intereses.³⁰

En los apartados anteriores, hemos señalado que en la experiencia constitucional española y peruana se han concluido, que la protección de los datos personales del trabajador, es una de las varias dimensiones que constituyen la esfera de dignidad, que el Estado debe proteger. En armonía con tales mandatos, en el caso mexicano se ha establecido que:

Informe bancario en materia laboral, procedencia del amparo indirecto, cuando su admisión podría causar una afectación al derecho a la dignidad. Si el acto reclamado lo constituye el auto de admisión de una prueba en el procedimiento laboral consistente en el informe que debe rendir una institución de crédito sobre todos los depósitos efectuados en la cuenta del trabajador, ello no genera una causa manifiesta e indudable de improcedencia que actualice la aplicación del artículo 145 de la Ley de Amparo por lo que deba desecharse la demanda interpuesta en su contra, porque tal auto, aun cuando es dictado durante la tramitación del juicio, su desahogo podría causar al trabajador quejoso una afectación de difícil reparación en su derecho a la dignidad, al poderse distorsionar su imagen crediticia, lo

³⁰ Tesis asilada I.3o.C.289 C (10a.), 2015257, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, T. IV, Libro 47, p. 2403.

cual no sería posible reparar en el laudo que llegara a pronunciarse, aun siéndole favorable.³¹

No podemos omitir, que en el caso de México la adopción del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 189, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en Ginebra, ha originado una serie de políticas públicas, en las cuales se da contenido y amplitud al trabajo decente por medio del concepto de dignidad humana, dignidad del trabajador y dignidad del trabajo desempeñado.³²

En términos generales, podemos establecer que dicho convenio, busca tutelar y obligar a los Estados parte, a asumir políticas y acciones que garanticen condiciones dignas de trabajo, para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, condiciones dignas y salubres, acceso a los sistemas de salud, pago remunerador, y trato digno por parte del empleador.

En todo ejercicio argumentativo, resulta apremiante realizar en primer lugar un análisis del concepto de dignidad humana, así como los elementos que la integran, pues de lo contrario existe el grave peligro de ser utilizada, como simple retórica, vacía de contenido ius-filosófico y/o epistemológico, de ello damos cuenta que así aconteció en los criterios aislados, cuyos registros digitales son 2025654³³ y 2023404.³⁴ Pues en ambos es utilizado el concepto de dignidad como fuente de agravio, pero ninguno de los casos citados, se establece una relación lógica necesaria entre los hechos que vulneran la dignidad del trabajador y el concepto de dignidad humana, sólo se concreta a señalar, que detener el pago de salarios o bien el pago de una pensión, vulnera el derecho a un trabajo digno. La pregunta necesaria es, ¿en qué sentido detener el pago de un salario o pensión transgrede la esfera de la dignidad humana?, o bien sólo se trata del incumplimiento de una obligación legal y contractual, que debe ser resarcida en forma inmediata por tratarse de un derecho social, pero no de la violación a la dignidad humana.

La anterior disertación, no es meramente de carácter formal, pues si no existe un razonamiento lógico jurídico sobre la forma en que determinados

³¹ Tesis I.13o.T.227 L, *Semanario Judicial de la Federación*, Novena Época T. XXIX, p. 1908.

³² DECRETO Promulgatorio del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en Ginebra, el dieciséis de junio de dos mil once.

³³ Tesis I.5o.T.25 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, T. II, Libro 20, p. 2750.

³⁴ Tesis aislada I.11o.T.80 L (10a.), 2023404, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, T. V, Libro 4, p. 4879.

hechos o normas vulneran la esfera de la dignidad humana, entonces el concepto dignidad es usado simplemente como herramienta retórica vacía de contenido ius-filosófico. El empleo de la dignidad humana no puede, ni debe ser esgrimida como simple fetiche, por el contrario, debe ser analizada y desarrollada en forma exhaustiva por todo intérprete, tanto al argumentar dentro de una demanda, como al momento de dictar una sentencia. La consecuencia de su empleo de forma indiscriminada y sin un razonamiento lógico jurídico, podría ser la intrascendencia argumentativa tanto en el abogado postulante, como en el ejercicio jurisdiccional.

Es importante señalar que hay un lindero conceptual claro entre la dignidad humana y el trabajo digno, la primera explicada al inicio del presente trabajo, y la segunda se refiere al estándar mínimo en las condiciones de trabajo, es decir una esfera mínima de protección que todo trabajador debe gozar, pero no se deben confundir ambos, pues no son sinónimos.

IV. Conclusiones

El Tribunal Constitucional español, por una parte dota de contenido al concepto de dignidad humana en el entorno laboral, cuando reconoce al trabajador, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la autodeterminación, a proyectar y llevar a cabo sus propios planes de vida; pero por otro lado borda los linderos conceptuales de la dignidad por vía negativa es decir, el derecho a no ser discriminado, a no ser instrumentalizado, y da potencia normativa a la dignidad humana mediante el suelo mínimo de protección, es decir estableciendo un mínimo sobre el cual no se puede negociar, pues de lo contrario se afectaría la dignidad humana, tal como acontece en la protección de los datos personales sensibles de un trabajador.

Por su parte, el Estado Constitucional peruano, borda el concepto de dignidad con un carácter bifronte, pues por una parte es adjudicado a la naturaleza intrínseca del trabajador, como lo es para todo ser humano, pero también es un límite en las relaciones laborales, una norma mínima de protección, pues constituye una frontera protectora hacia el trabajador, en una relación desigual que se configura en forma natural ante el empleador.

En la experiencia constitucional española, peruana y mexicana, se ha concluido, que la protección de los datos personales del trabajador, es una de las

varias dimensiones que constituyen la esfera de dignidad, que el Estado debe proteger, en armonía con tales mandatos.

Observamos en forma clara, una serie de coincidencias sobre la noción de dignidad entre los estados que brevemente hemos analizado, sin embargo, hay que reconocer que el desarrollo doctrinal y jurisprudencial de la experiencia española y peruana, tiene una mayor extensión tanto en la literatura, como en los precedentes.

Estamos convencidos, que, en el caso de México, habrá en los próximos años un desarrollo más amplio, alrededor de la noción de dignidad de la persona que se desempeña en un entorno de trabajo, pues tanto la ratificación de diversos convenios internacionales, así como las reformas legislativas que se han suscitado en materia laboral, en los últimos años, han colocado tierra fértil para que así suceda.

Retomamos el concepto de dignidad humana, articulada por el Doctor Manuel Atienza, entendida como un concepto puente, en el sentido de que en algunas ocasiones nos referimos a las condiciones que han de darse para atribuir dignidad a una entidad, y en otras, a las consecuencias normativas de la honorabilidad, a los derechos y deberes que suponen el juicio de atribución de dignidad. También es un concepto normativo que debe ser dotado de contenido o delimitado por vía negativa a la que alude el Doctor Rodolfo Vázquez Cardoso, es decir, qué es lo que no debemos hacer con los seres humanos, pues se debe garantizar un trato sin crueldad, sin humillación, sin exclusión, sin dominación, sin discriminación. Ambos conceptos cubren perfectamente las experiencias constitucionales de los países aquí expuestos. Y para nosotros no son excluyentes, pues como hemos visto se complementan en la evidencia jurisprudencial que hemos mostrado en el presente análisis.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

Atienza, Manuel. *Sobre la dignidad humana*. 1ª ed., España, Trotta, 2022.

Cueva, Mario de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 5ª ed., T. I, México, Porrúa, 1978.

Tribunal Constitucional del Perú. *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*. 1ª ed., Perú, Centro de Estudios Constitucionales, 2006. Vázquez, Rodolfo. *Derechos humanos, una lectura liberal igualitaria*. 1ª ed., México, IIJ-UNAM, ITAM, 2015.

Vázquez, Rodolfo. *Teoría Contemporánea de la Justicia*. 1ª ed., México, IIJ-UNAM, 2019.

_____. *Derechos humanos, una lectura liberal igualitaria*. 1a ed., México, IIJ-UNAM, ITAM, 2015.

Waldron, Jeremy. *Contra el gobierno de los jueces. Ventajas y desventajas de tomar decisiones por mayoría en el Congreso y en los tribunales*. México, Siglo XXI editores, 2019.

_____. *Democratizar la dignidad. Estudios sobre la dignidad humana y derecho*. 1ª ed., Colombia, Universidad Externado, 2019.

Electrónicas

Real Academia Española. “Patrístico”. *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., versión 23.8 en línea. <https://dle.rae.es>.

Hemerográficas

Ojeda Avilés, Antonio y María Teresa Igartua Miró. “La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. LXXIII, 2008.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 5 de febrero de 1917 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 15 de abril de 2025.

Decreto por el que se emite la Ley Federal del Trabajo en el *Diario Oficial de la Federación* y se deroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, publicado el 01 de abril de 1970, en el *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

Decreto por el que se adiciona un párrafo inicial al Artículo 123 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 19 de diciembre de 1978 en el *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_089_19dic78_ima.pdf

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado el 30 de noviembre de 2012 en el *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf

Decreto Promulgatorio del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en Ginebra, el dieciséis de junio de dos mil once, publicado el 02 de julio de 2021 en el *Diario Oficial de la Federación*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622925&fecha=02/07/2021#gsc.tab=0

Ley Federal del Trabajo, publicada el 1º de abril de 1970 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 21 de febrero de 2025.

Jurisprudenciales

- Tesis aislada I.11o.T.80 L (10a.), 2023404. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Tribunales Colegiados de Circuito, laboral, Décima Época, T. V, Libro 4, agosto 2021, p. 4879.
- Tesis aislada I.3o.C.289 C (10a.), 2015257, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Tribunales Colegiados de Circuito, constitucional, civil, Décima Época, T. IV, Libro 47, octubre de 2017, p. 2403.
- Tesis de jurisprudencia P./J. 34/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, T. I, Libro 1, diciembre de 2013, p. 128.
- Tesis de jurisprudencia I.5o.C. J/30 (9a.), 160870. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Tribunales Colegiados de Circuito, civil, Décima Época, T. 3, Libro I, octubre de 2011, p. 1528.
- Tesis de jurisprudencia I.5o.C. J/31 (9a.), 060869. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, civil, T. 3, Libro I, octubre de 2011, p. 1529.
- Tesis de jurisprudencia 1a./J. 37/2016 (10a.), 2012363. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Primera Sala, constitucional, T. II, Libro 33, agosto de 2016, p. 633.
- Tesis I.5o.T.3 L (10a.). *Semanario Judicial de la Federación*. Undécima Época, T. IV, Libro 12, abril de 2022, p. 2785.
- Tesis: I.5o.T.25 L (11a.). *Semanario Judicial de la Federación*. Décima Época, T. III, Libro 20, diciembre 2022, p. 2750.
- Tesis I.13o.T.227 L. *Semanario Judicial de la Federación*. Novena Época, T. XXIX, abril de 2009, p. 1908.

