

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

**EL DERECHO DE HONOR Y LAS DESIGUALDADES
EN LAS RELACIONES DE TRABAJO
EN VENEZUELA**

**Autor: Harold Contreras Alviárez
Asesora: Gloria Durán León**

Barquisimeto, Junio del 2007

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

**EL DERECHO DE HONOR Y LAS DESIGUALDADES
EN LAS RELACIONES DE TRABAJO
EN VENEZUELA**

Trabajo Especial de Grado para optar al Grado
de Especialista en Derecho del Trabajo

Autor: Harold Contreras Alviárez
Asesora: Gloria Durán León

Barquisimeto, Junio del 2007

UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRÉS BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de asesora del Trabajo Especial de Grado, presentado por la Ciudadana Abogado Harold Contreras Alviárez, para optar al Grado de Especialista en Derecho Laboral, cuyo título es: El Derecho de Honor y las Desigualdades en las Relaciones de Trabajo en Venezuela; considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barquisimeto, a los 18 días del mes de Junio, del 2007.

Abog. Gloria Durán León

C.I.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL DERECHO DE HONOR EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO	6
Nociones Generales del Derecho de Honor	6
Los Derechos de la Personalidad	20
Los Derechos de la Personalidad y su relación con el Honor y la Reputación	27
Relación del Honor con otros Derechos de la Personalidad	30
Visión Doctrinaria del Derecho al Honor	31
El Derecho de Honor en la Relación Laboral	32
Vulnerabilidad del Derecho. El Sujeto Pasivo de la Lesión: La Titularidad del Derecho al Honor	39
Aspectos Jurídicos del Derecho al Honor en Venezuela	44
El Derecho al Honor y la Constitución de 1999	46
Aspectos Jurisprudenciales del Derecho al Honor	49
II LA NOCIÓN DE DESIGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO	55
El Principio de Igualdad	55

Nociones Generales de la Desigualdad	66
III LA DESIGUALDAD Y EL DERECHO AL HONOR EN LA RELACIÓN LABORAL	77
El Derecho del Trabajo	77
Interdependencia e Indivisibilidad de los Derechos del Trabajador	93
La Dignidad como Causa de los Derechos Humanos	97
IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
Conclusiones	101
Recomendaciones	104
Referencias Bibliográficas	105

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

**EL DERECHO DE HONOR Y LAS DESIGUALDADES
DENTRO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
EN VENEZUELA**

**Autor: Harold Contreras Alviárez
Asesora: Gloria Durán León
Año: 2007**

RESUMEN

Partiendo de los Principios Constitucionales de los artículos 21 y 60 de la Carta Magna de Venezuela de que todos somos iguales ante la Ley y tenemos derecho a la protección del honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación, el Derecho de Honor del trabajador es un derecho constitucional no específicamente laboral, esto es, de los atributos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo son trabajadores, se convierten en verdaderos derechos laborales y de la relación jurídica en que se hacen valer. Pero, nacen las desigualdades, cuando los hombres se agrupan en grupos sociales. Estas pueden buscar y encontrar soluciones a los problemas en la relación obrero-patrono, el honor de cada uno de ellos y la desigualdad existente. Hablar de derechos de la personalidad es hablar de derechos y no sólo de libertades, buscando calificar facultades concretas del individuo, la subjetivización del elemento jurídico y la capacidad procesal para promover su defensa. Se concluye, que el derecho al honor es un derecho constitucional que se extiende a los derechos laborales por amparar a todos los ciudadanos, donde el principio de igualdad permite que todos los empleados puedan gozar de protección en su derecho de honor, pero surgen desigualdades que se presentan por sexo, credo, entre otros; que afectan este derecho, por lo que la relación laboral se ve afectada, de allí que es necesario aclarar dichos conceptos en la legislación laboral para que estos sean entendidos, protegidos y defendidos como un derecho real de todo trabajador.

Descriptores: Derecho al Honor, Desigualdades, Relaciones de Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Los Principios Constitucionales consagrados en los artículos 21 y 60 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela dejan en claro que, “Todas las personas son iguales ante la Ley ...”; y al mismo tiempo que “Toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación ...”.

Desde esta perspectiva, el Derecho de Honor de cualquier trabajador es, sin duda alguna un derecho constitucional, aunque no claramente laboral, es decir, que por la condición general de todos los ciudadanos que, al propio tiempo son trabajadores, estos se convierten en verdaderos derechos laborales.

Para avalar lo anterior, hay que hacer referencia al Principio de Igualdad, el cual propone que todas las personas por ser parte de una comunidad constitucional, tienen el derecho de que le sean garantizados los mismos derechos constitucionales y, por otra parte, son iguales ante la Ley.

En un sentido más general, puede atribuirse al principio de igualdad jurídica el de la universalidad de los derechos fundamentales en una doble dimensión, significado de igualdad en sentido jurídico y englobando todos los derechos fundamentales: Civiles, políticos y sociales.

Sin embargo, se presentan desigualdades, las cuales surgen desde los inicios de la era histórica y con los primeros seres humanos, cuando estos comienzan a agruparse en parejas, familias y grupos sociales, bien sea por las labores que desempeñaban, los animales que cazaban o por la diversidad de aspectos que destacan, de donde puede decirse que comienzan los orígenes de las desigualdades entre los hombres.

Es importante destacar tales posiciones descritas, ya que a través de ellas se pueden buscar y encontrar las soluciones a los problemas que hoy día se generan en la relación obrero-patrono, el honor de cada uno de ellos y la desigualdad existente en cada grupo social, bien sea por la posición que frente a la sociedad ocupa cada uno, o por la posición o ubicación del uno frente al otro.

En este orden de ideas, asimismo toda persona tiene derecho al desarrollo de su propia personalidad y a que la misma le sea protegida, puesto que la persona, por ser un ser racional con identidad propia, todos sus derechos deben confluír necesariamente en torno a su bienestar, puesto que el hombre es una persona debe entenderse que no es una cosa material e inanimada, o un elemento de la naturaleza, sino un individuo que se sostiene por su propia voluntad e inteligencia.

En consecuencia, nadie puede negar que los bienes a los que se refiere el derecho de la personalidad estén protegidos por el derecho objetivo, e incluso puede hablarse de aquellos derechos subjetivos, privados, absolutos y extrapatrimoniales que posee toda persona por el simple hecho de serlo, y que por tanto protegen la esencia de su personalidad y sus más importantes atributos.

En este sentido, hablar de derechos de la personalidad es, específicamente, hablar de derechos y no tan sólo de libertades, buscando calificar las facultades concretas del individuo, la subjetivización del elemento jurídico y, en particular, la capacidad procesal para promover su defensa.

Por tanto, el Derecho al Honor consiste según García, citado por Ortíz-Ortíz (Op. cit.), en la posibilidad atribuida al individuo de poner en movimiento una norma objetiva en su propio interés. No se trata sólo de encerrar el concepto de derecho en un marco prestacional, sino la de concebir un conjunto de facultades por medio de las cuales el individuo hace valer su condición de persona por el sólo hecho de serlo, sin necesidad de reconocimiento previo por parte del Estado o de la sociedad.

Dentro de estos derechos de la personalidad, existen diferentes opiniones sobre si todos los derechos fundamentales del hombre son también derechos inherentes a su personalidad, ya que este concepto es

considerado por muchos juristas como una concepción contemporánea. Es allí, donde aparecen diferencias de apreciación en cuanto al derecho a la libertad, al tránsito, trabajo, a una vida digna, a la igualdad, entre otros; consagrados como inherentes a la condición humana; en cambio el honor se refiere a la conciencia personal, a la dignidad propia, es decir, la reputación, entre otros.

Otro aspecto que se propone, es que la imagen propia se refiere a la proyección física y corporal en el campo social o colectivo, la buena o mala imagen pública constituye el bien jurídico protegido, mientras que los demás derechos humanos no tienen ninguna posibilidad de negación, la reputación o el honor pueden presentarse como buena o mala reputación, y justamente lo que se tutela es la buena reputación que la persona a logrado granjearse de sus congéneres.

En síntesis, el problema planteado consiste en reflexionar en este estudio en el Capítulo I, sobre cómo puede comprenderse la noción del Derecho de Honor en el ordenamiento jurídico venezolano. El Capítulo II, refiere la interpretación de la desigualdad en el ordenamiento jurídico venezolano. En el Capítulo III, se muestra cómo entender la desigualdad y el derecho de Honor en la relación Laboral.

En el Capítulo IV, se muestran las conclusiones y recomendaciones a las cuales llegó el autor una vez hecha la revisión teórica, y se finaliza presentando las referencias bibliográficas que sirvieron de apoyo para el desarrollo del mismo.

CAPÍTULO I

EL DERECHO DE HONOR EN EL ORDENAMIENTO

JURÍDICO VENEZOLANO

Nociones Generales del Derecho de Honor

El Derecho al Honor del trabajador es, desde luego, un derecho constitucional no específicamente laboral, es decir, de los atributos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores, y por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la relación jurídica en que se hacen valer.

Este derecho aparece consagrado en los artículos 21 y 60 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). El primero considera que “todas las personas son iguales ante la Ley” y el segundo dispone que “toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación ...”. No deja de sorprender el hecho de este concepto, cuya determinación se revela embarazosa cuando se habla de fama, buena reputación, dignidad; son muchos y diferentes los sentidos que puede concedérsele a estos, pero, sea cual fuera, el resultado final no debe ser otro que llegar a la definición que se pretende.

Peces (1995), expresa que en este orden de ideas, es conocido que los derechos fundamentales nacen como instrumento de defensa frente a la omnipotencia del Estado, es decir, de su aplicación entre particulares, sobre todo cuando en no pocas ocasiones es una amenaza mayor a la ejercida por el Estado la llevada a cabo por los grupos sociales con posiciones hegemónicas, en donde la eficacia que parece incuestionable aparece en el supuesto del Derecho al Honor.

Prieto (1990), propone que como derecho fundamental, el honor ha sido clasificado desde diversos puntos de vista, tomando mayor relevancia el que guarda relación con el objeto y la finalidad del derecho, por un lado, y su razón de ser, por el otro. De este modo, el honor se encontraría entre las garantías individuales, es decir, en un ámbito de inmunidad garantizada, y entre los inespecíficos, o sea, entre los más comunes en el Derecho al Trabajo, conformadores de un mínimo común denominador; por ser aplicables a todos los trabajadores, comunes o no, y a los funcionarios; porque manifiestan, en suma, una homogeneización normativa en las distintas formas de prestar el trabajo.

Sin embargo, no hay que dejar de lado el sentido del honor que desde siempre ha tenido el trabajador, lo que ha permitido establecer relaciones jurídicas. De igual forma puede hacerse referencia a la dignidad de la

persona, la cual, de igual manera, es un concepto amplio, cuyo contenido no se agota a través del Derecho al Honor.

En términos generales, la dignidad o el honor, como principio general del derecho, es fundamento del ordenamiento jurídico, orientador de su labor interpretativa e integradora, dándose entre ambos términos una relación de especie y género, por lo que Nevado (1999, p. 19), define la dignidad del trabajador como:

... el equivalente al respeto debido a quien presta su actividad laboral para otro, que tiene derecho a mantenerse en su puesto con la honorabilidad que es debida a toda persona y especialmente a quien trabaja, expresión que ha de medirse en todo caso con un criterio social objetivo.

Incluso, la dignidad, en ciertas ocasiones, viene a confundirse con el honor o la propia imagen *stricto sensu*, pues de lo contrario el legislador no utilizaría las palabras intimidad y dignidad.

Es por ello, que la doctrina se ha preocupado por el contenido preciso del derecho de honor, al identificarlo y relacionarlo con la intimidad y la propia imagen, amparados en el fundamento común de la dignidad de la persona.

Estrada, citado por Nevado (op. cit.), refiere que el tratamiento conjunto de los derechos sobre los que se pronuncian los legisladores, busca proteger los delitos contra el honor, por lo que deben ser precisados los derechos de

intimidad, honor, propia imagen; siendo expresión inequívoca del derecho a la intimidad, por una parte; e inviolabilidad del domicilio, secreto de las comunicaciones como garantías de los mencionados en primer término, por la otra.

En Venezuela, estos derechos están amparados por la Constitución (op. cit.), por lo que en su artículo 27 dispone que:

Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aún de aquellos inherentes a la persona humana que no figuren expresamente en esta Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

De allí que, ampliando la comprensión de este artículo, el trabajador está amparado por una serie de derechos inherentes a su condición, en donde el principio de igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo, así como otros propios como ser humano, por ejemplo igualdad jurídica, igualdad en el trato oficial, el no reconocimiento de títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias, amparado por el artículo 21 de la Constitución vigente.

Según Espinoza (2000), no es menos cierto que la importancia de este principio en materia de trabajo y, particularmente, cuando se trata de la protección al trabajador, merece un tratamiento propio, concreto y adecuado, por el permanente abuso de la ocupación, de la explotación y la especulación de la que son objeto muchas veces los trabajadores.

Por tanto, surge una visión en donde el derecho al honor en el contrato de trabajo debe ser considerado a la hora de cualquier relación laboral. Este derecho, como cualquier otro que integran la dignidad, presenta una trascendencia notable en el ámbito de las relaciones jurídicas que generan subordinación entre las partes.

Palomeque (1995), expresa que es necesario recordar que el contrato de trabajo no elimina, pero sí modula, el ejercicio de los derechos laborales, ya que este es condicionante intrínseco de los derechos de la persona, aunque puede darse el caso de ciertas limitaciones de estos derechos fundamentales en el desarrollo de la relación laboral, por lo que buscar el equilibrio en las partes es el hecho que debe tener mayor relevancia a la hora de un contrato de trabajo.

Un punto de especial interés en esta relación laboral es el prestigio profesional del trabajador. Nevado (op. cit.), señala que antes de revisar este concepto, inserto dentro del derecho al honor, debe establecerse que el mismo está contenido a su vez por aspectos como el respeto a la persona, el uso de un lenguaje adecuado y no insultante contra el trabajador, para referirse a la pericia y habilidades que éste pueda tener en su desempeño, dando paso a reconocer la calidad del trabajo de la persona tanto en su ambiente de trabajo, como en la ejecución propia de las tareas asignadas a él.

El trabajador, como dueño de la titularidad del derecho de honor, posee una titularidad jurídica que le permite gozar de ciertos beneficios y al mismo tiempo de que le sean respetados y protegidos. Bernardoni y otros (2001), hacen referencia a las obligaciones del trabajador, en donde se manifiestan, entre otros, la prestación del servicio personal, la obligación de obediencia, el deber de fidelidad, la obligación de colaboración y obligación de respeto; de igual forma el patrono tiene obligaciones, entre las que están proteger integralmente al trabajador, respetar su dignidad humana, y otros.

Así, el honor y la imagen personal del trabajador deben ser entendidos como un derecho que tiene éste de ser respetado y protegido, considerándolo parte de la relación laboral, al proponerse una protección integral y el respeto a su condición.

Pérez (1986), considera que analizada la configuración del Derecho al Honor como fundamental, en las dimensiones institucionales, en cuanto a valor objeto, y por otra parte la dimensión subjetiva, en cuanto garantía básica de situaciones jurídicas individuales y del pleno desarrollo de la persona; es necesario apreciar lo que la doctrina alemana reconoce como derechos a la personalidad para llegar a una mejor comprensión del Derecho al Honor.

Un aspecto importante a tomar en cuenta según el autor antes citado, es que los derechos fundamentales son innatos, irrenunciables, extrapatrimoniales e imprescriptibles; aunque es verdad que en todos ellos se cumplen rigurosamente estos caracteres, el Derecho al Honor, en concreto, si es innato porque nace con la persona, no es renunciable, ni siquiera es objeto de desprendimiento parcial, y si es imprescriptible, es decir, sin plazo o término para su ejercicio, dado por el carácter de extrapatrimonialidad que en él se cumple.

García (1995), expresa que, como tal, el derecho de la personalidad remite a la idea de una persona en un sentido dinámico, lo que no ocurre cuando se habla de *personidad*. Es decir, remite a su permanente adquisición, aún cuando su puesta en práctica sólo depende de la persona, en virtud de las facultades o poderes con que cuenta sobre sus propios atributos; no ocurre lo mismo si se trata de su goce, ya que en ausencia de disciplina legal se debe recurrir la mayoría de las veces a la conciencia y convicciones que socialmente imperan.

Por ello, su importancia viene determinada por la valoración existente de la personalidad, y es en este orden que el concepto más amplio de la dignidad viene a ser diferente no por casualidad, ya que ésta es una cualidad del ser humano, el cual es portador de ella por el hecho de serlo; mientras

que la personalidad es una conquista que cada quien hace suya, y así queda sometida a permanente desarrollo y revisión.

Crevillén, citado por Nevado (op. cit.), aclara que se está ante un derecho relativo a la integridad moral, ante un derecho subjetivo absoluto, de naturaleza privada, aunque pueda considerarse su naturaleza pública por la posibilidad de amparo y protección penal; como lo son los derechos patrimoniales, pero en los que la apuesta por la libertad se desenvuelve con mayor facilidad, sin que esto venga a significar que se trate de derechos ilimitados, ya que como el resto de los derechos, cuenta con límites intrínsecos y extrínsecos derivados de la protección de los derechos y libertades de los demás, es decir, de los propios de la unión de derechos.

En cuanto al derecho a la personalidad, Ortíz-Ortíz (2000), considera que este es un derecho contemporáneo, en donde la igualdad de los seres humanos ante cualquier situación implica que este debe ser protegido y amparado por su misma condición de ser humano.

Desde esta perspectiva, toda persona tiene derecho al desarrollo de su propia personalidad y a que la misma se le proteja. Ortíz-Ortíz (op. cit.), considera que la persona es un ser racional que posee una identidad propia, por lo que todo confluye necesariamente en torno a su bienestar. Cuando se dice que el hombre es una persona, lo que quiere hacerse entender es que

no es una cosa material, o un elemento de la naturaleza, el cual puede ser considerado como parte de un contexto material en donde puede disponerse de él a voluntad de otros, pero el hombre es un individuo que se sostiene por su misma voluntad e inteligencia.

Para Aguilar Gorrondona, citado por Ortíz-Ortíz (op. cit.), nadie puede negar que los bienes a los que se refiere el derecho de la personalidad están protegidos por el Derecho objetivo, proponiendo el autor que incluso se habla de derechos subjetivos, privados, absolutos y extrapatrimoniales que posee toda persona por el simple hecho de serlo, y que por tanto protegen la esencia de la personalidad y sus más importantes atributos.

Además, si se consideran los derechos como facultades de protección o como derechos subjetivos de prestación, entonces en el primer caso constituyen un derecho-límite, es decir, se fijan en determinadas áreas de la vida en donde puede haber injerencia por parte del Estado o de otras personas; en cambio si se tratan de derechos de prestación, implican que cada sujeto puede exigir de otro, tanto del Estado como de particulares, determinadas conductas en orden de satisfacerlo.

Otro aspecto del problema, es si los derechos de la personalidad apuntan sólo a los aspectos individuales del ser humano o si, por el

contrario, pueden tener un contenido diferente de carácter social o económico.

Beltrán, citado por Ortíz-Ortíz (op. cit., p. 486), señala que las definiciones que puedan formularse sobre los derechos de la personalidad y el honor vienen a coincidir, en el fondo, aunque den mayor relieve a uno u a otro de los elementos o puntos que integran la relación; desde el punto de vista del poder o facultad del sujeto, pueden definirse como:

Aquellos derechos que atribuyen el goce de las facultades corporales y espirituales que son atributos esenciales de la naturaleza humana, condición fundamental de su existencia y actividad, o simplemente el goce de nosotros mismos y de lo que con nosotros está unido indisolublemente, algo así como el derecho de las personas a ser fin en sí mismo y a afirmarse y desarrollarse como tal.

En este sentido, hablar de derechos de la personalidad es, específicamente, hablar de derechos y no tan solo de libertades, buscando calificar facultades concretas del individuo, la subjetivización del elemento jurídico y, en particular, la capacidad procesal para promover su defensa.

Por tanto, consiste según García, citado por Ortíz-Ortíz (op. cit.), en la posibilidad atribuida al individuo de poner en movimiento una norma objetiva en su propio interés. No se trata sólo de encerrar el concepto de derecho en un marco prestacional, sino la de concebir un conjunto de facultades por medio del cual el individuo hace valer su condición de persona por el sólo

hecho de serlo, sin necesidad de reconocimiento previo por parte del Estado o de la sociedad.

Dentro de estos derechos de la personalidad, existen discusiones en lo concerniente a si todos los derechos fundamentales del hombre son también derechos inherentes a su personalidad, ya que este concepto es considerado por muchos juristas como una concepción contemporánea. Es allí, donde aparecen diferencias de apreciación en cuanto al derecho a la libertad, al tránsito, trabajo, a una vida digna, a la igualdad, entre otros; consagrados como inherentes a la condición humana; en cambio el honor se refiere a la conciencia personal, a la dignidad propia, es decir, la reputación.

Ortíz-Ortíz (op. cit.), propone que la imagen propia se refiere a la proyección física y corporal en el campo social o colectivo, la buena o mala imagen pública constituye el bien jurídico protegido, mientras que los demás derechos humanos no tienen ninguna posibilidad de negación, la reputación o el honor pueden presentarse como buena o mala reputación, y justamente lo que se tutela es la buena reputación que la persona ha logrado granjearse de sus congéneres.

Es por ello que De Cupis, citado por Ortíz-Ortíz (op. cit.), aclara que se debe tener presente sin ninguna duda, la diferencia entre derecho a la personalidad y derecho de la personalidad en los siguientes aspectos:

- Derecho a la personalidad implica el reconocimiento de las personas naturales como personas en su dignidad y cualidad, reconocimiento que le es igual tanto a las personas naturales como a las personas jurídicas; además con todas las consecuencias que se derivan de tal reconocimiento, las posibilidades de hacer, de no hacer, dar y exigir determinadas situaciones.
- Los derechos de la personalidad, que implican atributos a la persona humana que se derivan de la sola condición de personas, y que exigen del Estado su reconocimiento, y la garantía del goce y ejercicio: Estos derechos incluyen: derecho a la vida física, entre los que se ubican el derecho a la vida, la libertad personal, prohibición de maltratos, y otros; los derechos de la vida espiritual, que son la libertad de conciencia y de pensamiento, libertad religiosa, derecho a la privacidad e intimidad, el derecho de honor y la inviolabilidad del domicilio, entre otros.

Los derechos de la personalidad, por más que sean predicables de la persona humana, también pueden referirse a las personas jurídicas, en tanto que tienen derecho a la personalidad jurídica y algunos atributos como la privacidad, reputación o fama, entre otros.

En relación a todo lo anterior Nevado (op. cit.), explica que el honor viene a ser ante todo un fenómeno jurídico, un fenómeno social, siendo así que sus sentidos variarán dependiendo del momento que el mismo se haga valer. Además, el hecho de hacer depender de la estimación pública la defensa del honor supone una clara diferenciación entre individuos, al menos potencialmente, y por lo que a la concepción subjetiva se refiere, si depende de la autoestima que cada individuo tiene, dando lugar a que no exista la protección.

De esta forma, el honor como tal cumple con estos aspectos, ya que al exigirse la divulgación, no es pensable el ataque en el ámbito interno/subjetivo, mientras que al atacarse el aspecto externo se produce, necesariamente, el del interno.

Así mismo, parece evidente que los derechos fundamentales se encuentran íntimamente relacionados con la dignidad de la persona, y de allí, formando parte de ella una nueva concepción en donde la lectura más adecuada de la normativa estaría ligada con el derecho a ser respetado.

Sin embargo, esta clásica consideración basada en la estima que cada cual tiene de sí mismo (inmanencia) y la estimación que los demás hacen de la dignidad de la persona (trascendencia); es decir, el carácter subjetivo y objetivo, sigue siendo el utilizado. Incluso, en esta doble vertiente se ha

tratado de encontrar el desenvolvimiento del honor, tanto en el marco interno de la persona, referida a su intimidad personal y familiar; como en el ambiente social o profesional en que se mueve; aunque la verdadera trascendencia e inmanencia debe ser otra, pues el honor es uno y como tal debe tutelarse.

En este sentido, el estudio del honor del sujeto trabajador debe ser considerado en dos aspectos, el primero, como persona individualmente, es decir, es natural y sólo interesa la intromisión que se produzca en el ámbito de las relaciones surgidas del contrato, y la segunda como trabajador, ya que este aspecto tiene una gran importancia no sólo por el bienestar propio, sino también en las condiciones de empleo y ascenso profesional.

En síntesis, toda persona puede hacer valer sus derechos a la personalidad o al honor, por el simple hecho de tener una condición inherente a sí misma, como los derechos humanos, entendiendo que cualquier situación que violente o disminuya el goce y disfrute de los mismos, puede recurrir a la ley para hacer valer los mismos. De allí, las implicaciones jurídicas y las consecuencias legales que se derivan de este problema, por lo que es de gran importancia establecer claramente su origen y así determinar la mejor manera de protegerlos y tutelarlos.

Los Derechos de la Personalidad

Entender el Derecho al Honor conlleva actualmente a replantear los derechos de la personalidad, por ser el honor parte importante de los mismo. En este sentido, en un principio es necesario comprender lo que se conoce como persona, Boecio (citado por Ortíz-Ortíz, 2001, 9. 482), decía que “la persona es la sustancia individual de carácter racional”, de donde la idea de persona no puede hallarse en lo universal, sino en lo particular e individual.

La palabra persona entra en la historia del pensamiento como sinónimo de máscara (per-sonare), común en el teatro griego, y luego siguiendo a Aristóteles, quien la identificó con la categoría de relación, y durante toda la Edad Media como sustancia.

Tomás de Aquino, señalaba que la persona es el individuo de naturaleza racional, su concepción de persona no tiene sólo un valor moral sino también metafísico, de donde tres caracteres esenciales la convierten en persona: la sustancia, la individualidad y la razón; y esta persona debe vivir en una comunidad sometándose a una autoridad legítima aún cuando la comunidad no debe violar el derecho de la persona.

Por tanto, todo examen de la sociedad, el Derecho y el Estado debe necesariamente girar en torno a la persona humana, principio, medio y fin de

ellos, a punto tal de que fija su sentido y destino, como la evolución humana lo pone de manifiesto. Alsina (citado por Ortíz-Ortíz, op. cit.), explica que cuando se dice que un hombre es una persona, se asume primero no sólo como un ente especial en su conexión con el mundo, sino también como dotado de cualidades y características que lo apartan de una mera consideración biológica. Incluso, la misma noción de hombre rebasa los límites de la constitución física o mecánica.

Es así, que el ser humano es entonces un individuo que se sostiene a sí mismo por la inteligencia y la voluntad. No existe solamente de una manera física, hay en él una existencia más rica y elevada, es un saberse a sí mismo, lo que constituye reflexión, es decir, la naturaleza y humanización del hombre.

Es en este contexto que surge el derecho de la personalidad desde la mitad del siglo pasado, cuando se señalaba que los derechos de la personalidad lo constituyen los modos del ser físicos y morales de la persona, mientras que la tutela se centra sólo en aquellos específicos bienes a los que la prudente interpretación del Derecho positivo autoriza atribuir valor jurídico.

Ortíz-Ortíz (op. cit.), expresa que algunos autores consideran que estos derechos no comportan verdaderas facultades, sino simplemente una

protección de no injerencia por parte de los demás y, en todo caso, una protección por parte del Estado en caso de infracción; otros, en el mismo sentido, han sostenido el mero carácter orientador y de principio, sin que pueda sostenerse la existencia de un verdadero derecho subjetivo con contenido material.

En cuanto a la definición de los derechos como facultades de protección o como derechos subjetivos de prestación, si es el primer caso entonces se constituyen en *derechos-límites*, esto es, fijan un área determinada de la vida de no injerencia no sólo con respecto del Estado y los poderes que ostentan sus órganos, sino también frente a los particulares para quienes el ejercicio de sus propios derechos constituirían un límite frente a lo derechos de la personalidad; en cambio, si se trata de derechos de prestación implicaría que cada sujeto puede exigir de otro (tanto el Estado como particulares) determinadas conductas en orden a satisfacerlo.

Sin embargo, surge otro aspecto, y es si los derechos de la personalidad apuntan sólo a los aspectos individuales del ser humano o si, por el contrario, pueden tener un contenido diferente de carácter social o económico.

Es por eso que Beltrán (1979, pp. 21-22), señala que las definiciones que pueden formularse sobre los derechos de la personalidad vienen a

coincidir, en el fondo, aunque den mayor relieve a uno u otro de los elementos o puntos que integran la relación; Desde el punto de vista del poder o facultad del sujeto pueden definirse como:

Aquellos derechos que atribuyen el goce de las facultades corporales y espirituales que son atributos esenciales de la naturaleza humana, condición fundamental de su existencia y actividad, o simplemente el goce de nosotros mismos y de lo que con nosotros esta unido indisolublemente, algo así como el derecho de la persona a ser fin en sí mismo y a afirmarse y desarrollarse como tal.

En este sentido, los derechos de la personalidad se refieren al conjunto de facultades que forman parte de los llamados derechos fundamentales que se concretan en áreas específicas de libertad que derivan inmediatamente de la personalidad del ser humano, y en atención a los diferentes atributos de ésta, que consisten materialmente en establecer un límite para la actuación del resto de la sociedad y el Estado en aras de concretar la dignidad humana como supremo fin de la organización política y social, y en algunos casos verdaderas prestaciones positivas.

Además, hablar de derechos de la personalidad es, específicamente, hablar de derechos y no tan solo de libertades, ya que se trata de facultades concretas del individuo, la subjetivización del elemento jurídico y, en particular, la capacidad procesal para proveer su defensa, tal como expresa

García de Enterría (1985), en la posibilidad atribuida al individuo de poner en movimiento una norma objetiva en su propio interés.

No se trata entonces de encerrar el concepto de derecho sólo en el marco prestacional, sino la de concebir un conjunto de facultades por medio de la cual el individuo hace valer su condición de persona por el sólo hecho de serlo, sin necesidad de reconocimiento previo por parte del Estado o de la sociedad.

Al respecto Ortíz-Ortíz (op. cit.), opina que la idea de que los derechos de la personalidad responden a facultades, es decir, verdaderos derechos por los cuales se exige la obligación por parte de los demás de respetarlo, y al mismo tiempo, por su carácter de derecho, es exigible procesalmente la exigencia de reparación o indemnización cuando la conducta de los demás infringe un daño a cualquiera de esos derechos.

Además, los derechos de la personalidad deben verse como derechos fundamentales, garantizados en el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en la normativa constitucional, pudiendo gozar de tutela reforzada.

En este orden de ideas Herce de la Prada (1980, p. 23), expresa que “todos los derechos de la personalidad son derechos fundamentales, pero todos los derechos fundamentales no se agotan ni se identifican con los

derechos de la personalidad”. Es así, que por ejemplo la educación y el trabajo son considerados derechos fundamentales y, por otro lado, no puede afirmarse que sean derechos de la personalidad sino más bien derechos de la vida colectiva y realizables sólo en el marco social.

En otro orden de ideas, en cuanto a los atributos de la persona tutelados por los derechos de la personalidad, hay que recordar que los derechos de la personalidad derivan inmediatamente de la personalidad del ser humano, y la persona por el simple hecho de serlo ya es poseedora de ciertos atributos que le son inherentes y que derivan de esa esencia individual que le es propia, esto significa que el Estado sólo interviene para reconocerlo y no para crearlo

De allí que Castán (citado por Ortíz-Ortíz, op. cit.), refiere que todo el Derecho existe por causa del ser humano y es éste el sujeto primario e indefectible tanto del Derecho Privado como del Público, pero a diferencia de muchos derechos, los que se refieren a la personalidad consiguen su propia identificación.

Ahora bien, en lo referente a los atributos de la persona tutelados por los derechos de la personalidad, puede señalarse que estos son: Derecho a la personalidad y el derecho a su libre desenvolvimiento, la libertad de

conciencia, el derecho a la privacidad, derecho a la intimidad personal y familiar, derecho a la propia imagen, derecho al honor y la reputación.

En lo referente al derecho al honor y la reputación, tema central de este estudio, Ortíz-Ortíz (op cit.), explica que desde temprano en la historia de la civilización humana, el honor era uno de los bienes más preciados del ser humano, dedicar los años, dar la vida y defender el honor personal o familiar, era uno de los principales cometidos de cualquier persona.

El honor se refiere a la conciencia de su propio valer, de su propia dignidad y, en términos kantianos, del hecho de considerarse como *fin en sí mismo*. Mientras que la reputación se vincula con la proyección en el campo social, esto es, la estima y consideración que una persona se granjea por el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.

En este punto hay que acotar, que la propia imagen se refiere a la proyección física y corporal hacia el campo social o colectivo, la buena o mala imagen pública constituye el bien jurídico protegido, mientras los demás derechos de la personalidad no tienen negativos, la reputación puede entonces presentarse como buena reputación o mala reputación, y justamente lo que se tutela es la buena reputación o la imagen espiritual (*qualitas*) que una persona ha logrado hacerse entre sus iguales.

Los Derechos de la Personalidad y su relación con el Honor y la Reputación

Etimológicamente el honor suele semiológicamente entenderse (en el término latino) de similar traducción en todas las lenguas romances, ya que proviene del griego *ainos*, alabanza, y según Castán (op. cit.), el honor es uno de los bienes más preciados de la personalidad humana, y puede ser considerado como el primero y más importante de aquel grupo de derechos que protegen los matices morales de la personalidad. Es probable que por eso, haya sido confundido con la misma dignidad humana, configurándose en un concepto excesivamente amplio, del que se desprenderán el honor político, militar, comercial, entre otros.

Para De Cupis (citado por Ortíz-Ortíz, op. cit., p. 544), el honor “es el íntimo valor moral del ser humano, la estima de los terceros o bien la consideración social, el buen nombre o buena fama, así como el sentimiento y conciencia de la propia dignidad”, aún cuando otros autores prefieren basar la definición en un carácter normativo según el cual los valores éticos y de actuación se encuentran comprendidos en la pretensión de no ser inmerecidamente ofendidos o menospreciados.

Sin embargo, parece haber consenso en que en el concepto de honor debe hacerse una doble visualización: El honor como resultado de un juicio

de valor que las demás personas hacen de las cualidades de otra (honor objetivo); y como el sentimiento y la conciencia del propio honor, esto es, la representación que el sujeto tiene de sí mismo (conciencia de honor), y la voluntad de afirmar su propio valor (sentimiento del honor).

En este sentido, Alamo (1999, p. 143), señala que:

En primer lugar, que el honor como aspecto de la dignidad, se le reconozca a todo hombre por el hecho de serlo, y si bien puede disminuir, nunca puede desaparecer del todo. En segundo lugar, el honor se entiende como un valor social mediante cuya protección se hace posible la vida en relación.

Ahora bien, el honor, entendido como el derecho a ser respetado por los demás, a no ser escarnecido ni humillado ante uno mismo o ante otro, es un derecho sin el que no se concibe la dignidad inherente a la condición humana.

Desde esta perspectiva Ortíz-Ortíz (op. cit.), propone la nociones de honor de la doctrina internacional, en efecto, el honor implica:

1. Un honor objetivo, que se puede descomponer en dos direcciones:

a. Valor, mérito de una persona, en otras palabras, lo que tradicionalmente la doctrina ha señalado con el nombre de honor interno.

b. Representación que del mérito de esa persona tienen los demás, esto es, el honor externo, fama o reputación.

2. El honor subjetivo, que también implica una dualidad de elementos:

a. Representación que uno mismo tiene de su propio mérito o reputación (conciencia del honor).

b. Voluntad de afirmar el propio valer o la propia reputación (sentimiento de honor).

Ahora bien, cuando se habla de derecho a la honra, se piensa en una especie de patrimonio moral de la persona, consistente en aquellas condiciones que ésta considera como expresión concreta de su propia estimación, la cual en el fondo se basa en un sentimiento de la dignidad individual. Por tanto Recasens (1959), citado por Ortíz-Ortíz (op. cit., p. 545), refiere:

Los ataques contra la honra y el honor serán todas aquellas conductas, injustificadas, de otras personas encaminadas a disminuir esas condiciones morales en las que la dignidad se manifiesta o que sirven de base para la propia estimación que una persona ha menester, serían aquellos, legítimos, ataques que humillasen a la persona, que le estorbasen sentir el respeto de sí misma.

Relación del Honor con otros Derechos de la Personalidad

La protección de los bienes jurídicos inmateriales ha gravitado comúnmente sobre el honor, por lo que históricamente, la protección de la intimidad y de la imagen ha sido bastante ligada al honor. Sin embargo, Pérez (1992), manifiesta que el honor tiene reconocimiento constitucional, mientras que otros como Ruiz (1995, p. 144), sostienen que se trata de derechos diversos, pero todos vinculados con la protección de la vida privada, por lo que:

El derecho a la intimidad protege frente a cualquier descripción de la vida privada. El derecho al honor protege frente a una descripción inexacta de la vida privada o frente a una atribución inexacta a una persona de algún rasgo que presumiblemente va a perjudicarle. El derecho a la rectificación es una piedra de toque que permite corroborar esta distinción. Este derecho no ofrece, por su propia esencia, protección frente al derecho a la intimidad, ni frente al derecho a la propia imagen, sino sólo frente al derecho al honor.

Sin embargo, algunos documentos internacionales recogen conjuntamente la protección al honor y la intimidad, como el artículo 8 de la Corte Europea de Derechos Humanos, donde se excluyó deliberadamente el honor del precepto que protege la intimidad, y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en las ocasiones en que ha tratado sobre el derecho al honor, no lo ha concatenado con la protección de la vida privada.

En este orden de ideas, la intimidad apunta a una consideración diferente al honor o la reputación, ya que la primera se refiere a la propia conciencia de su soledad, de su mismidad, y la necesidad de mantener reserva sobre algunos aspectos de su vida personal, que escapen del conocimiento y la injerencia de las demás personas. En cambio, el honor se refiere a la estima y consideración que cada quien tiene de sí mismo, es a lo que el filósofo Kant llamaba considerarse como fin de sí mismo, en otras palabras, es la conciencia de su propio valer y la trascendencia del yo.

Ese honor según Martínez (1993), es aquel que se refiere a la estimación y la conciencia de los demás, se dice que es un honor objetivo vinculado con la fama, la reputación y la estimación social.

Para ser aún más precisos, la reputación no puede ser íntima, por su propia naturaleza, sino que tiene que ver con el cumplimiento de las obligaciones y deberes sociales de los ciudadanos, lo cual repugna a la noción de intimidad. Ahora, eso no implica que un ataque a la intimidad no sea al mismo tiempo una situación que afecte el juicio que los demás se forman de uno mismo, es decir, del honor.

Visión Doctrinaria del Derecho al Honor

El Derecho al Honor del trabajador es, desde luego, un derecho constitucional no específicamente laboral, es decir, de los atributos con

carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores, y por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la relación jurídica en que se hacen valer.

El Derecho de Honor en la Relación Laboral

El Derecho al Honor, como cualquiera de los derechos que integran la dignidad, presenta una trascendencia notable en el ámbito de las relaciones jurídicas que generan subordinación entre las partes. Además, la irradiación de este derecho va más allá de la esfera del empresario, que es igualmente válido frente al resto de los trabajadores o terceros, pues es allí donde el hombre es capaz de reafirmar su dignidad y es posible encontrar un interés legítimo al honor.

En este aspecto, Nevado (op. cit., p. 33), expresa que es bueno recordar que el contrato de trabajo no elimina, pero si modula, el ejercicio de los mismos. El contrato, como es manifiesto, es “condicionante intrínseco de los derechos de la persona”, aunque se da la paradoja de que, así como pueden existir limitaciones de derechos fundamentales, sobre todo los específicos, en el desarrollo de la relación laboral, no deja de ser una realidad notable la aparición de ciertos aspectos de unilateralidad en beneficio del trabajador.

De esta forma, como tantas veces en el mundo jurídico, hay que proceder a buscar un equilibrio justo, acudir a los principios de proporcionalidad y ver la necesidad para resolver las situaciones fronterizas. Molina (1991), refiere que en este aspecto hay que tomar en cuenta la modalización de derechos para acomodarlos a las exigencias de funcionamiento de la empresa y no a la contractualización que haga prevalecer este funcionamiento.

Es así, que cuando se presentan ataques contra el honor, es necesario examinarlos en el contexto del lugar y ocasión en que ocurren, sin olvidar que el Derecho al Honor se va concretando a través de los usos sociales, y no sólo de las leyes; y que dichos usos no están referidos exclusivamente a un momento histórico en concreto.

Cruz (1988), expone que no vale resolver el conflicto aludiendo a los artículos constitucionales que reconocen la libertad de empresa en el marco de las economías de mercado, ya que este no es fundamental, pues el ser o no fundamental, sólo es más relevante en el desarrollo de las leyes orgánicas, ya que en el ámbito específico donde se hacen valer los derechos fundamentales del trabajador y la empresa, son igualmente prioritarios, así como tampoco debe minimizarse el honor tras el juego de los poderes empresariales reconocidos por el contrato y en los deberes asumidos por quien es trabajador.

Entonces, nos ubicamos en el campo de ¿por qué el Derecho al Honor entra en los estatutos laborales?... para entenderlo, pues parece obvio que la cualidad más delicada de entre todas las conformadoras de la dignidad del trabajador es el honor. A esta inquietud se plantea que este derecho viene a reivindicar las aspiraciones sindicales hacia los aspectos colectivos del trabajo.

Además, el reconocimiento constitucional no podría ser suficiente, teniendo que estar la significación atribuida a la intervención normativa, revisando de igual modo la jurisprudencia y la doctrina más significativa.

En este orden de ideas, para Valdés (1992), se podría plantear el envés del derecho del trabajador, que se encuentra en un deber de quien es la otra parte de la relación laboral, cuyo sentido puede hallarse en una mera abstención, es decir, la no vulnerabilidad del honor o, por el contrario, en una obligación positiva con exigencias de protección y tutela, para cuyo caso habría que acudir, seguramente, al deber recíproco de buena fe, deber, dicho sea de paso, vedador de conductas abusivas y entre cuyos exponentes o manifestaciones podría encontrarse tanto el respeto al honor como a la propia imagen o a la intimidad.

No hay que olvidar en este aspecto, que el régimen de libertades, derechos y principios constitucionales lleva ineluctablemente asociado un

sistema de límites a los poderes empresariales, de entre los cuales la primacía indiscutible la ocupan los derechos fundamentales. En un ordenamiento pluralista, los derechos fundamentales se erigen en límites infranqueables que al empresario no le es dable desconocer en uso de su poder de dirección, como tampoco lo es el principio de buena fe para las dos partes de la relación laboral que ha de dar cumplida la vigencia.

En este punto, habría que cuestionarse si el planteamiento legalmente establecido es el de comportamientos abstencionistas, o sea, obligaciones de no hacer, es decir, la no práctica de acciones que supongan el menoscabo de la dignidad, y por ende de los derechos que con ella se predicen o, por el contrario, llegar al convencimiento de que la auténtica defensa implica una mayor exigencia a quien es deudor de la protección, exigencia que conllevaría, ahora sí, la previsión de mecanismos salvaguardadores de la tutela en la propia empresa.

Normalmente, el Derecho de Honor, está ligado a comportamientos de abstención, en tanto que la causa de la lesión es extensible a otros sujetos implicados en la relación laboral, lo que conlleva a pensar en un cometido de protección, esto es, en una obligación de hacer, que no sólo de respeto, por quien es el obligado principal de salvaguardar este tipo de medidas, bien sean éstas de naturaleza formativa, preventiva o de cualquier otro género.

Sobre este particular, sería viable pensar en la posibilidad de adoptar medidas sancionatorias de carácter inmediato, sin necesidad de acudir a instancias judiciales, es decir, en la remisión al ejercicio del poder disciplinario que asiste al empresariado. En este orden de ideas, como bien jurídico protegido, más allá de especificaciones, la convivencia y buena organización de la empresa y, con relativa actualidad, abre el listado de los principios para una ordenación de un régimen disciplinario.

Molero (1997), propone que si hay una premisa a tomar en cuenta contenida en el Derecho al Honor, es el prestigio profesional visto desde la perspectiva de la exigencia pragmática de la pericia profesional en el ejercicio de la actividad que se desempeñe, la cual no debe equipararse a la lesión que al honor del mismo se cause. Por ello, es preciso que se exceda de la libre crítica a la labor profesional para hablar de cualquier lesión, siendo imprescindible la utilización de expresiones insultantes, insinuaciones insidiosas o vejaciones innecesarias, en definitiva, la utilización de expresiones difamadoras.

Tomando en cuenta lo anterior, interesa recordar que la opinión que la gente tenga de cómo se trabaja tiene una influencia decisiva no sólo en lo que la sociedad vaya a estimar, o en el bienestar propio o familiar, sino que de ello van a depender en ocasiones el estancamiento profesional o consecuencias económicas determinantes. Dando significado a cómo

atender al prestigio profesional más allá de una mera falta a la distinción del trabajador, de modo que aparece un nuevo motivo de protección.

Además, no hay que olvidar que la calidad del trabajo puede configurarse desde dos dimensiones bien distintas: la atinente a las condiciones ambientales y la relativa a las condiciones profesionales del trabajo.

De esta forma, haciendo un análisis de la vulneración del Derecho al Honor, vale decir que si bien la crítica a la pericia profesional es precedente, deja de perder legitimidad y naturaleza de crítica positiva para convertirse en ataque, cuando su contenido, forma y característica de la divulgación, hacen desmerecer la consideración que los demás tienen de la dignidad y prestigio de la persona contra la que se dirige.

Otra cosa es, que en el círculo relativo al ámbito donde se realice el trabajo cuyos resultados se ponen en entredicho, se pueda hacer jugar un elemento exculpatorio o minimizar del *animus* necesario para causar la lesión, así:

1. El posible cuestionamiento de un deber que compete al trabajador como lo es el de la diligencia, en tanto que la referencia sea hecha al modo de actuar en la realización del trabajo, que no a un resultado concreto.

2. La posibilidad de que la situación atentatoria responda a una situación emocional del momento en que se profiera, haciendo notar que no es lo mismo la forma improvisada que el sosiego y meditación que cabe suponer, por ejemplo a quien redacta un escrito.

Sea como fuere, para Molero (op. cit.), el prestigio profesional aparece en muchas legislaciones como la de España, protegido desde diversas vertientes, siendo destacable, por el rigor con que se predica, la imposibilidad de su menoscabo cuando de los cambios no sustanciales en las funciones habitualmente prestadas por el trabajador se trate. No deja de ser indignante el cambio vejatorio en el modo de prestarse el trabajo o la transgresión de lo que puede denominarse *rol* profesional del trabajador.

No hay que olvidar, que la empresa es algo más que un conjunto de puras relaciones técnicas o jurídicas, siendo en ella la dignidad de una trascendencia notable que va configurando un cúmulo de consideraciones diversas, entre las que la estima o el prestigio profesional son elementos configuradores.

En síntesis, para García (op. cit., p. 40), no puede obviarse la posible asimilación que con la fama se tiene el prestigio profesional, entendida ésta, naturalmente, “como honor o reputación profesional”, es decir, con el honor

en su dimensión social, con la “opinión que la gente tiene de la excelencia de un sujeto en una profesión o arte”.

Vulnerabilidad del Derecho. El Sujeto Pasivo de la Lesión:

La Titularidad del Derecho al Honor

Sin olvidar que el sujeto trabajador no puede ser apartado del estudio por poseer la titularidad del Derecho al Honor, Rodríguez Guihan (1996), expone que a pesar de descartar el análisis exhaustivo relativo a las personas jurídicas, quizá hay que hacer una revisión de la trascendencia de las vulneraciones que contra el trabajador afiliado a un sindicato se realizan.

Este autor refiere que en España, obligados a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 371 del 7 de febrero de 1995, se resuelve en sentido afirmativo la duda sobre el honor de las personas jurídicas, siendo la primera vez que con rotundidad, apartado de las posiciones vacilantes por defender el carácter personalista del mismo, se concluye que para la protección constitucional a los ataques al honor se produzcan, no se requieren de su personalización o causación *ad personam*.

Profundizando en esta idea, hoy día la doctrina no duda en considerar la necesidad de atribuir el derecho a las personas jurídicas, aunque bien es verdad que en la mayoría de las ocasiones, no en cuanto al derecho de la personalidad y sí por la evidente protección de bienes jurídicos diferentes,

siendo destacable en este aspecto, entre otros, el prestigio profesional, pues el daño moral ha de ser concebido en un sentido amplio, esto es, no sólo las sensaciones dolorosas entran en su campo de acción, sino también aquellas que dificulten la satisfacción de un interés.

Se habla en este respecto, de daños inmorales impropios o patrimoniales indirectos, si bien estos son diferenciables en orden a la afectación, por reducida que sea, sobre elementos patrimoniales, de lo contrario no se presumirían los daños morales, teniendo que ser probados los patrimoniales. Incluso, más allá del punto de partida, esto es, que se dificulte la satisfacción de un interés sin pérdida de un patrimonio, entrando a valorarse la importante repercusión que para los mismos tiene la pérdida de prestigio por difamación.

Pérez (op. cit.), refiere que siguiendo la titularidad del Derecho al Honor habría que cuestionarse a su vez el hecho del posible juego que la misma ofrece desde el punto de vista de los colectivos de personas, en este caso, el grupo de trabajadores, por lo que hay que reflexionar sobre cómo apreciar la difamación o desmerecimiento en la consideración ajena cuando se trata de un grupo de trabajadores.

Naturalmente, la primera reflexión va encaminada a significar la solución en el que se plantea el problema desde la consideración de una

víctima. En este sentido, hay que establecer que el significado personalista no ha de ser entendido en el sentido de que sólo se admita la existencia de lesión del Derecho al Honor cuando se trate de ataques dirigidos a persona o personas en concreto e identificadas, pues también es posible apreciar lesión en aquellos supuestos en los que, aún tratándose de ataques referidos a un determinado colectivo de persona, los mismos trascienden a sus miembros o componentes, siempre y cuando éstos sean identificables, como individuos, dentro de la colectividad.

La vulneración del honor, visto así, puede afectar no sólo al trabajador como sujeto situado antagónicamente frente al empresario en el marco del contrato, sino también, a un grupo de los mismos, esto es, a los que desempeñen determinadas tareas o cometidos profesionales, siendo, lógicamente, más proclive el ataque cuanto menos cualificado sea el trabajador, haciendo valer también cualquier otra clasificación por varias razones: edad, sexo, nivel de formación, tipo de contrato, nivel de salario, entre otros; lo que tiene mucho que ver con el derecho a no ser discriminado.

En consecuencia, para Rodríguez Guihan (op. cit.), se produce, tomando como referencia el amparo, una aproximación a la caracterización de la colectividad, en tanto trasciende la lesión a sus componentes y siempre que sean identificables en su seno, previo al reconocimiento de la titularidad

de las personas jurídicas, teniendo en cuenta además que se cumpla con un mínimo de cohesión suficiente.

De este modo, las personas físicas integrantes de la colectividad, es decir, los trabajadores afectados, serán los que puedan recibir directamente la protección que se otorga; los que en definitiva, puedan accionar como ofendidos, pues ellos, como componentes del grupo, la sufren indirectamente.

Por otra parte López (op. cit., p. 67), continuando con el análisis de titularidad, expresa que hay que abordar el referido a las personas con cierta relevancia pública, cabiendo hacer a priori el siguiente distingo:

1) que se trate de persona con relevancia más allá del ámbito estrictamente laboral y por razones distintas a las prestación de servicios y 2) que se trate de persona con relevancia en el seno de la empresa o de relevancia debida al servicio que presta (caso de los representantes de los trabajadores), ¿jugaría en igual medida el derecho que para los ciudadanos se reconoce y que para los trabajadores en tanto ahora ocupa el tema?.

En este aspecto, el autor antes citado propone la revisión de la ley para aclarar la protección a la imagen, derecho que no se impedirá tomando en cuenta su capacitación, reproducción o publicación por cualquier medio, cuando se trate de personas que ejerzan un cargo público o una profesión de notoriedad o proyección pública. Esto no significa, que desde el ámbito civil, deje de ser importante la situación que se presenta cuando

determinados trabajadores ejerzan, vale decir, funciones públicas, cuya definición viene a referirse a aquella que ejerce una persona con un cargo público, profesión de notoriedad o proyección pública.

En este sentido, parece que las dos situaciones de las que se parte son válidas para lo que se pretende abordar, ya que, se trate de una persona pública más allá de la empresa, como su ejerce un cargo de determinadas características que le convierten en un sujeto diferenciable en el seno del concreto centro de trabajo, siendo su representante o ejerciendo un alto cargo, lo cierto es que tal publicidad puede deberse a dos situaciones distintas: 1) que se haya buscado o, 2) que sean los medios de comunicación los que, a partir de la disposición constitucional del derecho a informar sobre temas generales al público, hayan provocado tal disposición.

Sea como fuere, no hay duda que la segunda de las razones dadas no es de sumo interés para el estudio del honor, pues, salvo que la información se deba a la meditación por el empresario en el ataque, éste no es el lugar en que abordarlo.

Entonces, cuando se trate de un trabajador, persona pública, representante o que ejerza un alto cargo en la empresa, lo cierto es que no hay que buscar un nuevo punto de equilibrio por la necesidad de atemperación de ataques que en otro caso adquieren una mayor

reprobabilidad, pues la propia publicidad los convierte en tácitos autorizantes, siendo para López (op. cit.), incuestionable cuando se trata de derechos que no admiten renunciaciones, ni siquiera parciales.

En síntesis, a mayor abundamiento, podrá serlo ante derechos paralelos como la intimidad, pero en la medida en que se trate el honor, lo único en cuestión es ponderar la crítica, no así el derecho mismo. Precisamente, el vulnerar el prestigio profesional de quienes ejercen este tipo de tareas genera consecuencias difícilmente subsanables.

Aspectos Jurídicos del Derecho al Honor en Venezuela

El Derecho al Honor, puede verse reflejado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Título III de los Deberes, Derechos Humanos y Garantías, Capítulo I de las Disposiciones Generales, el artículo 20 consagra que: “Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social”.

De igual forma el artículo 21, dispone que:

Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones infundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerados; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan...

Así mismo, en el artículo 27, se expresa que:

Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aún aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos...

En el Capítulo III De los Derechos Civiles, en el artículo 60 consagra que:

Toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y ciudadanas y el pleno ejercicio de sus derechos.

Ahora bien, en lo referente a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Bernardoni y otros (2001), refieren que el trato que debe darse a los trabajadores debe ser el mismo, sin que puedan ser establecidas diferencias de ninguna especie.

La regla del artículo 26 que exige idéntico trato para todos los trabajadores, se ve reforzada por disposiciones tales como la de los artículos 135, que establece la regla a trabajo igual, igual salario; 186, igualdad de

condiciones de trabajo; 258, igualdad de remuneración para los menores y 379, prohibición de establecer diferencias en la remuneración y las condiciones de trabajo de la mujer trabajadora.

Sin embargo, la ley prevé que puedan existir diferencias en el régimen aplicable a cierta categoría de trabajadores como los menores, los minusválidos y los ancianos, o que puedan adoptarse disposiciones especiales para proteger la maternidad y la familia, sin que a tales normas se les pueda considerar discriminatorias.

El Derecho al Honor y la Constitución de 1999

Cuando el actual Presidente de la República presentó a consideración de la Asamblea Nacional Constituyente un proyecto de Constitución denominado Ideas Fundamentales para la Constitución Bolivariana de la V República, se dividía en seis capítulos, a saber: Título I, De la Nación, la República y el Estado; Título II, De los Derechos Humanos y los Deberes Ciudadanos; Título III De la Federación, Competencias Nacionales y Competencias de los Estados; Título IV, De la Democracia Participativa y Protagónica; Título V, Del Sistema Socio-Económico; Título VI, Del Poder Público Nacional, que incluía el Poder Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Moral y Electoral.

Ahora bien, en el Capítulo III se destina a regular los derechos civiles, y en el proyecto se pretendía tener las siguientes disposiciones:

Artículo. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Artículo. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin el consentimiento del titular por resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.

Artículo. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas salvo decisión judicial.

Artículo. Los libros, comprobantes y documentos de contabilidad sólo estarán sujetos a la inspección o fiscalización de las autoridades competentes, de conformidad con la ley.

Tal como aprecia de lo antes citado, la visión de privacidad es manejada por este proyecto de manera más comprensiva de varias manifestaciones dentro de las cuales la intimidad es sólo una de ellas, y es así que la primera noción es la de honor, pero la intimidad es bifurcada en la personal y familiar. Según Ortiz-Ortiz (op. cit.), esta noción tan frecuente en el constitucionalismo comparado, sin embargo, no fue recogida por el constituyente de 1999, quien se limitó a consagrar el derecho a la protección al honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación. Por tanto, hubiese sido preferible mantener la noción de intimidad personal e intimidad familiar para la intimidad, como concepto genérico, teniendo así mayor concreción constitucional.

Además de las normas antes comentadas, también preveía un capítulo especial destinado a regular el derecho a la honra y la intimidad, compuesto por las siguientes normas:

Artículo. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Artículo. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

Artículo. La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptadas mediante orden judicial en los casos y con las formalidades que establezca la Ley.

Artículo. La ley protegerá contra esos ataques e injerencias.

Estas normas citadas responden a una mejor estructuración teórica del derecho a la privacidad y al honor y reputación; así el honor que estaba protegido en el capítulo dedicado a los derechos civiles se diferencia de la honra, ya que esta tiene que ver con el llamado honor objetivo, es decir, el reconocimiento de su dignidad como fin en sí mismo, según la interpretación que se ha propuesto del criticismo kantiano.

Más esquemáticamente, resultaría que el honor tendría dos perspectivas: Una es el honor subjetivo, para hacer referencia a la autoconciencia de sí mismo, o la autoestima, consideración que tiene la persona de su propio ser; y la otra es el honor objetivo, que tiene que ver con la heteroestima, o estimación social o colectiva, lo que en términos

kantianos, en la consideración como fin en sí mismo y nunca como medio o instrumento de fines particulares de las demás personas. Ese reconocimiento social o estima colectiva es un reconocimiento a su dignidad.

Esta es la razón por la que se piensa que la proyectada norma, de que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad, era la redacción correcta para deslindar el derecho al honor y el derecho a la reputación.

Aspectos Jurisprudenciales del Derecho al Honor

A continuación se presentan dos sentencias, que tienen relevancia jurídica para el tema tratado.

En la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, Sentencia del 21 de marzo de 2000. Las partes; Pedro Lava Socorro vs. Consejo Nacional Electoral. Procedimiento: Amparo Constitucional, Expediente 00-22862, Sentencia N° 115. Magistrado Ponente: Rafael Ortíz-Ortíz.

En la referida sentencia, se presenta la presunta violación del artículo 60 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es decir, en lo atinente a la protección de su honor y reputación, es necesario destacar un aspecto importante en cuanto a lo delicado de la imputación de este tipo

de violaciones, dado que las mismas traspasan los límites de lo objetivo. En efecto el honor y la reputación son conceptos que han sido definidos por la Real Academia Española como: “sentimiento de nuestra dignidad moral” el primero y el segundo como “fama, nombre: tener buena o mala, reputación una persona”.

Tomando en cuenta estas definiciones, la Sala consideró que éstos son derechos que si bien es cierto que la Constitución vigente consagra, debían ser protegidos, también lo es el hecho que para que esta denuncia procediera era necesario contar con suficientes elementos probatorios para que los mismos fueran denodados (atrevidos e intrépidos) en la simple lectura y revisión de las actas que conformaban el expediente contentivo de la pretensión de amparo constitucional.

Asimismo, y tal como lo señaló el ente querellado y el Ministerio Público, el querellante no aportó ni siquiera los hechos de los cuales él pretende hacer valer que se le transgredieron su derecho al honor y reputación, por tanto, una vez verificado el expediente, la Corte pudo constatar que del mismo no se podía llegar a la conclusión que conllevara a establecer que se habían violentado los derechos denunciados como conculcados por el querellante.

Continuó exponiendo la Sala que no hay duda que el honor y la reputación constituyen pilares fundamentales de la dignidad humana y del desarrollo de la personalidad humana, y se trata de un bien jurídico que las legislaciones tienden a proteger. Por eso, se ha señalado que el honor, como atributo de la personalidad, tiene una historia tan larga como la del hombre mismo, y se bifurca en dos secciones:

... El honor externo u objetivo, el cual es la opinión que, los demás integrantes de la sociedad, tienen de una persona determinada; la buena fama a que se ha granjeado mediante el exacto cumplimiento de los deberes sociales, morales, jurídicos y políticos que impone la vida social. Este honor externo u objetivo es propio de toda persona -natural o jurídica- que pretenda desarrollarse en sociedad y, sin duda, constituye uno de los baluartes o atributos de la personalidad; esta noción de honor bien puede identificarse con la reputación de la cual gozan las personas naturales, y la fama indispensable para las personas jurídicas para su cabal desenvolvimiento.

El honor interno o subjetivo, que se refiere a la opinión y estima que cada persona tiene de sí misma, es su propio concepto y su propia conciencia del valer. En términos kantianos se trata de la propia consideración como fines en sí mismo y nunca como medios o instrumentos del capricho de los demás. De allí su carácter subjetivo y relativo a cada persona, y tal vez por ello propio exclusivamente de las personas naturales aunque no de las personas jurídicas, aún cuando la afección a este tipo de honor alcance a sus integrantes. En ambos casos se requiere que el hecho constitutivo de lesión al bien jurídico del honor y reputación pueda ser apreciado objetivamente, esto no es, no basta con la sola afirmación de que se ha sufrido un daño, es necesario demostrar objetivamente que se ha infligido una lesión de tal naturaleza que, inexorablemente o causalmente, ello rebosa la esfera de tranquilidad y sosiego al cual se tiene derecho...

Estos fueron los criterios que la Sala expuso para tomar su decisión, la cual se muestra de la siguiente manera:

... Aplicados los anteriores criterios al caso de autos puede verificarse que el querellante se ha limitado a señalar la violación de su derecho al honor y reputación sin establecer la manera, el cómo y el por qué tal bien jurídico se ha lesionado, y tampoco ha señalado concretamente cuál es el hecho constitutivo del daño, para proceder en consecuencia a probarlo. Por estas razones tal denuncia se desestima, y así se declara.

Otra jurisprudencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo. Sentencia del 20 de junio de 2000. Partes: Industrias Malfot, C.A. Vs. Servicio Autónomo Registro de la Propiedad Industrial del Ministerio de la Producción y el Comercio. Procedimiento: Contencioso de Nulidad con Amparo Constitucional conjunto. Expediente 00-22896. Sentencia N° 746.

En la discusión plantea, la Corte expuso que ha discutido en la doctrina nacional y extranjera si las personas jurídicas son titulares del derecho al honor y a la reputación, bajo la consideración de que el honor interno o subjetivo constituye la conciencia individual o personal de su propio valer, es decir, la consideración propia definen sí mismo de la filosofía crítica de Emmanuel Kant, de su libro *Metafísica de las Costumbres*; y ciertamente, en tanto que las personas jurídicas son entes de razón de carácter irreal e incorpóreo, que ha llevado a cierto sector de la doctrina a afirmar que se

trata de una ficción para cumplir los fines de la persona humana, y como consecuencia, no tiene en realidad conciencia de su propio valor, y por consiguiente, o puede tener honor interno o subjetivo.

Sin embargo, continuó exponiendo la Corte, que un asunto distinto ocurre con el honor externo u objetivo, ya que en este caso se trata de la conciencia de los demás del propio valer de una persona; por ello se ha conectado este honor con la reputación.

Por tanto, la reputación es la creencia y la conciencia que existe en los demás sobre el cumplimiento de los deberes individuales o colectivos que hacen a la persona digna de estima y aprecio. Es por ello que la Corte, dispuso:

... En este caso, es perfectamente posible imputar a las personas jurídicas este tipo de honor, puesto que las empresas viven y se desarrollan en virtud de la confianza y la consideración que tienen los demás de la seriedad y responsabilidad de las mismas. De hecho, las empresas dedicadas al comercio tienen, en su reputación llamada también fama, un elemento extra patrimonial pero con decididos efectos patrimoniales que implican la presencia de una empresa en el mercado.

En síntesis, el honor de toda persona es un derecho que debe ser respetado y tomado en cuenta en las relaciones laborales, puesto que la reputación y la buena fama de las personas contribuye a mejorar la visión de

la empresa donde labora, siendo este un patrimonio que debe ser considerado y respetado en cada trabajador.

Citando a Duran Leon, (op cit), en sentencia Interlocutoria de fecha 25-09-2000, Exp 002268, expone el criterio del Juzgado Superior del Trabajo respecto a los principios para la realización de la justicia, que a criterio del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 01-03-2000, con ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, son el principio finalista, reposición inútil, debido proceso, justicia efectiva , que a su juicio, el cual compartimos no son más que la transformación del estado de derecho en un estado de justicia, evitando que la forma de las cosas conspire contra lo justo principio este que en la Constitución Bolivariana de Venezuela aparece consagrado en forma magistral en el artículo 257, y que en conclusión consagra de que el derecho no es enteramente formal sino que el valor de lo justo debe necesariamente imponerse.

CAPÍTULO II

LA NOCIÓN DE DESIGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO

JURÍDICO VENEZOLANO

El Principio de Igualdad

El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera que la paz universal y permanente, sólo puede basarse en la justicia social, pues se reconoce que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y la armonía universales.

Es por ello, que ha sido elocuente el trabajo de la OIT en este aspecto. Su carácter tripartito le ha permitido logros en materia de protección de los derechos sociales. Para esto ha diseñado Convenios y Recomendaciones de gran utilidad para la comunidad internacional. En su seno tripartito se realiza una labor normativa para darle contenido a los derechos de los trabajadores, por lo que el Derecho Internacional del Trabajo esgrime principios esenciales tales como: igualdad, independencia, objetividad, imparcialidad, y universalidad.

En este aspecto, Perdomo (2002, p. 6), en su ponencia titulada *Principios del Derecho del Trabajo*, destaca que los principios y derechos recogidos en los convenios que cita la Declaración adoptada en la 86° Reunión de la Conferencia de la OIT, en Ginebra, de fecha Junio de 1998, relativa a estos principios y derechos fundamentales en el trabajo expresa que:

todos los Miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Igualmente, se declara que dichos principios son:

- a. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c. la abolición del trabajo infantil;
- d. **la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

Ahora bien, Añón (2001), expresa que en términos generales y en el contexto de las constituciones contemporáneas se asume que el principio de igualdad implica que todas las personas que son miembros de una misma comunidad constitucional, tienen garantizados los mismos derechos constitucionales y, por otra parte son iguales ante la ley.

Rosenfeld, citado por Añón (op. cit.), afirma que estas normas son susceptibles de articularse de formas muy diferentes y sin embargo imponen ciertos límites de cómo pueden usarse las variables relevantes y en última instancia, se reconducen a algunos de los siguientes principios, dependiendo básicamente de los presupuestos filosófico-políticos desde los que se analice, o a los tres conjuntamente: 1) el principio de igualdad de trato, 2) el principio de igual consideración y 3) el principio de igual resultado.

Esos principios precisan a su vez, según Ferrajoli (1995), en el sentido más general y a la vez primero que puede atribuirse al principio de igualdad jurídica es el de universalidad de los derechos fundamentales en una doble dimensión, en tanto que contenido de significado de la igualdad en sentido jurídico y en tanto que engloba todos los derechos fundamentales: civiles, políticos y sociales.

Es así, que la igualdad puede expandirse en dos direcciones, en la ampliación del número de derechos fundamentales como ejercicio de libertades y satisfacción de necesidades, o en la ampliación de los titulares de los derechos hasta coincidir con la totalidad de los seres humanos.

Para Añón (op. cit.), el problema más importante al que hay que responder, es cómo se pueden articular las exigencias básicas de la

igualdad, es decir, la promoción de la igualdad, la prohibición de discriminación y la tutela de las diferencias.

Articular la igualdad significa, como propone Bobbio (1993, pp. 53-54), “responder a dos cuestiones distintas: igualdad entre quiénes e igualdad en qué y la respuesta presupone, por otra parte, encontrarse ante un concepto relacional, valorativo y normativo”. Conforme a ello, el Derecho lo que hace es una tarea de clasificación y justificación, es decir, de formalización de criterios con arreglo a los cuales se tratará una situación en términos de equiparación o bien de diferenciación.

Entonces, el significado de la igualdad jurídica en los modelos de un estado constitucional no puede ser entendido sino como un principio complejo al menos en dos sentidos. Laporta, citado por Añón (op. cit.), afirma que la igualdad o desigualdad se realiza a través de una de las relaciones mediante las cuales el derecho enlaza un supuesto o estado de hecho definidos de acuerdo con ciertas propiedades y una consecuencia normativa que consiste en un tratamiento determinado.

Tenemos así que la igualdad se puede captar como un mosaico muy complejo de estos tratamientos y la formulación de un solo contenido reasuntivo de todas estas situaciones respondería a una formulación similar que proponga que todos los seres humanos deben tener reconocida su igual

dignidad; pero se trata de un principio regulativo excesivamente indefinido, incluso al pretenderse atender a los hilos conductores de la igualdad, deslindando los principios que lo integrarían.

En este sentido, y aunque efectivamente, por tratarse de un orden quizás demasiado general e indefinido, resulta bastante claro que el último contenido de la idea de igualdad jurídica es la igualdad de derechos e igualdad en los derechos, como una suerte de meta-derecho. al respecto Bobbio (op. cit., p. 58), propone que la expresión igualdad en los derechos e igualdad de los derechos “significa algo más que la mera igualdad frente a la ley como exclusión de toda discriminación no justificada, significa gozar igualmente, por parte de los ciudadanos, de algunos derechos fundamentales constitucionalmente garantizados”.

Este criterio, compartido por Ferrajoli (citado por Añón, op. cit.), pone el acento en esta misma idea para incidir en la igualdad jurídica como principio normativo referido a los derechos que son considerados como fundamentales, es decir, del derecho a la vida a los derechos de libertad, de los derechos políticos a los sociales hasta el meta-derecho que es el derecho de igualdad, o sea, el tratamiento igual ante la ley y a la garantía efectiva de tales derechos en condiciones de igualdad.

Todo lo anterior supone no sólo que el sistema jurídico tiene que contemplar todas las garantías precisas para realizar estos derechos sino también las medidas de diferenciación y equiparación necesarias para la efectividad de todos los derechos fundamentales. Esto tiene otra implicación y es que permite compatibilizar el reconocimiento de iguales derechos fundamentales y diferentes métodos de aseguramiento o de realización en atención a las diferencias.

Ahora bien, en cuanto a los principios contenidos en la igualdad como igualdad de derechos, cualquier enfoque sobre el principio de igualdad, aunque no se haya abordado desde argumentos exclusivamente normativos, muestra según Añón (op. cit.), dos dimensiones de la misma, es decir, desde el punto de vista histórico, ciertamente primero se reconoció o formó parte del derecho de igualdad formal como igualdad ante la ley y en un segundo momento y ligado al estado social, la igualdad sustancial o material.

Sin embargo, no es posible desconocer, que esta dualidad se ha convertido en la atribución de una prioridad axiológica de igualdad formal con respecto a la sustancial, y esta proposición tiene una fuerza casi inconmesurable en cuanto se dotan de contenido concreto las medidas de acción positiva.

La igualdad formal se expresa como la exigencia jurídico-política de la igualdad ante la ley y despliega sus efectos según Peces y Pérez (citados por Añón, op. cit.), en las siguientes direcciones: igualdad como generalización, en tanto que las normas se dirigen al hombre en abstracto; en segundo lugar la igualdad procesal o igualdad de procedimiento para todos y la tercera, la igualdad de trato como equiparación y como diferenciación.

Por tanto, del principio de igualdad no se sigue que todos los individuos deban ser tratados de un modo igual ni que toda diferencia de trato sea considerada ilegítima. La igualdad formal, como principio normativo, impone hacer abstracciones de las características diferenciales, para considerar relevantes las comunes.

Por consiguiente, una primera dimensión desplegaría sus efectos en la igualdad de trato como equiparación que tiene como contenido el principio de no discriminación, el cual puede ser interpretado, en sentido amplio, como prohibición de desigualdades injustificadas o irrazonables y, en consecuencia, para que sean aceptables las diferencias normativas, éstas tiene que tener una justificación objetiva y razonable. Sin embargo, este significado permite prohibir sin posibilidad de excepción el uso de rasgos diferenciadores como el sexo, raza, religión, ideología y otros; sean cuales fueren su sentido y objetivos.

En este sentido, Vallespín (1995) refiere que el concepto de igualdad puede verse desde dos sentidos fundamentales: como principio regulativo de la ciudadanía y como igualdad en condición. Estos dos sentidos distintos responden a la lógica y a criterios de delimitación diferentes. Uno se refiere más al espacio político y el segundo incide más sobre el económico y social y de alguna manera, aquí pueden encontrarse las raíces de la distinción entre lo que se llama igualdad formal y material.

La igualdad material hace referencia a la equiparación y equilibrio de bienes y situaciones económicas y sociales que permitan la plena participación de un sujeto en la vida social. Consiste en articular como objetivo del derecho el principio de satisfacción de necesidades básicas y desde el punto de vista de trato material, como diferenciación implica el recurso a técnicas y medios que pretenden establecer tratamientos diferentes cuando se producen situaciones de desigualdad o desventaja, o extrema gravedad.

Por su parte Perona (1995, pp.37-38), propone una delimitación de la igualdad examinando las condiciones en que es posible. La primera condición es que:

... sólo habrá igualdad en el reino de la libertad si previamente la hay en la necesidad y no conviene olvidar que el incómodo reino de la necesidad es absolutamente imprescindible para la supervivencia de la especie humana y para la existencia de la misma libertad.

La segunda condición es evitar convertir las diferencias en fuente y justificación de desigualdades, en condiciones que reducen la capacidad de acción y participación de algunos sujetos.

Por tanto, frente a la idea que transmite la expresión “*igualdad a*” como asimilación, se puede oponer otra idea que quedaría expresada como “*igualdad entre*”, que permitiría las diferencias pero no las desigualdades. Ahora bien, el núcleo del problema es si las medidas diferenciadoras son legítimas sólo cuando no violan el principio de igualdad en sentido formal.

Esta idea, según Ballesteros (citado por Añón, op. cit.), es un tanto difusa pero tiene plena aceptación entre quienes critican que la justificación de las acciones positivas se encuentran en la igualdad material y para ello, tienen que adoptar una prioridad valorativa a la igualdad formal sobre la material que pone de relieve, en primer término, la falta de claridad en las relaciones en las dos dimensiones.

El principio de igualdad material contiene dos dimensiones, por una parte hace referencia y es el criterio interpretativo básico para medir el grado de efectividad de la igualdad formal, pero por otro lado, contiene un principio autónomo de igualdad material dirigido a todos los ciudadanos en la vida social, económica y política.

Su especificidad radica en que si bien la igualdad formal prohíbe hacer diferenciaciones, la igualdad material tiene un contenido positivo, es decir, consiste en dar prioridad o atribuir relevancia a los factores de diferenciación. Lo importante de este enfoque está en que el último objetivo de este principio es conseguir la igualdad, pero no una igualdad entre personas asumida como algo neutro, sino igualdad entre personas, teniendo en cuenta las diferencias de género, raza, de lengua y otras; que existen entre ellas.

La idea sería tratar igualmente a las personas pero no como si fueran iguales y por ello hay que tomar en cuenta las diferencias en tanto que éstas comportan consecuencias negativas derivadas de la aplicación de criterios iguales.

Según Ballesteros (citado por Añón, op. cit.), el principio de igualdad puede ser configurado como una parte integrante del principio de igualdad formal, al menos en tanto que la igualdad constituye una desviación justificada de la igualdad formal.

Asimismo, Young (citado por Añón, op. cit.), refiere que el objetivo no es compensar una desviación hasta que se alcance la normalidad, sino elaborar normas e instituciones capaces de dar cuenta de las circunstancias plurales y las necesidades que existen, o que deben existir dentro de ellas. Por ello, al centrar un tratamiento en el contexto del principio de igualdad

material no se pretende eliminar diferencias, cosa que tampoco debería ser objeto del principio de igualdad formal en la medida en que se limita a hacer abstracciones de las diferencias, sino corregir, eliminar o evitar los efectos desfavorables o perjudiciales que comportan esas diferencias.

Todo esto permite orientarse a la propuesta de que la igualdad material es la igualdad equitativa entre los grupos, frente a la igualdad formal que sólo afirma la igualdad entre individuos. La conceptualización de la igualdad formal en términos de individuo abstracto tiene consecuencias decisivas tanto en el concepto de discriminación como en el acciones positivas.

Una de las razones que permite afirmar que las acciones positivas forman parte del ámbito de igualdad material, o del cruce donde se encuentran las dos dimensiones de la igualdad, tiene que ver con un rasgo característico de aquella que, a diferencia de la igualdad formal, es una igualdad entre grupos diferentes. Un principio normativo que necesariamente afecta a los individuos pero cuyo objetivo es solventar desde el punto de vista jurídico una relación de hecho de desventaja, de desproporción grave entre grupos diferentes.

Al respecto Casqueira (citado por Añón, op. cit.), refiere que la igualdad material representa la posibilidad de hacer de la igualdad formal un

instrumento de transformación de las desigualdades. Precisamente, la falta de claridad entre estas dos dimensiones es uno de los factores que más afectan a la articulación entre acciones positivas como instrumento de configuración de políticas de igualdad y concepciones de igualdad.

Nociones Generales de la Desigualdad

Las desigualdades en opinión de Rousseau (2000), puede observarse en que los filósofos han enunciado que éstas en el hombre se han manifestado a lo largo de la historia dentro de todos los ámbitos de vida. Pasando desde el simple hecho de la supervivencia del más fuerte, hasta llegar a ser situaciones impositivas de criterios de unos sobre otros.

Además, las desigualdades se muestran en sectores tanto personales, como en privados y públicos. Conforme al Derecho, para Rousseau (op. cit.), no se hallaría más solidez que verdad de la voluntaria fundación de la tiranía y sería difícil demostrar la validez de un contrato que sólo obligaría a una de las partes, en el que todo se hallaría en favor sólo de una de ellas y nada en el de la otra, redundando en perjuicio del sometido por la fuerza.

Al seguir el progreso de las desigualdades, en sus distintas evoluciones, se halla que su primera causa fue la constitución de la ley y del derecho de propiedad; la institución de la magistratura, la segunda; y la tercera y última, el cambio de poder legítimo en poder arbitrario. De manera

que la condición de rico o pobre fue autorizada por la primera época; la de poderoso o débil, por la segunda; y por la tercera, la de señor y esclavo, que es el último grado de desigualdad y término a que llegan los demás, hasta que nuevas revoluciones disuelven de repente el gobierno o le aproximan a la institución legítima.

Y es que interpretando con mucha humildad, la explicación que da Rousseau sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres se señala a la propiedad privada como causa de todos los males humanos, creo que Marx vió el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la experiencia de los primeros 50 años del siglo 19, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la división de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta secuencia deduzco que la lucha de clases es la ley de la historia, cíclica, una veces evolutiva otra decadente.

De la extremada desigualdad de las condiciones sociales y de las fortunas, de la diversidad de pasiones y de talentos, de las artes inútiles, de las artes perniciosas y de las ciencias baldías, saldrían múltiples perjuicios, igualmente contrarios a la razón, a la felicidad y a la virtud, fomentando en los jefes todo aquello que pueda debilitar a los hombres, desuniéndolos.

Todo lo que pueda dar a la sociedad un aspecto de concordia aparente, sembrando en ella gérmenes de división y todo aquello que pueda inspirar a los distintos órdenes desconfianza y odios mutuos, por oposición de sus derechos y de sus intereses, para llegar por estos medios a fortalecer el poder que a todos los contiene.

Del seno de ese desorden y de esas revoluciones es como de manera gradual el Estado llegaría a pisotear las leyes y al pueblo. A partir de entonces se deja de hablar de buenas costumbres y de virtud porque donde reina el despotismo se acaba la probidad y ya no hay deberes que consultar, y la obediencia pasa a ser signo de dominación.

En síntesis, para Rousseau (op. cit.), la desigualdad moral, autorizada únicamente por el Derecho positivo, es contraria al Derecho natural, siempre que no concorra en la misma proporción con la desigualdad física, distinción que determina suficientemente lo que debe pensarse a este propósito de la clase de desigualdad que existe entre todos los pueblos civilizados, puesto que con todo evidencia es contrario al derecho natural.

Pensamos entonces que de cualquier modo que se lo defina, por ejemplo, que un niño mande a un anciano, que un imbécil sirva de guía al pobre sabio y que un grupo de personas rebose de superficialidades, mientras la multitud hambrienta carece de lo necesario, las desigualdades

afectarán todos los ámbitos de desarrollo y crecimiento del hombre, ello es ineludible. .

Ahora bien, partiendo del principio de igualdad, desde que fue proclamado por la Revolución Francesa y con posterioridad a las constituciones, éste puede y debe ser entendido como un principio normativo y no como una tesis descriptiva, como prescripción y no como aserción.

En este aspecto, para hablar de desigualdades en primer lugar para Añón (op. cit.), hay que deslindar igualdad, diferencia o diversidad, ya que la forma de articulación de estos polos, igualdad/desigualdad, ha dado lugar a dos posiciones básicas. El primer aspecto es que la igualdad no es identidad ni homogeneidad, pues no prescinde de elementos diferenciadores, porque la igualdad parte de la diversidad, es decir, de situaciones que contienen elementos o factores iguales y otros diferentes.

Dos sujetos, situaciones o entidades son distintos o diversos si uno tiene y otro no, una característica o rasgo considerado relevante en el contexto en el que se habla de igualdad; o bien si ambos tienen el rasgo o la característica pero en una medida o grado distinto. Por ello, la desigualdad, por su parte, no se contrapone a la igualdad, sino a la identidad y la homogeneidad.

Estas condiciones se ubican en relación con el orden de la desigualdad que, al contrario que el de igualdad, es un término descriptivo. Esto es que de hecho las personas no son iguales y que se encuentran en situaciones y condiciones de diferencias. Desde este punto de vista se advierte la necesidad de que las desigualdades sean tuteladas, respetadas y garantizadas, no por el simple hecho de serlo sino como aplicación del principio de la igualdad.

En este sentido Ferrajoli (1993), afirma que como consecuencia de lo anterior, no tiene sentido contraponer igualdad y desigualdad porque si las diferencias son ignoradas o discriminadas la cuestión no es que se contradice la igualdad sino que se viola la norma de igualdad. Es más, sólo si se acepta esta simetría entre igualdad como principio y desigualdad como hecho, adquiere sentido el principio de igualdad como criterio de valoración orientado a reconocer y criticar la ineficacia de las normas respecto al tratamiento de las desigualdades o diferencias.

En este orden de ideas, Gianformaggio (citada por Anón, op. cit.), aborda el examen de esta cuestión a partir de lo que califica como los dos paradigmas que en este momento se proponen en los contextos político-jurídicos. Uno se denomina *Teoría de la Desigualdad*, y el otro *Teoría de la Igualdad*, según se subyace la igualdad entre los hombres y mujeres o bien la desigualdad. Aunque esta división puede parecer excesivamente

reductiva o simplificadora, sin embargo permite explicar bien dos concepciones que no parecen tanto alternativas cuanto complementarias. Lo más importante es que se formulan reflexiones de importante trascendencia.

La Teoría de la Desigualdad, sitúa el problema de la desigualdad o diferencia en el contexto de la exclusión, la opresión y el dominio. Plantea las relaciones igualdad/desigualdad desde el punto de vista de las relaciones entre grupos. La Teoría de la Igualdad la coloca en el contexto de la justicia distributiva y analiza el problema en términos de relaciones entre individuos.

No obstante, ambas teorías tienen en cuenta e insisten en la desigualdad entre género, ambas caracterizan las sociedades por la persistencia de estereotipos, en virtud de los cuales, cada mujer viene definida sobre todo a través de las características propias del género. Lo que tienen en común las dos concepciones es que lamentan que las mujeres sean tratadas como diferentes, siendo iguales.

Siguiendo esta idea Gianformaggio (citada por Añón, op. cit.), introduce la denominación de *desigualdad lamentada*, dando lugar a la comprensión de un sentido distinto de la desigualdad. En este aspecto, afirma que los juicios de igualdad pueden ser descriptivos, siempre que consistan en contrastar si se da un ente, hecho o situación que es considerado relevante y

prescriptivo, en virtud del cual se establece la relevancia de un aspecto, ente, hecho o situación con el fin de determinar un tratamiento o regulación.

Lo importante es que en estos dos supuestos la igualdad y la desigualdad son conceptos relativos a un parámetro o unidad de medida. Pero además, es posible un tercer sentido del par igualdad/desigualdad cuya formulación proviene de la tesis de la desigualdad, cuyo rasgo principal sería que la desigualdad o diferencia es entendida como una propiedad absoluta y no relativa a un contexto, porque uno de los dos elementos de la relación es el modelo o parámetro respecto del cual se afirma que el otro es igual o desigual/diferente. Este concepto es calificado por la autora italiana como *desigualdad valorativa*, en la medida en que ser igual o diferente es una afirmación absoluta y cargada de valor, positivo para la igualdad y negativo para la diferencia o desigualdad.

En consecuencia, ambos conceptos compartirían este sentido de igualdad valorativa, pero difieren en la explicación del origen de tal diversidad, pues para la tesis de la desigualdad es el producto de la ideología que constituye una de las relaciones sociales de opresión y dominio entre grupos y que genera, de acuerdo a la posición de Young (citado por Añón, op. cit.), que se refiere a explotación, marginación, ausencia de poder, imperialismo cultural y violencia.

Las relaciones sociales de dominio y opresión entre grupos dan lugar al modelo según el cual lo característico y/o específico del grupo dominante es la norma y la diferencia estaría representada por los rasgos del grupo dominado. En este contexto desigual tiene el significado de inferior.

Por otra parte, la tesis de igualdad coloca el contexto de debate en el marco de la distribución de bienes materiales, bienes primarios, derechos, respeto y otros. Este punto de vista sitúa en el origen de la desigualdad que se quiere superar un punto de vista descriptivo que es el que originariamente da lugar a una distribución desigual, de allí que se considere que en el factor sobre el que hay que intervenir para eliminar la desigualdad valorativa es una distribución desigual que comporta una diferencia prescriptiva, es decir, que la distribución se ha realizado a partir de una medida o regla considerada injusta, surgiendo de allí la desigualdad y dando lugar a la discriminación.

Las dos tesis propuestas, centran su atención bien en la idea de la desigualdad como especificidad, bien en la idea que la desigualdad en términos de reconocimiento de mérito, y estos dos criterios constituyen la base de la prescripción, es decir, las razones de lo que podría llamar desigualdad prescriptiva.

La posición de Frajoli (op. cit.) es este aspecto considera que las desigualdades, naturales o culturales, son connotaciones específicas que

diferencian y al mismo tiempo individualizan a las personas. Se manifiesta como diversas identidades que se pretenden mantener o defender frente a la homologación con otras identidades y que son tuteladas por los derechos fundamentales.

Las desigualdades, económicas o sociales, son disparidades entre sujetos producidas por la diversidad de sus derechos patrimoniales, su posición de poder y sus condiciones de sujeción. Por tanto, las desigualdades suponen la existencia de una condición social y cultural distinta que nace de una condición histórica de determinación social y jurídica que a su vez perpetúa los efectos de la discriminación social y la discriminación jurídica.

Estas desigualdades son las que tiene efectos de exclusión y precisan de tratamientos normativos en el contexto de la igualdad material, dado que se trata de superar la desigualdad. En este sentido, las desigualdades deben ser tuteladas frente a discriminaciones o privilegios por el principio de igualdad formal en los derechos fundamentales y eliminadas para asegurar niveles mínimos de igualdad material a través de los derechos sociales fundamentales.

Por su parte Barrére (1997), refiere que en cuanto al término discriminación, éste puede ser entendido básicamente en dos sentidos. Un

primer significado neutro, según el cual discriminar es distinguir, separar o clasificar y ello no comporta, en principio, consecuencias y/o connotaciones positivas o negativas. En otro sentido, el término ha ido adquiriendo connotaciones peyorativas que hacen de él casi un sinónimo de términos como parcialidad, perjuicio, favoritismo o intolerancia. En este caso discriminar es distinguir o diferenciar pero negativamente, es decir, excluir.

Esta distinción entre conceptos tiene proyección en el discurso jurídico donde se distingue entre discriminación en sentido amplio, que vendría a comprender las infracciones al principio general de igualdad y en sentido estricto, relativo a la violación de la igualdad cuando concurren los criterios de diferenciación prohibidos, como raza, sexo, religión, ideología, entre otros.

Al respecto Ruiz (1996), considera que resulta más clarificador a todos los efectos, con el objeto de diferenciar entre principio genérico de igualdad y la prohibición de discriminación, darle a este término un contenido restringido según el cual no sería equivalente a desigualdad, ni siquiera a desigualdad injusta, sino un tipo especial de desigualdad caracterizado por la naturaleza generalmente odiosa del prejuicio social desclasificador, que tiende a tomar como objeto de persecución un rasgo físico o cuasifísico hasta afectar de manera gravísimamente injusta a la dignidad y el honor y, por tanto, a la igualdad más básica de los portadores de tal rasgo.

De esta distinción se pueden observar los siguientes criterios: a) la igualdad ante la ley prohíbe todo trato desigual, de ahí que las desigualdades injustificadas son ilícitas, b) la discriminación no es una desigualdad, ni siquiera una desigualdad injusta, sino una desigualdad cualificada por la naturaleza generalmente odiosa del perjuicio social descalificatorio, c) están prohibidas las discriminaciones injustas partiendo de los artículos constitucionales que protegen al individuo.

Entonces, en virtud del principio de igualdad sería ilícito tratar de modo desigual o menos favorable a todo individuo, por lo que se le debe atribuir un tratamiento jurídico idéntico u homogéneo, racionalmente adecuado en virtud de las características esenciales en razón de las cuales se define a un determinado aspecto de la persona.

CAPÍTULO III

LA DESIGUALDAD Y EL DERECHO AL HONOR EN LA RELACIÓN LABORAL

El Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo como ciencia, o como disciplina académica según Alonso (1982, p. 19), comprende el estudio de la articulación jurídica de aquellas realidades y de las formas y contenido de su regulación, y de los principios y fundamentos de ésta, es decir, la libertad y dignidad del hombre; y así evitar el sin sentido de considerar al derecho meramente empírico. Es por ello que “es una disciplina jurídica muy singular”.

Además, podría decirse que más que acotar para sí un sector del ordenamiento jurídico en torno al contrato o relación de trabajo como institución básica, que lo es efectivamente, es un modo de contemplar lo jurídico todo desde la realidad, crucial hoy para la vida comunitaria, del trabajo por cuenta ajena. Desde su punto privilegiado de observación, señala Alonso, el Derecho del Trabajo dirige una mirada hacia:

- a) El contrato de trabajo y la relación nacida contemplándolos y estudiándolos en profundidad tanto aisladamente como ocurriendo en el marco de empresas.
- b) Las empresas u organizaciones productivas en cuanto ámbitos de los cuales se desarrollan los contratos de trabajo, y las formas incipientes de participación de los trabajadores en las mismas.
- c) Las instituciones colectivas de garantía y promoción del trabajo libre, sindicatos y convenios colectivos y, en la medida en que ambos inciden sobre las fuentes del Derecho, el estudio de éstas y de su jerarquía a esta nueva luz.

Sin embargo, continua expresando Alonso (op. cit.), el ámbito asignado a la disciplina, la frecuencia de relaciones laborales que envuelven distintas soberanías nacionales, lleva a plantearse temas de Derecho Internacional privado, específicamente del trabajo, y el acceso de declaraciones y reglas sobre el trabajo a las constituciones a contemplar problemas de Derecho político o constitucional en materia laboral.

Por tanto, la intervención administrativa, en especial en temas laborales, la existencia de procesos y jurisdicciones propias para solventar los conflictos de trabajo; la complejidad de los deberes de buena fe y protección en el cumplimiento de las prestaciones pactadas en los que han

tenido su germen los sistemas de seguridad social, abren otros campos de investigación.

La historia misma del Derecho, si se observan desde los medios de trabajar a otros, hacen del Derecho del Trabajo una disciplina jurídica primordial o, de nuevo, un campo de observación privilegiado para la contemplación actual de diversas zonas del mundo del Derecho.

Entonces, si se parte de la base de que no todo trabajo es objeto del Derecho Laboral, dejando sólo su objeto de estudio a aquel cuya característica esencial es la dependencia o subordinación del trabajador al empleador, se puede prever que si el trabajo subordinado muestra una clara tendencia a disminuir frente a la actividad humana autónoma, el Derecho del Trabajo ha iniciado inexorablemente su declive.

En este sentido Blanco (2001), explica que son varios los síntomas que fortalecen esta posición, en efecto el Derecho al Trabajo está cimentado sobre un conjunto de normas protectoras de trabajo dependiente. Esta delimitación clásica de su objeto posiblemente envuelve su propio final, al dejar de lado la actividad humana autónoma productora de bienes y servicios, cuya regulación jurídica se encuentra gobernada por otros ordenamientos jurídicos como lo Código Civil y Comercial, los cuales

partiendo de contratos o prestación o arrendamiento de un servicio, se han multiplicado hoy día en una amplia variedad de instituciones contractuales.

Por ello García, M. (1981), propone ir a un nuevo Derecho del Trabajo. En general la doctrina *ius laboralista* se ocupó de definir el posible papel del Derecho del Trabajo en la sociedad postindustrial. De allí que existe una distinción entre el trabajo libre por cuenta propia, el trabajo libre por cuenta ajena y la prestación libre de un trabajo.

En la primera, la condición de libertad presupone el ejercicio voluntario de una actividad cuyos resultados o productos benefician directamente a quien la realiza. La segunda, la prestación del servicio por cuenta ajena extraña a la existencia de un vínculo por virtud del cual se dispone *a priori* bien de la actividad de la persona o bien del resultado que pertenece al empleador. Sin embargo, la existencia de una prestación libre de un trabajo en forma independiente, como especie de tercera vía, debe suponer una extensión del campo de regulación del Derecho del Trabajo.

Esta propuesta va encaminada a que caigan dentro de la regulación del Derecho Laboral las actividades que se ejercen en forma autónoma por cuenta del otro, como las señaladas regulaciones remuneratorias serán de la órbita del Derecho Laboral.

Hernández (citado por Blanco, op. cit., p. 131), propone que el Derecho del Trabajo no puede mantenerse al margen de la realidad. El nuevo Derecho del Trabajo debe concebirse como “el conjunto de reglas jurídicas que gobierna el trabajo humano”, que en este orden de ideas desborda el trabajo humano dependiente o subordinado. En este aspecto la negociación colectiva, las múltiples formas de diálogo social y la jurisprudencia de los altos tribunales, están llamados a jugar un papel decisivo en el futuro del Derecho del Trabajo, el cual no puede quedarse en el limitante papel conocido hasta el presente.

Sin embargo, en opinión de Buen Lozano (citado por Blanco, op. cit.), la crisis de los últimos años del siglo XX han dejado a los trabajadores como las víctimas propicias que ven mermadas sus antiguas conquistas sociales y la quiebra de la seguridad social hoy en trance de privatización alarmante. Aun cuando considera discutible el fin del trabajo como lo señala Rifkin, no le cabe la menor duda en considerar que el Derecho del Trabajo, que nació con tanta fuerza entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX, en sus postrimerías pasa por un serio problema de falta de esperanzas.

Todo lo anterior lleva a la idea de que el Derecho del Trabajo se encuentra en una situación difícil. Por una parte, apretado por el peso de sus principios fundamentales frente a la evolución social y económica del mercado mundializado y la cibernética; y por otra, a cohabitar entre el

proteccionismo de sus regulaciones en favor del trabajador dependiente y las nuevas formas de prestación de servicios autónomos.

En este orden de ideas Palomeque y Alvarez (2001, p. 59), proponen que de acuerdo con una concepción formal y meramente descriptiva, se puede definir el Derecho del Trabajo como la “ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena”. De este modo, se centra en el objeto propio de la regulación jurídica llevada a cabo por la misma, es decir, en las relaciones jurídicas vistas en los contrato de trabajo, negociación colectiva o defensa de los intereses de los sujetos en la relación laboral; que se establecen entre quienes realizan un trabajo retribuido y dependiente por cuenta de y para otra persona o trabajadores, y quienes lo retribuyen y hacen suyos los resultados de la actividad laboral contratada como empleadores o empresarios. Por tanto el Derecho del Trabajo tiene por objeto “la regulación jurídica del intercambio de trabajo por salario”.

Además, la obtención de la esencia propia y de la razón de ser del Derecho del Trabajo no puede venir dada tan sólo por la mera prestación de su objeto o contenido normativo, que no dejan de ofrecer al observador únicamente un conocimiento formal y ahistórico del problema.

Una aproximación científica más provechosa y explicativa del conocimiento de la naturaleza de esta rama del ordenamiento jurídico, sólo

es posible si se tiene en cuenta el fundamento del Derecho del Trabajo, su razón de ser o su porqué histórico. Si todas las sociedades históricas han conocido la realidad del trabajo productivo por cuenta de otros, así como los conflictos sociales derivados de este hecho y, sin embargo, el Derecho del Trabajo como disciplina propia no aparece hasta un determinado momento en la evolución de la sociedad, es indiscutible que la aprehensión de la verdadera esencia de este ordenamiento jurídico exige la determinación de las causas que hicieron posible, en un determinado momento de la historia y no en otro, la aparición de un nuevo cuerpo normativo que daba respuesta a nuevas exigencias sociales.

Todo ello tiene que ver, naturalmente, con el fundamento del Derecho del Trabajo y la identificación del singular conflicto que se encuentra en su base y sobre el que aquél ejerce su virtualidad integradora. El fundamento y el objeto de la disciplina son por ello realidades científicamente inescindibles en la contemplación de la noción y de la función normativa del Derecho del Trabajo, aunque configuren desde luego, planos diversos de una misma realidad institucional.

Es por esto, que el Derecho es ciertamente una técnica instrumental de organización social establecida para la integración, institucionalización o juridificación de los conflictos sociales. A través de la norma jurídica se impone el cauce adecuado para la solución ordenada del conflicto, individual

o colectivo, configurándose de este modo un sistema de seguridad y conservación de las relaciones sociales vigentes en un momento determinado.

El conflicto de intereses es por ello una realidad social prenormativa, que el Derecho viene precisamente a integrar. La conflictividad social es así canalizada jurídicamente de acuerdo con el cuadro de intereses y valores propios de la opción política que expresa la norma jurídica en cuestión, que no son naturalmente sino los del grupo o grupos sociales capaces de imponer, dentro de un sistema determinado, su voluntad organizativa.

El conflicto social y la norma jurídica reguladora del mismo formarán parte ya, una vez producida la institucionalización de aquél, de la misma realidad jurídica. Y si esta función social, es decir, la integración de conflictos sociales, es propia del Derecho y común por ello a toda norma jurídica, es indispensable en este punto identificar el singular conflicto social que se encuentra en la base del Derecho del Trabajo como cuerpo normativo diferenciado, y sobre el que ejerce su función integradora, explicando así el concepto, la esencia y el propio fundamento del ordenamiento jurídico laboral.

Para Palomeque y Alvarez (op. cit.), el Derecho del Trabajo es, desde luego, una categoría cultural fruto del sistema capitalista industrial. No es,

por lo tanto, la respuesta normativa al conflicto sociolaboral o de trabajo en general, en la medida en que todas las sociedades históricas han conocido el trabajo como fuente de conflictos sociales, sin que por ello quepa registrar en su seno el nacimiento de aquel sistema normativo, sino propiamente la reacción ante el conflicto industrial, el conflicto entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial.

Incluso, el conflicto que se genera en la gran industria del siglo XIX caracterizada por la doble concentración de capitales y de trabajadores. No es por tanto, un conflicto más dentro de una estructura social pluralmente conflictiva, como es la sociedad moderna, sino que se trata del auténtico motor de todas sus contradicciones, de su conflicto central o paradigmático.

En el sistema de producción capitalista el proceso de producción de bienes y servicios se expresa, a través de la combinación de los diversos factores que intervienen en el mismo, a partir de una relación básica: el intercambio de trabajo asalariado por salario.

Mediante la prestación de trabajo asalariado o por cuenta ajena, los trabajadores aportan al sistema productivo la fuerza de trabajo necesaria para la realización de los bienes con destino al mercado. En tanto que el empresario o titular de los medios de producción retribuye

consiguientemente, a través de la prestación salarial, la incorporación de la mano de obra precisa para el funcionamiento de la empresa.

Y este intercambio de prestaciones, según Palomeque y Alvarez (op. cit.) dispone, por lo demás, de la adecuada cobertura jurídica del contrato de trabajo, cuya causa o razón de ser objetiva no es otra que la de servir de soporte y facilitar por lo tanto las relaciones de producción.

En la relación de intercambio de trabajo por salario, los sujetos que la protagonizan esgrimen o aportan intereses, no sólo distintos, sino contrapuestos. Es decir, que en la propia raíz de la relación de trabajo asalariado se halla instalado un conflicto social de carácter estructural, es decir, la contraposición de intereses entre quienes dominan los medios de producción y quienes aportan exclusivamente trabajo dependiente.

Así, los trabajadores y los empleadores muestran intereses contrarios en la relación de trabajo, en el sentido de que la plena satisfacción de los de unos ha de ser necesariamente en su caso a costa de los propios de la contraparte. Naturalmente, la norma jurídica ha de impedir la consecución absoluta de los intereses de parte, imponiendo por contra una solución de equilibrio o de compromiso esencial al Derecho del Trabajo.

Este conflicto laboral o sociolaboral, según Palomeque y Alvarez (op. cit.) se convierte en elemento esencial en la caracterización del tipo de

sociedad, precisamente a partir de la fase histórica en que la industria llega a convertirse en el sector básico del sistema de producción capitalista. El conflicto laboral se erige así en el conflicto matriz o arquetipo de la sociedad capitalista, por lo que no existe referencia cualitativa entre conflicto laboral y conflicto social, en cuanto que las tensiones laborales son siempre expresión de las tensiones sociales y éstas de aquéllas. El conflicto laboral define, a fin de cuentas, la estructura básica de la sociedad capitalista industrial.

De igual manera expresa su opinión Alfonso-Guzmán en su prólogo de Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, así las normas de esta sociedad despiertan también resonancia en la emoción y el sentimiento, porque atemperan la acción del poderoso, para hacerla compatible con la dignidad del menos fuerte, así Palomeque y Álvarez (op. cit.) señala que la confrontación entre el trabajo asalariado y el capital informa así, y no de otra manera transversal y longitudinalmente la sociedad de clases, lo que habría de exigir históricamente la creación de una nueva estructura normativa canalizadora del nuevo conflicto básico, inservibles ya a tal fin los cuerpos normativos de la sociedad preindustrial, no otra que el ordenamiento laboral. La funcionalidad o razón de ser histórica del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica independientemente es, por ello, la de servir al proceso de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su canalización, integración o institucionalización por el Estado.

En este orden de ideas, Palomeque y Alvarez (op. cit.), explican que es verdad que el Derecho del Trabajo no ha cumplido su función histórica del mismo modo, cualesquiera que hayan sido las circunstancias sociales envolventes, ni se ha rodeado siempre de idénticas soluciones normativas o de esquemas institucionales inmutables.

El Derecho del Trabajo ha conocido, en su todavía corta historia, versiones políticas autoritarias y democráticas y ha desenvuelto su propuesta normativa de la mano de la evolución capitalista y de la reivindicación obrera y sindical. Por ello es preciso distinguir entre la función objetiva y duradera del Derecho del Trabajo, ligada de modo permanente al conflicto social de base y éste al sistema de producción; y su contenido institucional, es decir, el modo de realizar dicha función; que se subordina naturalmente a las contingencias histórico-políticas y a las cambiantes exigencias de la evolución del sistema productivo, interpretando así variablemente el equilibrio estructural que lo sustenta.

El Derecho del Trabajo ha convivido siempre con los incómodos requerimientos de la economía, cuyas relaciones disciplinarias han formado parte, en todo momento y por derecho propio, de la relación de las grandes cuestiones teóricas de sus respectivos dominios científicos, tales como la relación entre crisis económica y ordenamiento laboral, la flexibilización o adaptación de la regulación de las relaciones de trabajo a la realidad

económica cambiante y semejantes. La lógica clásica del Derecho del Trabajo presupone ciertamente la expresión de al menos, la estabilidad del sistema económico.

Además, para los autores Palomeque y Alvarez (op. cit.), el Derecho del Trabajo aparece entonces, como un ordenamiento de la redistribución de los recursos y, en su seno, se desenvuelve una negociación colectiva de mejora y una acción sindical de presión y contestación. El Derecho del Trabajo de la recesión económica, es un Derecho de la producción de riqueza, para redescubrir así su vocación originaria de instrumento de racionalización económica de las reglas de juego aplicables a las relaciones profesionales.

Para Alfonso-Guzmán (op. cit.) la constricción de la libertad individual y de una extralimitación del poder de dirección y disposición de la fuerza de trabajo por parte del acreedor, explican los preceptos de carácter imperativo propios del Derecho del Trabajo, dirigidos a impedir, por una parte, la creación de relaciones obligatorias durante lapsos estimados excesivos, y por la otra, a garantizar que los actos de ejecución de la obligación de trabajar personalmente bajo la autoridad de otro, sean compatibles con el universo de la libertad individual y con el pleno desarrollo y la dignidad de la persona que trabaja.

Más aún, advierten Palomeque y Alvarez (op. cit.) que el ordenamiento laboral de las sociedades desarrolladas se ha visto afectado desde hace décadas por un nuevo ámbito económico, producto de una aceleración de los procesos históricos en juego desconocida por su intensidad en el sistema de relaciones industriales. El nuevo escenario institucional no deja de ofrecer un panorama complejo de profundas transformaciones en las relaciones de producción sobre las cuales descansa el sistema normativo laboral, cuyas expresiones más visibles y relevantes componen el siguiente panorama generalizado:

- 1) Los cambios internos advertidos en el propio proceso de producción de bienes y servicios.

Estos se ven en el campo tecnológico, la informatización, la robotización y las nuevas tecnologías; que han ampliado el tipo de prestación de trabajo requerida por las empresas, frente a un modelo tradicional dominante del trabajo industrial.

- 2) Los cambios experimentados por la actividad económica, como la globalización o mundialización de la economía.

Creemos que esto es la interpretación profunda, organizada a escala internacional, de la producción de bienes y servicios, basada en las innovaciones y los progresos técnicos en el ámbito de los transportes y las

telecomunicaciones, apoyada por un mercado financiero internacional que posibilita transacciones financieras realizadas en cuestión de segundos y que superan ampliamente las transacciones financieras reales, y flanqueada por un desmantelamiento mundial de las barreras comerciales, por organizaciones de ámbito mundial y por pactos de ámbito regional.

Por consiguiente, compartimos con Palomeque y Alvarez (op. cit.) que la pérdida de valor de los modelos puramente nacionales de producción e instauración de nuevas formas de competitividad internacional entre las empresas a partir de la cualificación profesional de la mano de obra y del coste económico de la misma.

De este modo, lo que caracteriza el nuevo escenario es el llamado efecto asimétrico de la globalización económica, ya que, de una parte, las instituciones políticas actúan a nivel regional o nacional, en tanto que, de otra, las empresas transnacionales lo hacen a escala mundial debido a la disminución continua de los costes de transacción. También debe tenerse en cuenta, en fin, la terciarización de la producción, o reducción del peso relativo al sector industrial de la economía en beneficio de la expansión del sector privado o terciario.

- 3) Los cambios producidos en la estrategia empresarial encaminada a conseguir una mayor eficiencia en la organización del trabajo.

Esto en los procesos de concentración económica de empresas, de difusión e integración de sociedades para hacer frente a las nuevas exigencias de la competitividad internacional; o de descentralización productiva, como estrategia de gestión empresarial consistente en el desplazamiento hacia otras empresas de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se realizan en la misma.

- 4) Los cambios producidos en la estructura y composición, así como derivadamente en el comportamiento y actitud, de la clase trabajadora.

Esta clase trabajadora debe verse como los sujetos protagonistas del conflicto en general, en cuyos ámbitos se muestran fenómenos nuevos, de variable intensidad según los casos considerados, como es el caso del acceso creciente de la mano de obra femenina y joven a los mercados de trabajo, la pérdida de importancia relativa del proletariado industrial tradicional, la difuminación y pérdida incluso, de conciencia social, la crisis de solidaridad entre los trabajadores o en fin, la precarización de las condiciones de vida y de trabajo de determinados grupos laborales.

5. Los cambios producidos en el comportamiento de los órganos sindicales.

De un sindicalismo de masas dedicado a la contestación de los fundamentos de la sociedad capitalista se ha pasado por momentos en la realidad a un sindicalismo cada vez más implicado en el funcionamiento del aparato institucional del Estado, es decir mayor representatividad sindical, representación institucional, concertación social y legislación negociada, moderación salarial y neocontractualismo.

En la medida en que el objetivo del empleo se ha situado en el primer plano de la preocupación sindical, han prevalecido lógicamente las prácticas de diálogo y participación, frente al antagonismo y la reivindicaciones tradicionales, en las decisiones estratégicas de las empresas en la materia.

En síntesis, se ha visto afectado el sistema de organización del trabajo resultante del capitalismo industrial sobre el que se ha construido la versión clásica del Derecho del Trabajo.

Interdependencia e Indivisibilidad de los Derechos del Trabajador

El honor de la persona humana rechaza, naturalmente, las divisiones y fracciones de los derechos que de ella se desprende, bajo riesgo de dividir, fraccionar, y aun peor, mutilar o desgarrar a su titular, puesto que la persona no puede dividirse en diversos entes, por lo que todos los derechos corresponden al ser humano en igualdad de condiciones.

Al respecto Gialdino (2003), expresa que con lo anterior hay que hacer alusión, aunque con fundamento de orden ontológico, al ya consolidado principio de interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, el cual por conocido no requiere de mayores comentarios.

Sin embargo, vale la pena advertir que este principio ha sido asentado, esencialmente, para rechazar de plano los persistentes y declarados intentos de fraccionar los derechos del ser humano en dos categorías, la de los derechos civiles y políticos, por una parte; y la de los económicos, sociales y culturales, por el otro. Esta separación, desde luego, no marchaba sino en perjuicio de estos últimos, en diversos aspectos como la justiciabilidad, aplicación directa e inmediata, pautas de interpretación, entre otros. Además, el basamento y sentido de la indivisibilidad e interdependencia también resulta trasladable al seno de cada una de los puntos nombrados.

Asimismo, resulta inadmisibles violar una categoría de derechos en beneficio de la otra, tampoco resulta admisible menoscabar un derecho inserto dentro de una de éstas con el propósito de asegurar otro derecho emplazado en el mismo ámbito.

En este orden de ideas, Gialdino (op. cit.), expone que los derechos del trabajador, son una muestra elocuente de lo que se puede llamar

interdependencia e indivisibilidad internas, aún cuando el punto de proyecte a otros terrenos más allá del laboral.

En efecto, la dimensión plena e indivisible del ser humano, determina que los textos internacionales consideren el costado laboral de la persona a modo de un continuo que comprende la preparación, oportunidad y condiciones para la integración de la persona al mundo del trabajo (derecho del trabajo); las modalidades y requisitos de su concreta prestación de servicios (derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias), y lo referente a las contingencias sociales (derecho a la seguridad social). Todo ello, además de las vinculaciones que guardan con otros derechos (educación, salud, entre otros).

Sin embargo, es necesario insistir en este punto, puesto que siempre está latente el riesgo de fragmentar las cuestiones laborales mediante una inteligencia de éstas que, ceñida al estudio de cada derecho en particular, olvide que en el trabajo, así como en otros instrumentos internacionales de derechos humanos, confluye un haz de derechos, libertades y garantías, y que sólo a partir del respeto concurrente y efectivo de todas y cada una de éstas puede comprenderse que es válidamente trabajo para estos instrumentos.

Por tanto, la persona ostenta el derecho de acceder al mundo laboral, más esto sólo se considerará satisfecho cuando dicho mundo, de manera efectiva y real, le asegure, con posterioridad a ese ingreso, determinadas condiciones, es decir, responda a lo que debe ser entendido por trabajo para un ser humano digno.

Es así entonces, en opinión de Nikken (1996), que la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, por ende, es predicable tanto entre las categorías, como entre los derechos contenidos en cada una de éstas. Del mismo modo en que no es admisible que se imponga una tiranía con el pretexto de preparar a la población para el disfrute futuro de instituciones democráticas, es insostenible que se someta deliberadamente a la miseria a la mayoría de la población con la excusa de que ello garantiza el bienestar futuro o la supervivencia de un sector de la economía.

De lo contrario, no sólo se olvidaría la fundamentación metafísica del orden moral de los derechos humanos sino que, para no ir tan lejos, se entraría en contradicción con el propio sistema positivo. En todo caso, el golpe que la divisibilidad interna de los derechos humanos asesta a la teoría, en la realidad, lo recibe y sufre el hombre. Y, entre muchas cosas que así recibe y sufre violencia, concepto que incluye las condiciones inhumanas de labor como las largas horas de trabajo, sin días libres y la falta de pago de los salarios.

La Dignidad como Causa de los Derechos Humanos

La dignidad humana es causa de los derechos humanos, por cuanto es de ella que se desprende o derivan. Así lo señalan sin esbozos los diversos tratados internacionales, lo cual no es un resultado deliverado.

Por otro lado, propone Gialdino (op. cit.), que la tesis de que los derechos humanos estaban fundados en los principios de derecho reconocidos por las naciones civilizadas, fue rechazada basada en que aquéllos eran anteriores y superiores al derecho positivo y a la sociedad civil.

Además, si se revisa la Convención Americana de los Derechos del Hombre, en primer lugar su preámbulo enuncia que los derechos esenciales de las personas, tienen como fundamento los atributos de la persona humana (párrafo segundo), y en segundo término, es válido sostener que dichos atributos aluden al menos a la dignidad inherente al ser humano, que se nombra en los artículos 5 y 6.

Es de gran importancia recordar las palabras de Picard (citado por Gialdino, op. cit. 113), dado que si bien se refieren al orden jurídico interno, también alcanzarían al internacional. Es así que este autor expresa que en materia de derechos fundamentales, “somos llevados a imputarlos a la Constitución, porque dentro de la cosmogonia jurídica, somos incapaces de

concebir que puedan existir datos normativos que no hayan sido puestos por la voluntad del pueblo o del soberano”.

Además, también propone este autor citado, que “estos derechos son fundamentales en cuanto reposan sobre una determinada antropología que resulta el fundamento del Derecho, pues, precisamente, determinó a la Constitución para realizar esa concepción de la humanidad”.

Es este sentido, una determinada representación de un Estado de Derecho, conduce a hacer como si fuera el constituyente mismo el que erige la concepción de la humanidad por un acto deliberado. Pero, esta concepción no puede imponerse por sí misma, sólo por el hecho de que sea tenida por verdadera y justa.

De allí, que resulta necesario es simplemente, que por la misma aplicación de los derechos fundamentales, los sujetos de derecho pueden soberanamente deliberar para determinar, en conjunto y democráticamente, lo que implican concreta y formalmente estos derechos, lo que no significa que, al determinarlos soberanamente, puedan dichos sujetos, o sus representantes, desconocerlos, ya que la soberanía concede un poder supremo, pero no un derecho supremo, y sólo los que confunden el poder y el derecho no lo ven, puesto que los derechos humanos, en definitiva, surgen espontáneamente de la dignidad.

Ahora bien, en opinión de Durán (citado por Gialdino, op. cit.), uno de los tantos marcos para el obrar de la dignidad en el terreno laboral no sería otro que el de los alcances de la subordinación sobre la persona del trabajador. El ejercicio de los poderes de la empresa en las relaciones laborales, no sólo está limitado por las normas legales o convencionales, sino también por los derechos fundamentales del trabajador.

Es por ello, que todo empleo de dichos poderes que suponga un menoscabo a los derechos fundamentales está formalmente prohibido. Rivero (citado por Gialdino, op. cit.), opina que cualquiera que fuera la autoridad que se ejerza en la empresa, nunca podrá esta en nombre de su finalidad, imponer a las libertades de los que conviven en ella sujeciones incompatibles con la dignidad fundamental de la persona humana.

Por tanto, emplazar la dignidad del ser humano de la manera señalada es, al mismo tiempo, desalojar todo aquello que lo mortifique. En términos técnicos, es desconocer la validez de toda norma o acto contrario a dicha dignidad, y también es prever consecuencias para quienes menoscaben dicha dignidad.

En síntesis, tomando en cuenta lo expuesto, el Estado como garante de los derechos de todos los ciudadanos debe promover el respeto de la dignidad y el honor de todos los ciudadanos, donde los trabajadores forman

parte de esa gran masa de seres humanos que poseen derechos y deberes que cumplir y respetar.

Es por ello, que la dignidad intrínseca de la persona humana constituye el fundamento ontológico y definitivo de los derechos humanos, los cuales responden a un orden precedente en el tiempo y supera en jerarquía, al derecho positivo. Sólo el debido respeto de la dignidad humana confiere autoridad al legislador, nacional o internacional, y validez a su obra.

De allí, que la integridad de la persona humana impone el principio de interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos. No hay cabida, por consiguiente, para la división de los derechos que derivan de la dignidad humana, sea en categorías, o en el interior de éstas. En consecuencia, la dignidad y el honor resultan causa incesante de derechos humanos.

Interpretando al autor, referimos la opinión del Juzgado Superior del Trabajo, citado en el asunto OLGA MORA contra LITOGRAFIA LARA, en que “la necesaria confiabilidad de un testigo dependen de factores subjetivos (edad, profesión, vida y costumbres)...” y porque no su situación ante las dificultades, muchas veces actuando con arrojo en defensa de su dignidad o cobardemente ante la pérdida de dichos valores (Juzgado Sup. Del Trabajo del Estado Lara, 5-12-1995)

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A continuación, se presentan las siguientes conclusiones, una vez realizada la revisión teórica del derecho al honor en las relaciones laborales, en el marco de la legislación laboral venezolana.

En principio hay que establecer que todos somos iguales ante la Ley, basados en los artículos 21 y 60 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se deja consagrado que todas las personas son iguales ante la Ley, y que al mismo tiempo tienen derecho a que se les proteja su honor.

Desde el punto de vista de la legislación laboral, el derecho al honor no es precisamente un derecho laboral, sino constitucional, que ampara a todos los ciudadanos, donde los trabajadores, en su carácter de ciudadanos, gozan de este derecho real, convirtiéndose por tanto en un derecho laboral, en razón de la relación jurídica en donde se hace valer.

Asimismo, en atención al principio de igualdad, donde todas las personas son parte de una misma comunidad constitucional, los derechos

laborales en este aspecto cobran relevancia, al atribuirse igualdad jurídica, amparados en la universalidad de los derechos fundamentales consagradas en los diversos tratados internacionales, lo que otorga mayor relevancia al derecho al honor.

Sin embargo, existen desigualdades en los ciudadanos, específicamente en el campo laboral, donde los empleados son discriminados por sexo, religión, raza, entre otros aspectos; que conllevan un perjuicio en contra del trabajador, lo que origina que sus derechos de personalidad, honor y reputación sean violados, en atención a que todos somos iguales ante la Ley y se tienen los mismos derechos.

Es por ello, que toda persona tiene derecho al desarrollo de su propia personalidad, la cual es y debe ser protegida por el Derecho objetivo, e incluso se puede hablar de derechos subjetivos, privados, absolutos y extrapatrimoniales que posee toda persona por el simple hecho de serlo, y que por tanto protegen la esencia de la personalidad y sus más importantes atributos, de allí la importancia de que sean respetados sus derechos.

Por tanto, el Derecho al Honor debe considerarse como aquella posibilidad atribuida al individuo de poner en movimiento una norma objetiva en su propio interés. No se trata sólo de encerrar el concepto de derecho en un marco prestacional, sino la de concebir un conjunto de facultades por

medio de las cuales el individuo hace valer su condición de persona por el sólo hecho de serlo, sin necesidad de reconocimiento previo por parte del Estado o de la sociedad.

Otro concepto que se deriva del derecho al desarrollo de la personalidad, es el de la imagen propia que se refiere a la proyección física y corporal en el campo social o colectivo, puesto que la buena o mala imagen pública constituye el bien jurídico protegido, mientras que los demás derechos humanos no tienen ninguna posibilidad de negación, la reputación o el honor pueden presentarse como buena o mala reputación, y justamente lo que se tutela es la buena reputación que la persona a logrado granjearse de sus congéneres.

Por tanto, el derecho al honor de toda persona debe ser entendido y reconocido como un derecho laboral, que parte de uno constitucional, y al mismo tiempo internacional, por lo cual debe ser respetado y protegido en todo momento, incluyendo los derechos laborales de todo trabajador.

Recomendaciones

En primer término, dar a conocer que el derecho al honor, es un derecho laboral que parte de un derecho constitucional, basado en los artículos 21 y 60 de la Carta Magna de Venezuela, que puede ser considerado como un derecho laboral.

Hacer una revisión de la legislación laboral vigente, para ampliar los conceptos en donde se pueda presumir que podría derivarse alguna desigualdad, donde el derecho al honor, a la dignidad, igualdad, desarrollo de la personalidad, imagen, entre otros; puedan ser amenazados de violación.

Establecer el derecho al honor como parte de la relación laboral, especificando claramente su descripción y concepto, para evitar malas interpretaciones, y lograr de este modo su protección.

Llevar a cabo jornadas de actualización en universidades, eventos, y otros; donde los temas del derecho al honor en la relación laboral puedan ser abordados, para ampliar el conocimiento de los especialistas en la materia en la búsqueda permanente y constante de canalizar la manera de defenderlos y protegerlos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alamo, A. (1999). **Protección Penal del Honor, Sentido Actual y Límites Constitucionales**. Madrid: Colex.
- Alfonso, I. (1999). **Técnicas de investigación bibliográfica**. (8va ed.). Caracas: Contexto.
- Alfonso-Gusmán, R. (2000). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. (11va ed.). Caracas: Melvin.
- Arias, F. (1997). **El Proyecto de Investigación**. (Vol. 2). Buenos Aires: Tea.
- Balestrini, M. (2002). **Cómo se elabora el proyecto de investigación**. (6ta Ed.) Caracas: BL Consultores Asociados.
- Beltrán H., A. (1979). **Construcción Jurídica de los Derechos de la Personalidad**. Madrid, España: Eunsa.
- Cabanellas, G. (1994). **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Tomo VI. (23° Ed.). Argentina: Heliasta.
- Castán T., J. (1994). **Los Derechos de la Personalidad**. España: Colex.
- Duran León, G, Juzgado Superior del Trabajo (2000) **Reginns Colmenarez y Jose Montes contra Frigorífico La Mansión C.A.** Sentencia Interlocutoria Exp. 00-2268. Barquisimeto.
- García de Enterría, E. (1985). **Sobre los Derechos Públicos Subjetivos**. Madrid, España: Civitas.
- Gialdino, R. E. (2003). **Dignidad, Justicia Social, Principio de Progresividad y Núcleo Duro Interno. Aportes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos al Derecho del Trabajo y al de la Seguridad Social**. Barcelona, España: Bosch.
- Herce de la Prada, V. (1980). **El Derecho a la Propia Imagen y su Incidencia en los Medios de Difusión**. Barcelona, España: Bosch.

- Hernández, Fernández y Baptista. (2003). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw-Hill.
- Juzgado 1ro del Trabajo (2001) **Fonseca, Arturo contra ALDOCA**, Sentencia Exp. 98-9446. Barquisimeto.
- Nikken, P. (1996). **En Defensa de la Persona Humana**. Caracas: Jurídica Venezolana.
- Perdomo, R. (1988). **Metodología pragmática de la investigación. Con aplicaciones en las ciencias jurídicas**. Mérida: Consejo de publicaciones de la Universidad de los Andes.
- Pérez L., A. (1992). **Intimidad y Protección de Datos Personales: del Habeas Corpus al Habeas Data**. Madrid: Tecnos.
- Rousseau, J.J.(2001) **El Contrato Social**. Madrid. Proyectos Anfora, S.L. Disponible en : <http://www.google.com>. [Consulta: Mayo 2007].
- Ruiz M., C. (1995). **La Configuración Constitucional del Derecho a la Intimidad**. Madrid: Tecnos.
- Sánchez, B. y Guarisma, J. (1985). **Métodos de Investigación**. Venezuela: Ediciones Universidad Bicentenario de Aragua.
- Tribunal Supremo de Justicia. Corte Primera de lo Contencioso Administrativo. (2000, marzo 21). Sentencia N° 115. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.tsj.org>. [Consulta: enero 2005].
- Tribunal Supremo de Justicia. Corte Primera de lo Contencioso Administrativo. (2000, junio 20). Sentencia N° 746. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.tsj.org>. [Consulta: enero 2005].
- Universidad Católica Andrés Bello. (1997). **Manual para la elaboración del Trabajo Especial de Grado en el Area de Derecho para optar al Título de Especialista**. Caracas: Autor.