

# La dignidad humana en las relaciones laborales. A propósito del derecho a la ocupación efectiva en el ordenamiento peruano

Espinoza Escobar, Javier H

**Javier H Espinoza Escobar**  
jespinozaesc@cientifica.edu.pe  
Universidad Científica del Sur, Perú

**Prudentia Iuris**  
Pontificia Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires, Argentina  
ISSN: 0326-2774  
ISSN-e: 2524-9525  
Periodicidad: Semestral  
núm. 97, 2024  
prudentia\_juris@uca.edu.ar

Recepción: 21 Noviembre 2023  
Aprobación: 15 Diciembre 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/797/7974948006/>

**Resumen:** El presente artículo analiza el derecho a la ocupación efectiva en el ordenamiento laboral peruano y resalta su intrínseca vinculación con la dignidad humana. Si bien no se encuentra expresamente considerado en la norma laboral general, se plantea que forma parte del contenido del derecho al trabajo y que no solo posibilita el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el trabajador, sino también que este pueda realizarse y contribuir al bien común. Se revisan también diversos pronunciamientos de los tribunales administrativos y judiciales en los que se otorga protección a dicho derecho, a partir de la disposición que considera como acto de hostilidad equiparable al despido todo aquel que afecte la dignidad del trabajador. En suma, el derecho a la ocupación efectiva se funda en la dignidad y, al mismo tiempo, es la herramienta para lograr una existencia digna.

## LA DIGNIDAD HUMANA EN LAS RELACIONES LABORALES. A PROPÓSITO DEL DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA EN EL ORDENAMIENTO PERUANO

**Javier H. Espinoza Escobar**  
Universidad Científica del Sur, Lima, Perú  
ORCID: 0000-0002-9906-0526  
Contacto: [jespinozaesc@cientifica.edu.pe](mailto:jespinozaesc@cientifica.edu.pe)

**Recibido:** 21 de noviembre de 2023

**Aprobado:** 15 de diciembre de 2023

**Para citar este artículo:**

Espinoza Escobar, Javier H. “La dignidad humana en las relaciones laborales. A propósito del derecho a la ocupación efectiva en el ordenamiento peruano”. *Prudentia Iuris*, 97 (2024):

DOI: <https://doi.org/10.46553/prudentia.97.2024.6>

**Resumen:** El presente artículo analiza el derecho a la ocupación efectiva en el ordenamiento laboral peruano y resalta su intrínseca vinculación con la dignidad humana. Si bien no se encuentra expresamente considerado en la norma laboral general, se plantea que forma parte del contenido del derecho al trabajo y que

no solo posibilita el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el trabajador, sino también que este pueda realizarse y contribuir al bien común. Se revisan también diversos pronunciamientos de los tribunales administrativos y judiciales en los que se otorga protección a dicho derecho, a partir de la disposición que considera como acto de hostilidad equiparable al despido todo aquel que afecte la dignidad del trabajador. En suma, el derecho a la ocupación efectiva se funda en la dignidad y, al mismo tiempo, es la herramienta para lograr una existencia digna.

**Palabras clave:** Dignidad humana; Relación laboral; Derecho a la ocupación efectiva; Derecho al trabajo; Actos de hostilidad.

**The human dignity in labor relations. About the right to effective employment in the peruvian legal system**

**Abstract:** This article analyzes the right to effective employment in the Peruvian labor law and highlights its intrinsic connection with human dignity. Although it is not explicitly considered in general labor regulations, it is argued that it is part of the content of the right to work, it not only enables the fulfillment of obligations assumed by the worker but also allows them to self-fulfill and contribute to the general welfare. Various pronouncements from administrative and judicial tribunals that grant protection to this right are also reviewed, based on the provision that considers any action that affects the dignity of worker as an equivalent to a hostile act like arbitrary dismissal. In conclusion, the right to effective employment is grounded in dignity and, at the same time, serves as a tool to achieve a dignified existence.

**Keywords:** *Human dignity. Labor relationship. Right to effective employment. Right to work. Hostile acts.*

**La dignità umana nei rapporti di lavoro. Sul diritto all'occupazione effettiva nell'ordinamento giuridico peruviano**

**Sommario:** Questo articolo analizza il diritto all'occupazione effettiva nel diritto del lavoro peruviano e sottolinea il suo legame intrinseco con la dignità umana. Sebbene non sia espressamente considerato nel diritto del lavoro generale, si sostiene che faccia parte del contenuto del diritto al lavoro, non solo permette l'adempimento degli obblighi assunti dal lavoratore, ma gli consente anche di realizzarsi e di contribuire al bene comune. Vengono inoltre passate in rassegna le varie pronunce dei tribunali amministrativi e giudiziari in cui viene garantita la tutela di questo diritto, a partire dalla disposizione che considera qualsiasi atto che lede la dignità del lavoratore come un atto di ostilità paragonabile al licenziamento. In sintesi, il diritto a un lavoro effettivo si basa sulla dignità e, allo stesso tempo, è lo strumento per raggiungere un'esistenza dignitosa.

**Parole chiave:** Dignità umana; Rapporti di lavoro; Diritto all'occupazione effettiva; Diritto al lavoro; Atti di ostilità.

## I. Introducción

La Constitución peruana ha reconocido a la dignidad como piedra angular del ordenamiento jurídico al establecer que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”[1]. Así, la centralidad de la persona como sujeto y fundamento del orden jurídico, y, por tanto, la dignidad que le es inherente juegan un rol fundamental para el

reconocimiento y garantía de los derechos que de ella se derivan, sea cual fuere el ámbito en el que se desenvuelva la persona.

Uno de esos ámbitos es el de las relaciones de trabajo. En este, la configuración estructural de la relación laboral implica que el trabajador se someta libre y voluntariamente; esto es, que se subordine al poder de dirección del empleador. La puesta a disposición en que consiste la subordinación coloca al trabajador en una situación de riesgo frente a cualquier acto arbitrario o irrazonable que el empleador realice en ejercicio de su poder de dirección y que, dado su potencial pluriofensivo, puede afectar no solo un interés o derecho concreto, sino también, en mayor o menor intensidad, a su dignidad.

En el presente artículo se analiza el derecho a la ocupación efectiva. Si bien este no se encuentra regulado expresamente en la norma laboral general peruana[2], se trata de un derecho implícito que forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo y se emparenta con otros derechos fundamentales del trabajador. Aún más, en sí mismo, evidencia la trascendencia antropológica y jurídica que el trabajo tiene como “base del bienestar social y medio de realización de la persona”[3], lo que lo conecta estrechamente con la dignidad.

Para dicho análisis, y desde una perspectiva ética jurídica realista, se partirá de la vinculación de la dignidad humana con el derecho, mostrando su especial protagonismo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Asimismo, se vinculará el derecho a la ocupación efectiva con la función que, en tanto condición sustancial de la relación laboral, posibilita su ejercicio. Posteriormente, se demostrará que el derecho a la ocupación efectiva forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo y se propondrá una definición. A partir de la revisión de diversos pronunciamientos administrativos y jurisdiccionales, se mostrará que, en el ordenamiento peruano, la vulneración del derecho a la ocupación efectiva configura un acto de hostilidad equiparable al despido que afecta la dignidad del trabajador y el derecho al trabajo. Finalmente, se formularán algunas conclusiones.

## II. Dignidad y derecho

El sentido histórico originario de la dignidad es el de estatus institucional. Este conecta la idea de dignidad con un cargo o un estatus dentro de una organización social vertical. Así, “la dignidad es algo que se porta y que se vincula con la representación: quien ocupa el cargo lo representa y, por ello, ostenta el carácter de digno”[4].

En la actualidad, se predica de la persona humana como una nota característica esencial. Se trata del “eminente valor de la persona por el solo hecho de serlo”[5]. De esta forma, se conecta con el ser mismo del hombre, con su rasgo ontológico más relevante, exclusivo, indefinido y simple[6] que “distingue y eleva a la persona humana de toda otra creatura conocida”[7] y que la considera capaz de autodeterminarse, de asumir obligaciones y disponer de derechos[8].

Expresa “un *sollen* (deber-ser) hacia el que aspira el *sein* (ser) de la persona humana”[9] y, como, tal posee la riqueza propia del ser de la persona y de todas sus dimensiones constitutivas. En esa medida, no solo se trata de un simple presupuesto moral o noción metafísica, sino de “un concepto normativo dotado

de una capacidad prescriptiva intrínseca”[10] que lleva consigo “la pretensión al respeto por parte de los demás”[11].

Por ello, exige una respuesta dirigida a otorgar a la persona el trato que tal calidad de ser implica, pues la dignidad “deviene –si se quiere– fuente de exigencias impredecibles”[12]. En la medida que es consustancial con la naturaleza humana, la dignidad se convierte en el principio del orden jurídico y moral y en “límite absoluto que no puede ser sobrepasado por el poder político y jurídico de una sociedad”[13]. Asimismo, otorga sentido y razón de ser al derecho que, en tanto instrumento regulatorio de la convivencia social, debe contribuir a la satisfacción de las exigencias que de ella se derivan.

El siglo XX fue especialmente proclive a la adopción de diversas medidas destinadas a la protección de la dignidad de la persona como lo evidencia la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Según Pacheco[14], en esta norma, la dignidad “se mueve en dos planos: el ontológico o del ser y el moral o del deber ser”, pues –como se desprende de su preámbulo– no solo se reconoce como un “atributo intrínseco que comporta derechos inalienables”, sino que, además, “no es simple autonomía moral sino que es necesario enlazar la propia libertad con las necesidades de los demás”. Así, la dignidad obliga a vincular la libertad con la responsabilidad en relación con los otros que también la portan. Siendo predicable de la persona humana, la dignidad también tiene carácter relacional. Esta característica será fundamental por las consecuencias que produce en la relación de trabajo.

En el ámbito del derecho, el término dignidad ha sido usado de diferentes formas. Así se puede verificar en el uso que, por ejemplo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos le ha dado en sus resoluciones, sea como fundamento de derechos o como un derecho en sí mismo[15]. Su uso más generalizado es el primero, pues “resulta difícil identificar de manera aislada alguna manifestación del derecho a la dignidad, ya que de una u otra forma, se encuentra comúnmente mezclado o acompañado con otros derechos fundamentales [...] siendo en muchos casos punto de partida de los mismos”[16].

Entonces, más que en un derecho concreto, la dignidad se convierte en el “sustrato posibilitante de los derechos humanos”[17], pues se trata de “un porqué definitivo y último más que de un qué específico y concreto”[18] con la suficiente amplitud para cubrir “todas aquellas conductas que limiten la autonomía de la persona y que no se encuentren bajo el ámbito de otro derecho particular”[19]. Es el sentido del artículo 1º de la Constitución peruana ya reseñado, pero también de su artículo 3º. En este, se reconocen los derechos constitucionales implícitos al establecer que “La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre”[20].

La radicalidad de la dignidad y su estrecha relación con el ser del hombre le permite ser el fundamento de los derechos, sea cual fuere la situación concreta y el ámbito en el que el hombre se desenvuelva. De allí que en aquellos ámbitos en los que exista un mayor involucramiento personal –como es el de las relaciones laborales– estará más expuesta y más necesitada de protección. Por eso, más allá de que se encuentre incorporada en diversos instrumentos normativos nacionales e internacionales y se aplique para resolver diversas cuestiones que se discuten en el ámbito jurisdiccional, propiamente constituye un “formidable

criterio interpretativo que nos llama a mirar a los ojos a los seres humanos, a sus condiciones materiales y espirituales, individuales y colectivas, a sus diversas necesidades e intereses”[21].

Es, por tanto, vital el rol que la dignidad asume como piedra angular para la construcción, consolidación y desarrollo de los ordenamientos jurídicos en occidente, y como sustrato de los derechos fundamentales que solo al hombre corresponden[22]. Pero importante es también la labor de concreción de las disposiciones que regulan la dignidad por parte de los tribunales de justicia. Estos, caso a caso, la han dotado de un contenido específico y concreto haciendo realidad “los valores ligados al concepto de dignidad humana”[23], siendo de especial trascendencia las que se han emitido en el ámbito de las relaciones de trabajo, como se verá continuación.

### III. Dignidad y relaciones de trabajo

La necesidad de garantizar “un régimen de trabajo realmente humano”[24] motivó la aparición de una disciplina autónoma y específica cuya finalidad es otorgar tutela al trabajador, a través del reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores, quienes, “sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”[25]. En ese sentido, el derecho del trabajo se explica por su intrínseca conexión con la protección de la dignidad que, siendo “anterior a las condiciones en las que la persona se desenvuelve en la relación de trabajo”[26], determinará una respuesta propia y específica que la resguarde.

Como ya se afirmó, en el artículo 1º de la Constitución peruana se otorga especial protagonismo a la dignidad al convertirla en “término de enlace entre el ser de la persona y el deber ser de los preceptos que se determinen o estipulen racionalmente para favorecer todas las dimensiones de la persona”[27]. La dignidad impone que las diversas normas que emanen del Estado tengan por finalidad favorecer, promover y garantizar la dignidad de la persona, siendo – en este sentido– un criterio legitimador de las normas siempre que cumplan tal finalidad.

Vista así, la dignidad constituye un valor y un principio “portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquella sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental”[28]. Aparece la dimensión relacional de la dignidad que opera como “criterio fundamental de lo que no debe hacerse nunca al hombre”[29]. Se trata de un “*minimum* invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar”[30], pues “refuerza la personalidad, fomenta la sensación de plenitud y satisfacción”[31].

Su carácter trascendental genera una obligación de respeto, *erga omnes*, dirigida tanto al poder público y a los particulares, pues la dignidad “trae consigo una proyección universal frente a todo tipo de destinatario, respecto de los derechos fundamentales, de modo que no hay ámbito social exento del efecto normativo y regulador de dichos derechos pues, de haber alguno, por excepcional que fuese, significaría negar el antedicho valor normativo que se sustenta en el principio de dignidad”[32].

De esta forma, en el ámbito de las relaciones de trabajo, se genera una “correspondencia biunívoca” entre dignidad y trabajo, pues es en la realidad del trabajo donde las diversas dimensiones de la persona (individual, social, material, espiritual) “se fusionan las unas con las otras”[33]. En esa medida, el trabajo es un bien “que corresponde a la dignidad del hombre, un bien que expresa esta dignidad y la aumenta”[34] y que se pone en riesgo por la situación de disparidad en la que se encuentra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias del cargo, como consecuencia de la subordinación del trabajador a las órdenes y demás manifestaciones del poder de dirección del empleador.

Siendo la subordinación consustancial a la relación jurídico laboral, su presencia “viene determinada por la necesidad del cumplimiento normal, eficiente y oportuno de las obligaciones de servicio”[35]. En ese sentido, no es abstracta ni genérica, sino más bien concreta y específica y se espera que contribuya al cumplimiento de los fines empresariales, de manera razonable y acorde con las necesidades del centro de trabajo; pero al mismo tiempo, tiene como contrapartida la no afectación de los derechos fundamentales del trabajador derivados de su dignidad. Lo contrario implicaría un ejercicio irrazonable del poder de dirección al “vaciar de contenido los derechos del trabajador”[36]; y, con ello, afectar la dignidad que le es inherente.

De esta forma, en el ámbito de las relaciones laborales, la dignidad muestra una doble faceta: (i) la de principio fundamental en torno al cual se crea, interpreta y aplica el ordenamiento laboral; y (ii) la de objeto de especial protección por ese mismo ordenamiento laboral. En cuanto principio, adquiere un contenido específico que se traduce en el principio protector con todas las especificaciones y concreciones que, a lo largo del tiempo, han sido establecidas por el ordenamiento laboral[37]. De la misma forma, el principio de dignidad incorporará a la razonabilidad las necesidades de la empresa (organizativas, técnicas, de producción, etc.) como herramientas condicionantes del poder de dirección empresarial que –en cada caso concreto– permitirán proteger la dignidad del trabajador.

Tal es la trascendencia de lo expresado que la propia Constitución establece: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”[38]. Esta disposición se convierte en la premisa a partir de la cual “debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”[39]. La dignidad se convierte en criterio delimitador de lo que el empleador puede o no hacer en ejercicio del poder de dirección durante la relación laboral[40].

La complejidad de la relación de trabajo en la que el objeto del contrato de trabajo coincide con el sujeto del mismo, “traslada desde su núcleo central (dado por los intereses que se expresan en los derechos de las partes) a la ejecución misma del contrato, esto es, la verificación misma de lo pactado con el involucramiento mismo de la persona, en un contrato que se cumple en ejecución sucesiva. Es la relación jurídica misma la que hace inescindible el objeto del contrato de quien lo presta”[41]. Así, ha mencionado el Tribunal Constitucional que “El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor”[42]; además, que “la verdadera dignidad del trabajador



radica en su condición de sujeto y autor, y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo”[43].

Su estrecha conexión con los derechos fundamentales que en ella encuentran sustento genera que la dignidad se manifieste acompañada de otros derechos fundamentales, específicamente, en aquellas situaciones en que estos son amenazados o violentados[44]. Uno de estos derechos es el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución. Este –de acuerdo con uniforme jurisprudencia– “implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”[45]. Pero estos dos aspectos vinculados con el momento inicial y final de la relación laboral carecerían de todo sentido si no se admite que también forma parte del derecho al trabajo, el derecho a contar efectivamente con funciones o tareas vinculadas con el puesto de trabajo para el que el trabajador ha sido contratado y el de desarrollarlas sin obstáculo alguno, en un marco de buena fe. Con esto que se ha mencionado tiene que ver el derecho a la ocupación efectiva.

#### **IV. La función como condición sustancial del contrato de trabajo que posibilita la ocupación efectiva**

Junto con el tiempo, el lugar y la remuneración[46], la función forma parte del núcleo básico de condiciones de trabajo que se necesitan para “que se cumpla la función económico social del contrato de trabajo”[47]. De hecho, el contrato de trabajo tiene como una de sus condiciones sustanciales la descripción de la labor específica o función que el trabajador desempeñará en la empresa[48]. El contrato de trabajo, o más precisamente, la relación jurídica laboral, evidencia que la prestación concreta realizada por el trabajador contribuye a satisfacer una necesidad propia y específica de la actividad empresarial. Téngase presente que la relación laboral tiene un carácter personalísimo y que el hecho de que un trabajador concreto haya sido contratado es “justamente por las cualidades que posee, las cuales además lo ubican en una determinada categoría profesional dentro de su centro de trabajo”[49].

Si el objeto de todo contrato es “crear, regular, modificar o extinguir obligaciones”[50], entonces las obligaciones que surgen con el contrato de trabajo quedan radicalmente configuradas por la conjunción de la función, el tiempo, el lugar y la remuneración. Así el trabajador tendrá certeza de la(s) tarea(s) a desempeñar y las circunstancias locativo- temporales en las que las pondrá en práctica; así como otra serie de circunstancias vinculadas con el desempeño de las tareas, tales como la seguridad y salud, el riesgo de las tareas, la responsabilidad que implican, así como la remuneración que –como consecuencia de dichas tareas– tendrá derecho a percibir[51]. De esta forma, la función asignada al trabajador permitirá “delimitar la deuda de actividad del trabajador”[52].

Dado el carácter “vivo” de la relación laboral, no es necesario que las tareas a desempeñar se precisen de la forma más exacta posible, pues frente a cualquier circunstancia que surja como consecuencia de la ausencia de un expreso reconocimiento de las tareas, cobrará vigencia el principio de buena fe contractual, según el cual: “Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”[53]. Ello implica que “las obligaciones asumidas por las partes (trabajador y empleador) no

se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que las regulen”[54] o las que “emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen”[55].

La finalidad que se busca es dotar a la relación laboral de la certeza y seguridad que permita al trabajador cumplir de forma obediente, diligente y con buena fe las tareas encomendadas y al empleador fiscalizar su cumplimiento y adoptar las medidas necesarias para que cada trabajador aporte con sus tareas concretas y específicas a la consecución de los fines empresariales.

Aun cuando no se la considera sino de forma indirecta, el artículo 30, literal b de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula como acto de hostilidad: “La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador”. Como se aprecia, el acto de hostilidad no está referido expresamente a la modificación de la función sino de la categoría profesional con la que guarda relación. De acuerdo con la Corte Suprema, la categoría es “la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)”[56]. Desde este punto de vista, el empleador contaría con la facultad de modificar la función desempeñada por el trabajador siempre que ese cambio no signifique una rebaja de categoría (cambio vertical descendente)[57].

En todo caso, la disposición de la norma antes mencionada presupone la asignación de funciones específicas que, por decisión arbitraria del empleador, se modifican rebajando la categoría profesional del trabajador. No se contemplan aquellos supuestos en los que el empleador afecta el derecho a la ocupación efectiva al no otorgar funciones o tareas específicas y concretas a los trabajadores. Sobre esta cuestión nos referiremos a continuación.

## **V. El derecho a la ocupación efectiva como parte del contenido del derecho al trabajo**

En el marco de una relación laboral, se espera que el empleador actúe de conformidad con el principio de razonabilidad. Una actuación contraria a dicho principio terminará afectando los derechos fundamentales del trabajador. Estos constituyen “un límite infranqueable, que se conecta con la dignidad del trabajador, la cual solo podrá ser efectivamente respetada y protegida en la medida que los poderes de dirección y disciplinario se encuadren, entre otras, dentro de las lógicas propias del principio de razonabilidad”[58].

Se actúa irrazonablemente y, por tanto, contrariamente a la dignidad, cuando, sin justificación alguna, el empleador afecta el derecho a la ocupación efectiva de los trabajadores vulnerando el derecho al trabajo. Si el trabajo constituye “la base del bienestar social y un medio de realización de la persona”[59] y, a través de él, la persona transforma su entorno “impulsado por su instinto de conservación, a la vez, lo trasciende, al experimentar –en el desarrollo de esa actividad– su propia dignidad”[60]; entonces constituye una exigencia ineludible el derecho a la ocupación efectiva.



El derecho a la ocupación efectiva forma parte del contenido del derecho al trabajo. Pero también se relaciona con el derecho a la libertad de trabajo, el derecho al libre desarrollo de la personalidad e incluso con el derecho a la promoción en el empleo en igualdad de oportunidades.

Con la libertad de trabajo, porque carecería de todo sustento que reconozca “el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas”[61], si luego, en la práctica y en el marco de una relación laboral, se frustrase tal posibilidad al no asignar labores efectivas.

Con el derecho al libre desarrollo de la personalidad, porque el incumplimiento del deber de otorgar ocupación efectiva afecta una de las parcelas de libertad que corresponden al hombre, concretamente, la vinculada con el trabajo, obstruyendo la posibilidad de construir con plena libertad “un propio sentido de vida material en ejercicio de su autonomía moral”, afectando “la construcción de la identidad personal y, por tanto, de la autodefinición como seres individuales”[62].

Con el derecho a la promoción en el empleo en igualdad de oportunidades, porque se trata de dar opción, sin preferencias ni discriminación, a los trabajadores que se encuentran en una misma situación para que puedan acceder en igualdad de condiciones a la promoción profesional, contribuyéndose de este modo a la realización y el desarrollo del trabajador, y a la configuración del trabajo decente[63], lo cual se impedirá u obstruirá al no asignar funciones concretas y específicas al trabajador. Cobra protagonismo la afirmación de Somavía cuando manifiesta que las personas piden “que les den una oportunidad justa de tener un trabajo decente para poder mostrar lo que valen y trepar por la escalera de las oportunidades”[64].

Desde otra perspectiva, el trabajo tiene un valor social e individual en sí mismo y su importancia no solo influye en la persona sino también en la sociedad. Gracias al trabajo se generan conexiones entre los individuos como consecuencia de la cooperación en la búsqueda de fines compartidos. Con ello, se generan lazos sociales que contribuyen a mantener cohesionada la sociedad. Siendo así, el trabajo no solo dignifica a la persona que lo realiza, sino que genera orgullo y sentido de identidad y pertenencia a un colectivo social[65]. Se convierte en expresión de la participación del individuo en la construcción de la sociedad a la que pertenece y a la que devuelve “(en términos de progreso general) lo que ha recibido y recibe de ella en términos de derechos y servicios, contribuyendo a la construcción y fortalecimiento del vínculo social común”[66]. Esta es la razón por la que el artículo 22 de la Constitución peruana también lo reconoce como un deber jurídico que obliga a las personas a la “participación activa y consciente en un proyecto político”, en el que los fines particulares del trabajo “se funden en un horizonte de sentido general”[67].

Llegados a este punto se puede definir el derecho a la ocupación efectiva como el derecho del trabajador a contar y ejercer, sin ningún tipo de obstáculo o impedimento, con unas tareas concretas y específicas propias del puesto para el que ha sido contratado, según la categoría profesional; y, de esta forma, poner en práctica y fortalecer sus capacidades, habilidades y competencias. Con ello, el trabajador puede honrar las obligaciones objeto del contrato de trabajo, realizarse personalmente y contribuir a la consecución de los fines empresariales y, con ellos, al bien común.

Las facultades del poder de dirección del empleador, sobre todo, la facultad ordenadora y reguladora, deben ejercerse razonablemente, dado que se trata de “poderes relativos y funcionales, en el sentido que se ejercen dentro del contexto de la relación laboral y en directa conexión con el cargo o función que desempeña el trabajador”[68]. Ello obliga a que además de asignar unas tareas específicas, el empleador proporcione los recursos materiales, técnicos, procedimentales, organizativos, etc., necesarios para facilitar que el trabajador cumpla con las obligaciones asumidas, específicamente, la de prestar el servicio, “salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”[69].

Esto lleva a vincular el deber de ocupación efectiva a cargo del empleador con el principio de buena fe contractual[70]. Constituye una actuación de mala fe y, por tanto, de incumplimiento contractual, que el empleador impida u obstaculice el cumplimiento de las tareas del trabajador. Téngase en cuenta que por la buena fe “ambos contratantes se encuentran obligados no solo a abstenerse de conductas deshonestas (v. gr., no engañar o no defraudar); sino que también se encuentran obligados a realizar actos positivos que permitan el normal desenvolvimiento del acuerdo contractual”[71].

## **VI. La falta de ocupación efectiva como acto de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador. Principales pronunciamientos administrativos y jurisdiccionales**

No existe en el Perú un reconocimiento expreso del derecho a la ocupación efectiva[72] en una norma de carácter general, como sí ocurre en el ordenamiento español[73] o el argentino[74]. Eso no significa que tal derecho/deber no tenga cabida dentro del ordenamiento peruano. Tampoco significa que los órganos administrativos y jurisdiccionales no lo hayan dotado de protección. Para ello, han recurrido a la disposición contenida en el artículo 30, literal g de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según la cual constituyen actos de hostilidad equiparables al despido: “g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”[75].

Sobre esta disposición, la Corte Suprema[76] ha interpretado que contiene dos conductas hostiles: a) los actos contra la moral y b) todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. Los primeros implican “dolor, sufrimiento o lesión a los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, ya sea por padecimientos físicos o morales que lesionan sentimientos directos o indirectos de la persona”. Los segundos se vinculan con el respeto debido a la persona humana, con el derecho “a ser tratado como iguales y gozar de los mismos derechos fundamentales, debiendo individualizarse el derecho afectado”.

La actuación empresarial de no asignar ocupación efectiva al trabajador constituye un acto de menoscabo de la dignidad del trabajador, específicamente, de lo que el Tribunal Constitucional español ha denominado la “dignidad profesional”, entendida como el respeto debido al trabajador por sus compañeros y jefes, como persona y como profesional. En el caso de la violación del derecho a la ocupación efectiva, esa dignidad profesional se vulnera gravemente, de forma objetiva (no subjetiva) por el no otorgamiento de funciones y porque la actuación empresarial incide en la persona del trabajador, al “reducir la consideración que

ese trabajador puede tener ante sí mismo y ante los demás”[77], frustrando “las aspiraciones o expectativas legítimas del trabajador”[78] y causándole un padecimiento por la vejación o humillación sufrida[79]. Asimismo, debe tratarse de un acto “continuado y persistente”[80] que afecta el derecho al trabajo.

Teniendo en cuenta los requisitos del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se puede afirmar que los criterios para la consideración de los actos que afectan la dignidad del trabajador, entre ellos, la violación del derecho a la ocupación efectiva, como acto de hostilidad, implican: 1) que sea imputado y reclamado por el trabajador, de acuerdo con el procedimiento establecido. Será el trabajador el que decida continuar prestando servicios y, por tanto, demandar ante el juez laboral el cese de actos de hostilidad o darse por despedido y solicitar la indemnización por despido arbitrario contemplada en el ordenamiento jurídico; 2) que el trabajador pruebe el acto de hostilidad sufrido en consonancia con lo establecido en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo[81]; y 3) que el incumplimiento del empleador sea grave, esto es, que posea “una entidad suficiente, trascendente respecto de la obligación empresarial. Para acreditarlo es necesario que la persona aporte criterios objetivos, sin que sea necesario demostrar una intención maliciosa por parte de la empresa”[82].

Como ya se adelantó, a pesar de la ausencia de disposición específica que reconozca el derecho a la ocupación efectiva, tanto los tribunales administrativos de fiscalización laboral cuanto los de la justicia ordinaria y constitucional, lo han protegido, a partir de las disposiciones constitucionales de los artículos 1º[83], 22[84] y 23[85] y del artículo 30, literal g) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que considera a los actos del empleador que afectan la dignidad del trabajador como actos de hostilidad. De esta forma, con una apreciación “individualizada, personalizada, diversificada y plural”[86] del significado de la dignidad, han dado respuesta a una situación no regulada considerando la necesidad y urgencia de protección del derecho, en un momento concreto.

El Tribunal de Fiscalización Laboral analizó un caso ocurrido en el contexto de la pandemia del COVID-19. Entre febrero y diciembre del 2020, la empleadora otorgó licencia con goce de haber a cinco trabajadores, pese a que las actividades de la empresa y las actividades de los puestos en los que laboraba cada trabajador afectado eran de carácter esencial y no paralizaron. Además, se comprobó que la empleadora los reemplazó, de manera unilateral e injustificada, con otros trabajadores contratados a través de intermediación laboral.

Es la ausencia de justificación en la decisión de la empleadora y, por tanto, la inexistencia de razonabilidad y de necesidades empresariales, la que convierte el acto del empleador en acto hostil al vulnerar el derecho al trabajo. Este – como ya se mencionó– no solo comprende el acceso al empleo sino también “el derecho al desarrollo de la prestación laboral en forma ordinaria, siendo que realizar un trabajo supone un medio por el cual el individuo no solo logra obtener un sustento económico, sino, también, consigue desarrollar su persona, su propio profesionalismo o su proyecto de vida”[87], causándose con ello, de forma deliberada, un padecimiento a los trabajadores y una situación humillante o vejatoria.

En la Resolución de Intendencia N° 517-2020-SUNAFIL/ILM se analizó el caso de una empleadora que, sin causa justificante, dispuso una licencia con goce

de haberes de 30 días, mientras los trabajadores se encontraban sometidos a un proceso de auditoría interna. En dicha resolución, la autoridad administrativa resalta la importancia de la dignidad y su vinculación con la ocupación efectiva del trabajador, puesto que este “no es una pieza insensible de la maquinaria productiva, sino una persona que se socializa también por su integración en el centro de trabajo en el que aspira a la realización humana mediante el desarrollo de sus tareas”[88]. Tampoco es relevante que la empleadora haya mantenido la remuneración, pues la ausencia de ocupación efectiva “frustra tal finalidad y produce en el trabajador menoscabo de su dignidad personal y profesional”[89]. En este caso, además, la empleadora no demostró “en qué podrían interferir los trabajadores afectados en la ejecución de esta auditoría al encontrarse laborando, ni tampoco acredita que dicha medida tomada por la inspeccionada haya sido proporcional ante el inicio de una investigación, [...] máxime si, finalizada dicha licencia y con los referidos trabajadores nuevamente laborando, la auditoría interna continuó”[90]. Como se aprecia, la justificación de la empleadora no fue suficiente para sustentar la decisión empresarial y la interferencia en el derecho a la ocupación efectiva, las circunstancias que rodean a la adopción de la decisión empresarial –la forma y tiempo en que se desarrolló la auditoría– la convierten en una medida inidónea, innecesaria y desproporcionada al carecer de un fin legítimo.

Como se viene mostrando, para la autoridad de fiscalización laboral, en la calificación de una conducta como acto de hostilidad se debe “constatar el nivel de arbitrariedad o, si se quiere, la falta de razonabilidad, de la decisión del empleador sobre las condiciones de trabajo, la cual deberá encontrarse direccionada a causar un perjuicio”[91], que, en el caso del acto de hostilidad del literal g), es humillar o degradar al trabajador.

A partir de dicha consideración, en un caso, se denunció a una empleadora por haber otorgado al trabajador diversas licencias con goce de remuneraciones por razones de salud, sin que realice labor alguna durante un largo periodo (2010 a 2015) y sin haberlo reubicado en otro puesto que no afecte su salud y se cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo; la autoridad administrativa declaró que no se había configurado el acto de hostilidad denunciado al quedar demostrada la actitud renuente y permanente del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes para que se le pueda asignar un puesto de trabajo acorde con su dolencia. En este caso, la no reincorporación efectiva es consecuencia de “la conducta obstruccionista del propio trabajador”[92]. Evidentemente, el acto de hostilidad debe ser consecuencia del accionar irrazonable y grave del empleador, cuestión que, en este caso, no se produjo, pues fue el propio trabajador quien, voluntariamente, decidió no someterse a evaluaciones médicas que hubieran facilitado su reubicación y la asignación de funciones acordes con su estado de salud[93].

En el ámbito jurisdiccional, se analizó el caso de una trabajadora, secretaria general del sindicato, a la que, si bien se le pagó la remuneración, no le fueron asignadas funciones concretas. La empleadora manifestó que estas estaban señaladas en la hoja de descripción de cargo; sin embargo, no acreditó que “el Jefe inmediato le haya asignado una o algunas funciones, menoscabando su dignidad, al crearle sentimiento de insatisfacción que atenta a su buen equilibrio emocional, al mantenerla durante largos periodos de tiempo sin realizar labor alguna”[94].

Como se aprecia, la asignación de funciones no debe tratarse únicamente de un acto formal sino también material. Esto implica la asignación de tareas específicas y concretas, así como el otorgamiento de todos los medios necesarios para su normal ejecución. Aun cuando no se menciona expresamente, la falta de razonabilidad de la decisión de la empleadora se evidencia porque la acción de la empleadora resulta “contraproducente además para la institución”[95] y porque no existen motivos fundados que la sustenten.

En otro caso, un trabajador alegó ser objeto de actos de hostilidad “reiterados, permanentes y continuos” al haber sido trasladado a un lugar diferente (el auditorio de la empresa) del que habitualmente prestaba sus servicios en el que se le mantuvo sin prestar labor efectiva durante cuatro meses aproximadamente. Acreditadas las afirmaciones del trabajador, la Corte Suprema manifestó que no solo se afectaron los sentimientos del trabajador sino también sus derechos, pues no solo le generaron “angustia, dolor y sufrimiento, sino que también lesionó los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, ya que, durante ese tiempo, el trabajador se encontró en una incertidumbre laboral, puesto que su panorama era incierto, lo cual le generó preocupación y sufrimiento al sentir recortado su derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente”[96]. Además, se reconoció el pago de indemnización por daños y perjuicios (daño moral) al haberse comprobado las vejaciones y humillaciones ocasionadas al trabajador. Como se aprecia, la gravedad de los actos del empleador tiene que ver con la consecuencia claramente perjudicial de su decisión al afectar la dignidad profesional del trabajador agudizada por su persistencia y continuidad en el tiempo.

En sentido similar, se resolvió un caso en el que un trabajador, que se desempeñaba como operador de formado 2 dentro de la planta de producción, denunció a su empleadora por actos de hostilidad “reiterados, permanentes y continuos” por traslado inmotivado de un lugar distinto de aquel en que prestaba sus servicios y por afectación de la moral que afecta la dignidad al mantenerlo sentado en sillas ubicadas en el auditorio de zona administrativa, sin darle efectiva labor, por el hecho de no firmar el contrato de trabajo de traspaso que su empleadora había firmado con otra empresa que adquirió el bloque patrimonial productivo.

La Corte Suprema consideró que se había producido el acto de hostilidad del inciso g) del artículo 30 debido a que la empresa mantuvo al trabajador que no firmó el contrato de trabajo de transferencia sin labores efectivas durante 5 meses, aproximadamente, sin justificación como una “medida de coacción” que no puede ser admitida por el derecho y que causó detrimento en el trabajador[97]. En este caso, la arbitraria acción empresarial es más grave, si cabe, porque constituye un acto de represalia frente a la negativa del trabajador a firmar el acuerdo de traspaso.

El supremo intérprete de la Constitución también ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el derecho a la ocupación efectiva. Así, en un caso en el que la empleadora remitió un documento en el que informa la suspensión perfecta de la relación laboral, como consecuencia de una paralización parcial o temporal producto de caso fortuito o fuerza mayor y que, además, había sido pactada en el convenio colectivo firmado con el sindicato al que pertenecía el trabajador; el Tribunal Constitucional recordó que en la legislación peruana



se contempla un procedimiento administrativo para la suspensión perfecta de labores, por razones de caso fortuito o fuerza mayor[98] que, entre otras acciones, implica la comunicación a la autoridad de trabajo. Al haberse constatado que el empleador no cumplió con este, entonces vulneró los derechos constitucionales del trabajador, concretamente, el derecho al trabajo[99], “pues es el empleador el que impide que el trabajador preste servicios sin justificación alguna”[100]. Como se aprecia, el poder de dirección del empleador ha sido ejercido contra el mandato expreso de la ley. No es suficiente que dicha posibilidad se haya pactado vía convenio colectivo porque la ley regula un procedimiento de ineludible cumplimiento por el empleador, que no puede ser derogado por la autonomía colectiva. Siendo así, deviene en un ejercicio irrazonable que no justifica la decisión adoptada, configurándose la violación del derecho al trabajo al mantener al trabajador sin la posibilidad de prestar sus servicios.

## VII. Conclusiones

Pese a su aparente indeterminación, el concepto de dignidad humana juega un rol único y trascendental en la fundamentación del ordenamiento jurídico y en el establecimiento del orden de valores que coloca a la persona humana como sujeto protagonista del derecho. Así lo demuestra la Constitución peruana que, en su artículo 1º, establece el respeto de la persona humana y su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado.

El respeto de la dignidad es un deber exigible en cualquiera de los ámbitos en los que la persona se desenvuelve, entre ellos, el de las relaciones laborales. En este, se produce un reconocimiento privilegiado de la dignidad como consecuencia de la posición subordinada del trabajador frente al empleador. Así se evidencia en el artículo 23 de la Constitución que, en el marco de la relación laboral, impone la prohibición de desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Esta disposición del más alto rango se convierte en una fuente para el desarrollo normativo y jurisprudencial necesarios para dotar de efectiva protección a los derechos fundamentales y a la dignidad que los sustenta.

El derecho a la ocupación efectiva es parte del contenido del derecho al trabajo recogido en el artículo 22 de la Constitución. Expresa la intrínseca relación entre dignidad y trabajo como medio de realización de la persona. Esta es la razón por la que debe ser protegido por el ordenamiento laboral. El trabajador no podría ejercer en la práctica su derecho a trabajar si es que el empleador se lo impide u obstaculiza al no asignarle tareas concretas ni brindarle los recursos necesarios para que pueda desarrollarlas. Con ello se vulneran también otros derechos, como la libertad de trabajo, el libre desarrollo de la personalidad y la promoción profesional en igualdad de oportunidades. Así mismo, impediría el cumplimiento del deber constitucional de trabajar y que aporte con su trabajo al desarrollo de la sociedad en la que se inserta.

La jurisprudencia administrativa y jurisdiccional, caso a caso, ha dotado de protección al derecho a la ocupación efectiva, a partir de las normas constitucionales del artículo 1º, 22 y 23, así como de la disposición legal que considera acto de hostilidad a cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador. En dichos pronunciamientos ha quedado evidenciado que la afectación de la ocupación efectiva constituye un acto arbitrario del empleador, que vulnera el



principio de razonabilidad, buena fe y afecta el derecho al trabajo, por ausencia de justificación de la decisión del empleador, por su incompatibilidad con las necesidades empresariales, porque implica actos humillantes y vejatorios del trabajador y porque se trata de actos continuados y persistentes que producen, de manera objetiva, un efecto perjudicial en la dignidad profesional al frustrar las expectativas legítimas que tiene el trabajador y afectar el respeto y la consideración que le son debidos por la dignidad.

## Notas

### Notas

[1] Perú. Constitución política, de 30 de diciembre de 1993, artículo 1º.

[2] En este caso: Perú. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de 27 de marzo de 1997. No obstante, sí se reconoce como derecho de los futbolistas profesionales conforme se desprende del artículo 7º, literal d) de la Ley N° 26.566, Ley del futbolista profesional, de 29 de diciembre de 1995: “El futbolista tiene derecho a los beneficios pactados en el contrato y especialmente a: [...] d. Ocupación efectiva, no pudiendo, salvo el caso de sanción o lesión, ser excluido de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”.

[3] Perú. Constitución política, de 30 de diciembre de 1993, artículo 22.

[4] Lell, H., “La dignidad en función del sujeto. Tres posibles sentidos para un control de convencionalidad”, *Derecho PUCP*, 87 (2021), 277, acceso el 10 de agosto de 2023, <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202102.008>

[5] Bustamante, R., “La idea de persona y dignidad humana”, *Universitas. Revista de filosofía, Derecho y Política*, 33 extraordinario (2020), 10, acceso el 15 de agosto de 2023, <https://doi.org/10.20318/universitas.2020.5518>

[6] Aparisi, A., “El principio de la dignidad humana como fundamento de los derechos humanos”, en A. Herrera (coord.), *Derechos humanos: Perspectivas de juristas iusnaturalistas*. Tomo I: Sustento histórico, antropológico y filosófico de los derechos humanos (México DF: Tirant Lo Blanch, 2022), 182.

[7] Cofré, J., “Sobre la fundamentación radical de la naturaleza (humana) y de los derechos humanos”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 19 (1) (206), 10, acceso el 12 de agosto de 2023, <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502006000100001>

[8] Milione, C., “Fondata sul lavoro’. La dignidad humana a través del trabajo en la Constitución de la república italiana”, *Revista de Derecho Político*, 115 (2022), 83, acceso el 28 agosto de 2023, <https://doi.org/10.5944/rdp.115.2022.36330>

[9] *Ibid.*, 86.

[10] *Ibid.*

[11] España. Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985, de 11 de abril, BOE núm. 119, de 18 de mayo de 1985.

[12] Sacristán, E., “El concepto de dignidad humana en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación”, *Prudentia Iuris*, 84 (2017), 58, acceso el 1º de setiembre de 2023, <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/PRUDENTIA/article/view/955>

[13] Cofré, J., “Las reglas óntico-constitutivas, fundamentos de la persona y la dignidad humana”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 15 (2003), 46, acceso el 1º de setiembre de 2023, <https://www.revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/803>

[14] Pacheco, L., “La dignidad humana en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ed.). *60 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Jornadas Universitarias, 2008)*, 12. USAT.

[15] Busso, G., “La dignidad como derecho en el sistema interamericano de derechos humanos”, *Derecho PUCP*, 87 (2021), 407 y ss., acceso el 2 de setiembre de 2023, <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202102.012>

[16] De las Casas, O., “El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral”, *Laborem*, 8 (2008), 213.

[17] Cofré, J., “Sobre la fundamentación...”, 10.

[18] Santiago, A., “La igual e inviolable dignidad de la persona humana como fundamento del orden jurídico nacional e internacional”, *Prudentia Iuris*, 83 (2017), 103, acceso el 30 de agosto de 2023, <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/2810/1/igual-inviolable-dignidad-persona-humana.pdf>

[19] Busso, G., “La dignidad...”, 412.

[20] Autores como Barak consideran que la dignidad es un derecho madre o principio del cual derivan otros derechos, que son concreciones de aquel. De esta forma, los derechos hijos “realizan parcialmente el objetivo del derecho a la dignidad”. Barak, A., “Human Dignity”, *The Constitutional Value and the Constitutional Right* (D. Kayros, trad.) (Cambridge: Cambridge University Press, 2015), 160-161.

[21] *Ibid.*, 7. También, Santiago, A., “La igual e inviolable...”, 103.

[22] La dignidad tiene un valor normativo en la medida que en la fundamentación de los derechos fundamentales “se encuentra la afirmación de la multifuncionalidad que le es inherente, atendiendo a la diversidad de objetivos que pueden perseguir estos derechos en un sistema axiológico pluralista”. Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 2273-2005-PHC/TC, de 20 de abril de 2006, fundamento jurídico 9.

[23] Vari, M., “El principio de dignidad humana como fundamento para la defensa de la persona en la era global”, *Revista Derecho del Estado*, 16 (2004), 6, acceso el 12 de setiembre de 2023, <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/782>

[24] Organización Internacional del Trabajo. Constitución (1919), Preámbulo.

[25] Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Filadelfia (1944) relativa a los fines y objetivos de la OIT.

[26] Tapia, F., “Dignidad de la persona y derecho del trabajo”, *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4) (2021), 130, acceso el 2 de setiembre de 2023, <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/79>

[27] Bustamante, A., “La idea de persona...”, 10.

[28] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 10087-2005-AA/TC, de 18 de diciembre de 2007, fundamento jurídico 5.

[29] Massini, C., “Sobre dignidad humana y Derecho. La noción de dignidad de la persona y su relevancia constitutiva en el Derecho”, *Prudentia Iuris*, 83

(2017), 64, acceso el 2 de setiembre de 2023, <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/2808/1/sobre-dignidad-derecho-massini.pdf>

[30] España. Tribunal Constitucional. Sentencia 57/1994, de 28 de febrero, BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1994.

[31] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 3051-2012-Junín, de 9 de noviembre de 2012, considerando noveno.

[32] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 02049-2007-PA/TC, de 14 de octubre de 2008, fundamento jurídico 3.

[33] Milione, C., “Fondata sul lavoro’...”, 87-88.

[34] Juan Pablo II, *Laborem excersens* (14 de setiembre de 1981), &9, acceso el 8 de setiembre de 2023, [https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html)

[35] Ștefănescu, I., “Trăsăturile specifice esențiale ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii [Las particularidades esenciales del contrato individual de trabajo y la autonomía del derecho laboral]”, *Revista română de dreptul muncii*, 4 (2018), 28, acceso el 22 de agosto de 2023, <https://www.proquest.com/docview/2137109707/fulltextPDF/E34B079E561C4393PQ/1?accountid=43847>

[36] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 1124-2001-AA/TC, de 11 de julio de 2002, fundamento jurídico 7.

[37] Y que pueden verse reflejadas en los principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT. En este caso: 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 efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en la 86ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª. Reunión (2022).

[38] Perú. Constitución política, de 30 de diciembre de 1993, artículo 23.

[39] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 1124-2001-AA/TC, de 11 de julio de 2002, fundamento jurídico 7.

[40] La dignidad del trabajador y los derechos fundamentales que de ella se derivan “se convertirán en límite del poder de dirección del empleador”. Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 8283-2012-Callao.

[41] Tapia, F., “Dignidad de la persona...”, 128.

[42] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 008-2005-PI/TC, de 12 de agosto de 2005, fundamento jurídico 18.

[43] La importancia del trabajo radica en la “- Esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales. - Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida. - Carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros”. Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 008-2005-PI/TC, de 12 de agosto de 2005, fundamento jurídico 18.

[44] De las Casas, “El derecho del trabajador...”, 213.

[45] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 00263-2012-AA/FC, de 22 de octubre de 2012, fundamento jurídico 3.3.1.

[46] Guzmán-Barrón, C., “Presente y futuro del ejercicio del *ius variandi* frente a las vicisitudes de la relación laboral en el Perú”, en *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2016), 727.

[47] Arce, E., *Derecho individual del trabajo en el Perú* (Lima: Palestra Editores, 2013), 423. De similar opinión, Boza, para quien las condiciones sustanciales del contrato de trabajo son la función, el lugar, el tiempo y la remuneración, dada su trascendencia deberían tener en el ordenamiento jurídico laboral una regulación especial, sobre todo, en aquellos casos relacionados con su modificación. Boza, G., “La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador”, en *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2016), 693-723.

[48] Así se regula, por ejemplo, en Chile. Código de Trabajo, de 16 de enero de 2003, artículo 10. Allí se precisa: “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: [...] 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”.

También en España. Real Decreto Legislativo N° 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 22, numeral 4, según el cual: “Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo”.

[49] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 6961-2012-Junín, de 22 de marzo de 2013, considerando, vigésimo.

[50] Perú. Código Civil, aprobado por Decreto Legislativo N° 295, de 25 de julio de 1984, artículo 1402.

[51] Así se ha precisado en Perú. Ley N° 30.709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, de 27 de diciembre de 2017; pues la función desempeñada constituye un criterio objetivo para determinar la remuneración sin afectar el principio de la igualdad remunerativa.

[52] Guzmán-Barrón, C., “Presente y futuro del ejercicio...”, 734.

[53] Perú. Código Civil, aprobado por Decreto Legislativo N° 295, de 25 de julio de 1984, artículo 1362.

[54] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 19461-2019-Lima, de 17 de diciembre de 2012, considerando sexto.

[55] Chile. Dirección del Trabajo. Dictamen N° 2.702/66, de 10 de julio de 2003 que complementa el Código de Trabajo de Chile.

[56] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 20095-2017-Del Santa, de 8 de setiembre de 2020, considerando séptimo.

[57] Explica Boza que el cambio de función, además de la vertical descendente, puede ser vertical ascendente y horizontal, dependiendo de si se trata de ascenso o promoción en el empleo o si se trata de nuevas funciones, pero dentro de la misma categoría profesional. Boza, G., “La modificación unilateral...”, 718-719.

[58] Irureta, P., “El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el derecho del trabajo chileno”, *Revista Ius et Praxis*, 26 (2) (2020), 8, acceso el 14 de setiembre de 2023, <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200001>

[59] Perú. Constitución política de 30 de diciembre de 1993, artículo 22.

[60] Pacheco, L., “La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social”, *Ius. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, VI (29) (2012), 114, acceso el 8 de setiembre de 2023, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-inst-ciencias-juri-puebla/article/view/29293/26417>

[61] Entre otras, Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 04058-2004-AA/C, de 28 de enero de 2005, fundamento jurídico 5.

[62] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 02027-2021-PA/C, de 9 de agosto de 2022, fundamentos jurídicos 14-15.

[63] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 04331-2008-PA/TC, de 12 de setiembre de 2008, fundamento jurídico 8. Este derecho se encuentra reconocido en el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos. Así, en virtud del inciso c) del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Decreto Ley N° 22.129, de 28 de marzo de 1978, el Estado peruano reconoce el derecho de todas las personas “al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren la igual oportunidad para ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad”.

En sentido similar, el inciso c) del artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), aprobado mediante Resolución Legislativa N° 26448, de 28 de abril de 1995, reconoce que el trabajador tiene derecho a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.

[64] Somavía, J., *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana* (Santiago: Organización Internacional del Trabajo, 2014), 49.

[65] Cherry, M., “Regreso al futuro. Continuidad del diálogo sobre el trabajo y la tecnología en la OIT”, *Revista Internacional del Trabajo*, 139 (1) (2020), 17, acceso el 30 de agosto de 2023, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_819537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_819537.pdf)

[66] Luciani, M., “Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la Repubblica democratica sul lavoro [Raíces y consecuencias de la elección constitucional de fundar la república democrática en el trabajo]”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 3 (2010), 637.

[67] Milione, C., “‘Fondata sul lavoro’...”, 95.

[68] Irureta, P., “El principio de razonabilidad...”, 8.



[69] Como se afirma en Argentina. Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Texto ordenado por Decreto N° 390/1976, de 13 de mayo de 1976, artículo 78.

[70] Perú. Código Civil, aprobado por Decreto Legislativo N° 295, de 25 de julio de 1984, artículo 1362: “Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”.

[71] Irureta, P., “Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno”, *Revista Ius et Praxis*, 17 (2) (2011), 158, acceso el 12 de setiembre de 2023, <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v17n2/art07.pdf>

[72] Sí en una norma específica como la Ley del futbolista profesional, tal como fue indicado. También en el Anteproyecto del Código de Trabajo del Perú, en cuyo artículo 42 se considera expresamente: “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a: 1. La ocupación efectiva”.

[73] España. Real Decreto Legislativo N° 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 4º, numeral 2, literal a: “En la relación laboral los trabajadores tienen derecho: a) A la ocupación efectiva”.

[74] Argentina. Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, texto ordenado por Decreto N° 390/1976, de 13 de mayo de 1976, artículo 78: “Deber de ocupación. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber [...]”.

[75] Esta disposición otorga al trabajador la posibilidad de demandar, en la vía judicial, el cese de los actos de hostilidad o el pago de una indemnización por despido arbitrario, si es que el trabajador opta por el autodespido. Así se establece en Perú. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de 27 de marzo de 1997, artículo 35: “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle”.

[76] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 12839-2019-Lima Norte, de 13 de abril de 2022, considerando séptimo.

[77] Castro, M., “Incumplimiento contractual del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores por modificación sustancial de condiciones de trabajo”, *Anuario Facultad de Derecho - Universidad de Alcalá*, XII (2019), 187, acceso el 2 de setiembre de 2023, [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/40950/incumplimiento\\_castro\\_AFDUA\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/40950/incumplimiento_castro_AFDUA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[78] Sierra, E., “El menoscabo de la dignidad del trabajador como causa de extinción indemnizada del contrato de trabajo (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores)”, *Lan Harremanak*, 43 (2020), 83, acceso el 22 de agosto de 2023, [https://ojs.ehu.es/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/21751](https://ojs.ehu.es/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21751)

[79] Arias, Á., “La marginación de un empleado público no dotándole de ocupación efectiva es acoso laboral, aunque se produzca sin



violencia”, Revista de Jurisprudencia laboral, 5 (2019), 9, acceso el 4 de setiembre de 2023, [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000535](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000535)

[80] Sierra, E., “El menoscabo de la...”, 80.

[81] Perú. Ley N° 29.497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, de 15 de enero de 2010, artículo 23.3: “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: [...]. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido”.

[82] Sierra, E., “El menoscabo de la...”, 79.

[83] Perú. Constitución política de 30 de diciembre de 1993, artículo 1º: “La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”.

[84] Perú. Constitución política de 30 de diciembre de 1993, artículo 22: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

[85] Perú. Constitución política de 30 de diciembre de 1993, artículo 23: “[...] ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

[86] Milione, C., “Fondata sul lavoro’...”, 87.

[87] Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución N° 691-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de 28 de diciembre de 2021, considerando 6.26.

[88] Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución de Intendencia N° 517-2020-SUNAFIL/ILM, de 9 de setiembre de 2020, considerando 3.3.

[89] Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución de Intendencia N° 517-2020-SUNAFIL/ILM, de 9 de setiembre de 2020, considerando 3.3.

[90] Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución de Intendencia N° 517-2020-SUNAFIL/ILM, de 9 de setiembre de 2020, considerando 3.4.

[91] Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de 22 de julio de 2021, considerando 6.27.

[92] Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de 22 de julio de 2021, considerando 6.44.

[93] Un caso similar ocurrió en España. Mediante SSJ, de Andalucía, de 16 de julio de 2019 (núm. 1941/2019), se declaró que la empresa no incumplió su deber de ocupación efectiva, pues el trabajador durante siete años no realizó función alguna, cobró su salario durante todo el tiempo, no presentó reclamación alguna y cuando se le dio ocupación efectiva solicitó la extinción del vínculo. En este caso, “se trata de una conducta voluntariamente aceptada, un consentimiento tácito por parte del trabajador, un consenso mutuamente aceptado por ambas partes”. Sierra, E., “El menoscabo de la...”, 85.

[94] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 3034-2012-Lima, de 16 de noviembre de 2012, considerando décimo.

[95] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 3034-2012-Lima, de 16 de noviembre de 2012, considerando décimo.

[96] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 25294-2018-Lima Norte, de 6 de setiembre de 2020, considerando décimo quinto.

[97] Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 12839-2019-Lima Norte, de 13 de abril de 2022, considerando noveno (9.5 y 9.6).

[98] Perú. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de 27 de marzo de 1997, artículo 15: “El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido”.

[99] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 02846-2015-AA/TC, de 1° de marzo de 2018, fundamento jurídico 16.

[100] Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 02846-2015-AA/TC, de 1° de marzo de 2018, fundamento jurídico 18.

## **Bibliografía**

### *Bibliografía*

Aparisi, A. “El principio de la dignidad humana como fundamento de los derechos humanos”. En A. Herrera (coord.). *Derechos humanos: Perspectivas de juristas iusnaturalistas*. Tomo I: Sustento histórico, antropológico y filosófico de los derechos humanos. Tirant Lo Blanch, 2022, 175-204.

Arce, E. *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra Editores, 2013.

Arias, Á. “La marginación de un empleado público no dotándole de ocupación efectiva es acoso laboral, aunque se produzca sin violencia”. *Revista de Jurisprudencia laboral*, 5, 2019, 1-10. Acceso el 4 de setiembre de 2023. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000535](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000535)

Barak, A. *Human Dignity. The Constitutional Value and the Constitutional Right* (D. Kayros, trad.). Cambridge: Cambridge University Press, 2015.

Boza, G. “La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador”. En *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS), VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, 693-723.

Busso, G. “La dignidad como derecho en el sistema interamericano de derechos humanos”. *Derecho PUCP*, 87, 2021, 405-432. Acceso el 2 de setiembre de 2023. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202102.012>

Bustamante, R. “La idea de persona y dignidad humana”. *Universitas. Revista de filosofía, Derecho y Política*, 33 extraordinario, 2020, 10. Acceso el 15 de agosto de 2023. <https://doi.org/10.20318/universitas.2020.5518>

Castro, M.. “Incumplimiento contractual del artículo 50 del Estatuto de los trabajadores por modificación sustancial de condiciones de trabajo”. *Anuario Facultad de Derecho - Universidad de Alcalá*, XII, 2019, 169-193. Acceso el 2 de setiembre

de 2023. [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/40950/incumplimiento\\_castro\\_AFDUA\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/40950/incumplimiento_castro_AFDUA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cherry, M. "Regreso al futuro. Continuidad del diálogo sobre el trabajo y la tecnología en la OIT". *Revista Internacional del Trabajo*, 139 (1), 2020, 1-24. Acceso el 30 de agosto de 2023. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_819537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_819537.pdf)

Cofré, J. "Las reglas óntico-constitutivas, fundamentos de la persona y la dignidad humana". *Revista de Derecho (Valdivia)*, 15, 2003, 37-58. Acceso el 1º de setiembre de 2023. <https://www.revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/803>

Cofré, J. "Sobre la fundamentación radical de la naturaleza (humana) y de los derechos humanos". *Revista de Derecho (Valdivia)*, 19 (1), 2006, 9-32. Acceso el 12 de agosto de 2023. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502006000100001>

De las Casas, O. "El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral". *Laborem*, 8, 2008, 207-230.

Guzmán-Barrón, C. "Presente y futuro del ejercicio del ius variandi frente a las vicisitudes de la relación laboral". En *el Perú en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, 725-751.

Irureta, P. "Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno". *Revista Ius et Praxis*, 17 (2), 2011, 133-188. Acceso el 12 de setiembre de 2023. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v17n2/art07.pdf>

Irureta, P. "El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el derecho del trabajo chileno". *Revista Ius et Praxis*, 26 (2), 2020, 1-31. Acceso el 14 de setiembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200001>

Juan Pablo II. *Laborem excersens* (14 de setiembre de 1981), &9. Acceso el 8 de setiembre de 2023. [https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html)

Lell, H. "La dignidad en función del sujeto. Tres posibles sentidos para un control de convencionalidad". *Derecho PUCP*, 87, 2021, 273-307. Acceso el 10 de agosto de 2023. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202102.008>

Luciani, M. "Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la Repubblica democratica sul lavoro [Raíces y consecuencias de la elección constitucional de fundar la república democrática en el trabajo]". *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 3, 2010, 628-652.

Massini, C. "Sobre dignidad humana y Derecho. La noción de dignidad de la persona y su relevancia constitutiva en el Derecho". *Prudentia Iuris*, 83, 2017, 49-72. Acceso el 2 de setiembre de 2023. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/2808/1/sobre-dignidad-derecho-massini.pdf>

Milione, C. "Fondata sul lavoro'. La dignidad humana a través del trabajo en la Constitución de la república italiana". *Revista de Derecho Político*, 115, 2022, 73-111. Acceso el 28 de agosto de 2023. <https://doi.org/10.5944/rdp.115.2022.36330>

Pacheco, L. *La dignidad humana en la Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ed.). 60 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: Jornadas Universitarias, USAT, 2008.

Pacheco, L. “La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social”. *Ius. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, VI (29), 2012, 108-129. Acceso el 8 de setiembre de 2023. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-inst-ciencias-juri-puebla/article/view/29293/26417>

Sacristán, E. “El concepto de dignidad humana en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación”. *Prudentia Iuris*, 84, 2017, 41-72. Acceso el 1º de setiembre de 2023. <https://revistas.uca.edu.ar/index.php/PRUDENTIA/article/view/955>

Santiago, A. “La igual e inviolable dignidad de la persona humana como fundamento del orden jurídico nacional e internacional”. *Prudentia Iuris*, 83, 2017, 95-108. Acceso el 30 de agosto de 2023. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/2810/1/igual-inviolable-dignidad-persona-humana.pdf>

Sierra, E. “El menoscabo de la dignidad del trabajador como causa de extinción indemnizada del contrato de trabajo (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores)”. *Lan Harremanak*, 43, 2020, 73-94. Acceso el 22 de agosto de 2023. [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/21751](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21751)

Somavía, J. *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo, 2014.

Ștefănescu, I. “Trăsăturile specifice esențiale ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii [Las particularidades esenciales del contrato individual de trabajo y la autonomía del derecho laboral]”. *Revista română de dreptul muncii*, 4, 2018, 25-42. Acceso el 22 de agosto de 2023. <https://www.proquest.com/docview/2137109707/fulltextPDF/E34B079E561C4393PQ/1?accountid=43847>

Tapia, F. “Dignidad de la persona y derecho del trabajo”. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 2021, 120-133. Acceso el 2 de setiembre de 2023. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/79>

Vari, M. “El principio de dignidad humana como fundamento para la defensa de la persona en la era global”. *Revista Derecho del Estado*, 16, 2004, 3-12. Acceso el 12 de setiembre de 2023. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/782>

#### Legislación citada

Argentina. Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Texto ordenado por Decreto N° 390/1976, de 13 de mayo de 1976.

Chile. Código de Trabajo, de 16 de enero de 2003.

Chile. Dirección del Trabajo. Dictamen N° 2.702/66, de 10 de julio de 2003, que complementa el Código de Trabajo de Chile.

España. Real Decreto Legislativo N° 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo. Constitución (1919), Preámbulo.

Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Filadelfia (1944) relativa a los fines y objetivos de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en la 86ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª. Reunión (2022).

Perú. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Decreto Ley N° 22.129, de 28 de marzo de 1978.

Perú. Código Civil, aprobado por Decreto Legislativo N° 295, de 25 de julio de 1984.

Perú. Constitución política de 30 de diciembre de 1993.

Perú. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), aprobada mediante Resolución Legislativa N° 26.448, de 28 de abril de 1995.

Perú. Ley N° 26.566, Ley del futbolista profesional, de 29 de diciembre de 1995.

Perú. Decreto Supremo N° 003-97, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de 27 de marzo de 1997.

Perú. Ley N° 29.497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, de 15 de enero de 2010.

Perú. Ley N° 30.709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, de 27 de diciembre de 2017.

Jurisprudencia citada

España. Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985, de 11 de abril, BOE núm. 119, de 18 de mayo de 1985.

España. Tribunal Constitucional. Sentencia 57/1994, de 28 de febrero, BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1994-

España. STJ de Andalucía de 16 de julio de 2019 (núm. 1941/2019).

Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 3051-2012-Junín, de 9 de noviembre de 2012.

Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 3034-2012-Lima, de 16 de noviembre de 2012.

Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 19461-2019-Lima, de 17 de diciembre de 2012.

Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 6961-2012-Junín, de 22 de marzo de 2013.

Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 8283-2012-Callao.

Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 25294-2018-Lima Norte, de 6 de setiembre de 2020.

Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 20095-2017-Del Santa, de 8 de setiembre de 2020.

Perú. Corte Suprema. Casación Laboral N° 12839-2019-Lima Norte, de 13 de abril de 2022.

Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 1124-2001-AA/TC, de 11 de julio de 2002.

Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 04058-2004-AA/C, de 28 de enero de 2005.

Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 008-2005-PI/TC, de 12 de agosto de 2005.

Perú: Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N°2273-2005-PHC/TC, de 20 de abril de 2006.

Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 10087-2005-AA/TC, de 18 de diciembre de 2007.

Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 04331-2008-PA/TC, de 12 de setiembre de 2008.

Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 02049-2007-PA/TC, de 14 de octubre de 2008.

Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N° 00263-2012-AA/FC, de 22 de octubre de 2012.

Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia del expediente N°02027-2021-PA/C, de 9 de agosto de 2022.

Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución de Intendencia N° 517-2020-SUNAFIL/ILM, de 9 de setiembre de 2020.

Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de 22 de julio de 2021.

Perú. Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución N° 691-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de 28 de diciembre de 2021.