

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



Criterios en el ejercicio del poder de dirección para no afectar el derecho al libre desarrollo de la personalidad en el ámbito personal y familiar de los trabajadores

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Virginia Raquel Izquierdo Rosillo

ASESOR

Alberto Edgardo Salazar Chavesta

<https://orcid.org/0009-0003-7009-3572>

Chiclayo, 2023

**Criterios en el ejercicio del poder de dirección para no afectar el
derecho al libre desarrollo de la personalidad en el ámbito personal
y familiar de los trabajadores**

PRESENTADA POR

Virginia Raquel Izquierdo Rosillo

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero

PRESIDENTE

Katherinee Del Pilar Alvarado Tapia

SECRETARIO

Edgardo Alberto Salazar Chavesta

VOCAL

Dedicatoria

A mi tierno y amado Max Francesco, por entender mis ausencias e inspirarme a mirar la vida con optimismo y amor. A mi madre por ser mi soporte y fuente de inspiración. Y a mi padre que desde el cielo me sonríe.

Agradecimientos

A Dios por ser siempre una guía en mi vida, y enseñarme que sus tiempos son perfectos. A mi Hermana Loly, por recordarme que los sueños no tienen fecha de caducidad. Y a todos mis asesores, por la dedicación y sabiduría con la que me han guiado en esta investigación.

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	1%
3	www.sptss.org.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Javier Espinoza Escobar. "delimitación jurisprudencial de las condiciones de validez para la movilidad geográfica en el	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de literatura	9
Materiales y métodos	26
Resultados y discusión	26
Conclusiones	47
Recomendaciones	48
Referencias	49

Resumen

El estudio presenta como objetivo, establecer los criterios jurídicos adecuados para que, en el ejercicio del poder de dirección, el empleador no afecte el derecho al libre desarrollo de la personalidad del trabajador en su ámbito personal y familiar. Se formuló un estudio cualitativo – descriptivo, de diseño transversal no experimental, donde las variables estudiadas fueron el poder de dirección del empleador y el derecho al libre desarrollo de la personalidad del trabajador en su ámbito personal y familiar. La técnica de recolección de información fue el análisis documental, y se centró en la recolección de casos jurídicos que abarquen las variables estudiadas en su contexto nacional e internacional. Como parte de los resultados, se obtuvo principalmente que el poder de dirección del empleador debe tomar en consideración el respeto a la dimensión humana del trabajador, procurando establecer cambios en la prestación laboral con criterios de razonabilidad con bases en la individualidad, circunstancias propias del trabajador y no solo en las necesidades de la empresa.

Palabras clave: Derecho al libre desarrollo de la personalidad, empleador, poder de dirección y trabajador.

Abstract

The study aims like objective, establish the appropriate legal criteria so that, in the exercise of the employer's power of direction, the employer does not affect the right to the free development of the worker's personality in their personal and family sphere. A qualitative-descriptive study was formulated, with a non-experimental cross-sectional design, where the variables studied were the employer's power of direction and the right to the free development of the worker's personality in their personal and family sphere. The data collection technique was documentary analysis, and focused on the collection of legal cases that cover the variables studied in their national and international context. As part of the results, it was mainly found that the employer's power of direction must take into account respect for the human dimension of the worker, seeking to establish changes in the provision of labor with criteria of reasonableness based on the individuality, circumstances of the worker and not only on the needs of the company.

Keywords: Right to free development of personality, employer, power of direction, and worker.

Introducción

El derecho al libre desarrollo de la personalidad siempre se ha visto en una situación de vulneración por influencia del Estado, o a través del ejercicio del poder de dirección del empleador. Precisamente, en este poder se centra nuestra investigación, debido a que en algunas relaciones laborales se ven enfrentados los derechos del trabajador con las facultades que tiene el empleador. Por un lado, tenemos; la facultad del empleador de impartir órdenes e instrucciones, las cuales se ven manifestadas a través del control, orden, o variaciones de las condiciones de trabajo, para lograr determinados fines a favor de la empresa, y por otro lado, el trabajador al estar subordinado jurídicamente al empleador debe cumplir con ciertas instrucciones (Jované, 2015).

Sin embargo, el empleador, no considera la amplitud ni esencia del derecho al libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores, mucho menos que este derecho fundamental se ve manifestado en diversos ámbitos de la vida de la persona, tal es así que en el ejercicio de su poder de dirección, el empleador, no solo afecta al trabajador o trabajadora en cuanto tal, sino en su calidad de padre o madre, marido o esposa y/o profesional. Por ello, se requiere un ejercicio regular del poder de dirección. Esa exigencia de regularidad, requiere que su actuación sea conforme a Derecho. Siendo así, se elimina la arbitrariedad, la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, dando paso a la fundamentación objetiva, sin perder la discrecionalidad, (Molero, 2003, p.257).

La Casación Laboral N° 2456-2014 Lima, es un caso materia de análisis para la presente investigación, trata sobre una trabajadora de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (más adelante nombrada SUNAT) que venía laborando en la ciudad de Lima y después de tres meses de haber dado a luz, SUNAT la traslada sin motivo ni causa objetiva a la región de Lambayeque, siendo ella madre primeriza y su niña recién nacida necesitaba de su cuidado, por ello solicitó que se le asigne una plaza en la ciudad de Lima, sin embargo, ese pedido fue denegado. Con esto, se observa como el ejercicio del poder de dirección del empleador, específicamente el *ius variandi*, afecta claramente los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo de familia, al modificar las condiciones de empleo de una trabajadora en estado de gestación o de lactancia, siendo estos derechos inherentes al libre desarrollo de la personalidad, en la medida que se impide que dicha trabajadora ejerza autonomía y desarrollo en determinado ámbito de su vida, como es el rol que desempeña como madre.

Ante los diversos casos presentados surge la siguiente interrogante que dirige el trabajo a investigar ¿Cuáles son los criterios que debe ejercer el poder de dirección del empleador para no afectar el derecho al libre desarrollo de la personalidad en su ámbito personal y familiar?

Con el fin de responder a nuestra interrogante planteada, tenemos como objetivo general: Proponer criterios jurídicos adecuados para que, en el ejercicio del Poder de dirección, el empleador no afecte el derecho al libre desarrollo de la personalidad del trabajador en su ámbito personal y familiar, considerándose que, primero se debe comprender cuál es el contenido del derecho fundamental que el empleador puede vulnerar con sus acciones o dirección de su poder, para ello hemos diseñado el primer objetivo específico: Delimitar el contenido del derecho al libre desarrollo de la personalidad, sus características esenciales y la pluridimensión en la que se manifiesta. Asimismo, será necesario entender que abarca el Poder de dirección del empleador, por tanto, hemos diseñado el segundo objetivo específico: Determinar el contenido o alcances del ejercicio regular del poder de dirección.

Este escenario nos lleva a plantear como hipótesis que, si el poder de dirección se ejerce en base a criterios racionales, necesarios y justos, orientados por el respeto a la dignidad humana, y en observancia a los derechos constitucionales del trabajador, así como los de su núcleo familiar, entonces se evitará vulnerar el derecho al libre desarrollo de la personalidad en el ámbito personal y familiar.

Revisión de literatura

Antecedentes

Antes de iniciar el desarrollo del presente trabajo de investigación, hemos revisado diversos antecedentes de estudio, los cuales abarcan desde libros, tesis, artículos de revistas, hasta jurisprudencia; y luego de un arduo análisis, consideramos los más relevantes para nuestra investigación. A continuación, citaremos algunos de ellos:

Espinoza (2023) en su artículo: “La delimitación jurisprudencial de las condiciones de validez para la movilidad geográfica en el ordenamiento laboral peruano”. Se centró en analizar la regulación de la movilidad geográfica en el derecho laboral peruano, precisando que, aunque no existen normas específicas que abarquen la movilidad geográfica, los tribunales de justicia han

venido dictando pronunciamientos que han reemplazado esta ausencia, pero además siguen contribuyendo con la delimitación de las exigencias necesarias de un efectivo traslado de lugar de trabajo.

Resulta relevante este artículo para nuestra investigación puesto que señala el contenido esencial del poder de dirección, siendo este uno de nuestros objetivos a desarrollar, pero, además, cita una de las sentencias que ha sido también materia de análisis en nuestra investigación.

Soria (2019) en su tesis titulada “El *ius variandi* como potestad facultativa del empleador y los criterios de razonabilidad en los trabajadores de la empresa del sector privado”. Señala que el empleador no debe sobrepasar del uso de sus facultades de dirección, para ello se determina las implicancias, límites y ejercicio del *Ius Variandi*. Recalcando la existencia de criterios de razonabilidad fácticos y jurídicos.

De esta investigación extraemos lo referido al ámbito de aplicación del *ius variandi*, el cual se traduce en el cambio de lugar de trabajo, así como el cargo o puesto de trabajo. Teniendo en cuenta que no existe un desarrollo extendido en la LPCL o en alguna otra norma legal sobre estos puntos, lo consignado por el autor resulta notable.

Landa (2021) en su libro titulado “Derechos a la dignidad, libre desarrollo de la personalidad e identidad personal”. Hace un análisis exhaustivo y pedagógico de estos derechos, presentando el concepto, contenido, límites, pero sobre todo aclara la situación y problemas constitucionales que se dan en el Perú a través de jurisprudencia relevante y casos de aplicación.

Después de haber revisado en diferentes autores sobre el contenido del derecho al LDP, señalándose que su contenido puede ser absoluto, relativo objetivo y subjetivo, es que el aporte del autor para nuestra investigación resulta esencial en la medida que esclarece el contenido del LDP, así como las teorías de sus límites y el énfasis que le da a la dignidad humana

Blancas (2016). En su libro título “Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo”. Hace un breve estudio sobre los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral, es decir, sobre los derechos inespecíficos, pues en el autor se basa en explicar la eficacia de los derechos fundamentales entre particulares a través de diversas posiciones; así como la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en relación al poder de dirección del empleador, el contenido y límites de éste último.

Es quizás uno de los libros que más nos ha inspirado en la redacción de nuestro proyecto de investigación, puesto que le da el debido reconocimiento a la dignidad, y podamos acoger a tal

derecho como base para los criterios que debe considerar el PD. Además, Blancas nos orienta sobre las únicas razones en las que el ejercicio de un derecho fundamental resulta supeditado y limitado.

Bases teóricas

El derecho al libre desarrollo de la personalidad

Derechos fundamentales

Antes de analizar el contenido y alcances del derecho al libre desarrollo de la personalidad, es pertinente mencionar de manera general, sobre el sustento de los derechos fundamentales, teniendo en cuenta que el derecho materia de análisis forma parte de esta categoría.

Los derechos fundamentales se caracterizan por ser esenciales para todo ser humano, y a su vez la esencia del ser humano es su dignidad, es por ello que la dignidad será quién inspire a todo Sistema Jurídico que busque regular las conductas de las personas para una convivencia armónica en la sociedad.

La dignidad humana

Es a través de la filosofía que se dan los primeros indicios que aluden a la dignidad, por ello iniciaremos a describir la dignidad a partir de dicho ámbito.

En la época de Renacimiento se fue armando la idea de una dignidad que se sustenta en la propia condición del ser humano. Según Viteri (2012) es la facultad de elegir, la capacidad de pensar y de formar conceptos generales, la capacidad de interactuar con otros y recordar.

Posteriormente a través del Iusnaturalismo racionalista, se incorporó un concepto de dignidad, haciendo énfasis en que ésta es como la base o el centro del sistema de ética pública política jurídica. Sin embargo, el aporte más significativo en el ámbito de la filosofía fue manifestado por Kant, y es que él incorpora un elemento importante como es la autonomía (Viteri, 2012). De ahí que, la persona en calidad de su autonomía y en el seno de la sociedad civil, tiene la capacidad y potencialidad por sí misma de ejercer sus derechos fundamentales. Pero este elemento (autonomía), será materia de análisis más adelante

Sabemos bien que es partir del Siglo XX en el que las constituciones empiezan a consagrar a la dignidad dentro de su cuerpo normativo, por ejemplo Italia en su Constitución de 1947, Perú con la Constitución de 1979, etc. se puede observar que a través de dicha regulación constitucional, se extraen dos elementos homogéneos: por un lado, se consagra la dignidad en los primeros artículos de las normas fundamentales y por otro lado ese reconocimiento permite la elevación de la dignidad humana a un valor jurídico supremo del conjunto ordinamental (Viteri, 2012). Según lo expuesto por Viteri, la dignidad es una fuente normativa.

Toyama (2012) señala que la dignidad humana es el valor que se tiene como base para emitir otros derechos, es decir, por nuestra calidad de seres humanos y tener a nosotros inherente la dignidad es que somos titulares de derechos y obligaciones y sin ella los demás derechos se quedan sin sustento.

Todos los derechos de la persona no son sino expectativas legítimas amparadas como tal, para que su dignidad sea respetada y protegida. Por ello, la dignidad humana es el fundamento último y, a la vez, el primero, de todos los derechos. (Blancas, 2016, p.94)

Es así como la dignidad se deduce como la base, pero a la vez, como el fin de la creación de un sistema jurídico.

Derecho al libre desarrollo de la personalidad

El derecho al libre desarrollo de la personalidad, no opera en un ámbito específico, ni ampara una conducta determinada. Sin embargo, se tiene una extensa variedad de derechos fundamentales inherentes a la personalidad, los mismos que se deberán subsumir dentro de este derecho, puesto que no están regulados de manera expresa. Por ello, es preciso conocer las concepciones que nos permitirán tener un mejor alcance de lo que incluiría el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Dentro de las concepciones que se expresan sobre el derecho al libre desarrollo de la personalidad tenemos a la “Facultad natural que gozan los hombres para actuar, de acuerdo con su peculiar modo de ser, al objeto de acrecentar, o simplemente llevar a la práctica, sus cualidades diferenciadas de orden físico, intelectual o moral” (Martínez, 2010, p.19). Dicho concepto

manifiesta mayor énfasis en la personalidad, en aquella facultad que tenemos de ir desenvolviéndonos a través de nuestras propias cualidades.

Otra de ellas sería la capacidad innata que posee cada persona para desenvolverse sin obstáculos u omisiones manifestando positivamente aquellas cualidades de capacidad, disposición, virtudes y prudencia que deben distinguir a la personalidad (Martínez, 2010, p. 19). De esta segunda concepción podemos destacar que se precisa la facultad de formar su personalidad atendiendo a los aspectos éticos, es decir, dentro del margen de las virtudes, valores y lo que es trascendente en la persona, sin impedimentos; siendo esto último lo que más se distingue y destaca del concepto anterior.

Hacia una definición de personalidad

Con la finalidad de cumplir con unos de los objetivos específicos planteados, es oportuno analizar el contenido ideal de personalidad. Juan Cruz, define la personalidad como la configuración de la individualidad que se establece a lo largo del tiempo y en el contexto social, manifestándose como el conjunto de patrones de comportamiento, valores arraigados y prácticas culturales, en la medida en que la persona es consciente de su propia identidad y tiene autonomía sobre sí misma (Irizar, 2011).

García (1995) afirma que “personalidad se trata de una conquista: cada cual ha de hacerse la suya propia (...)” (p. 48). En definitiva, cuando el autor hace mención a una conquista, es porque nuestra personalidad se va adquiriendo y definiendo con el transcurso del tiempo. En ese entendido, el concepto de personalidad es dinámico, puesto que cada persona ira concretándola e incrementándola.

Siendo así, la personalidad no solo ostenta un orden psicológico, sino también físico, intelectual, espiritual, y social, puesto que concierne a todos esos rasgos que nos individualiza, características que nos diferencian, por ejemplo, a través de nuestra forma de pensar, sentir, de vernos y comportarnos.

Así, se puede decir que la personalidad se manifiesta de manera interna y externa; el fuero interno corresponde a los aspectos personales e íntimos del ser humano: sus sentimientos, aspiraciones,

creencias, y la conciencia e ideas que va albergando; lo externo refiere a todo aquello que la persona quiere exponer a la sociedad o que se manifiesta: sus aspectos físicos característicos, conductas, su forma de hablar y actuar, etc. (Villalobos, 2012, p.56-57).

Robles (1995) señala que “la libertad constituye la esencia de la personalidad moral, no pudiéndose construir ésta sino desde la libre elección” (p.20). En tal sentido, se presupone a que esta personalidad tenga un arraigo moral, en otras palabras; no tenemos personalidad sin libertad, pero es aquella libertad de acción que está orientada a la formación y ejecución de los valores en la vida de cada persona.

Sustrato del derecho al libre desarrollo de la personalidad

Es pertinente hacer una breve mención a los conceptos que confluyen en el derecho al LDP como son la libertad y la autonomía.

Libertad

El libre desarrollo de la personalidad es un proyecto al que subyacen motivaciones que están fijados por criterios éticos y racionales, y ese es el enfoque que se le debe atribuir a la libertad.

Sin embargo, algunos autores consideran a la libertad negativa como antecedente del LDP, partiendo del pensamiento político liberal de John Locke, Tomas Hobbes, John Stuart Mill, quienes expresaban que la libertad individual no debe ser manipulable por el Estado, el individuo debe ser como el amo y señor de sí mismo. Es decir, este derecho surge con la intención de proteger al individuo de las decisiones abusivas del estado, o de los particulares. La concepción de Hobbes radica en dirigir su propio ser a través de sus apetitos y aversiones, para él no existía un ideal de perfección ni un fin trascendental, lo único que se debe perseguir es la satisfacción de los deseos (Jaramillo, 2013). Entender de esa manera nuestra libertad sería restarle valor, seríamos como un robot, una máquina que produce, un ser sin fines trascendentes, en síntesis, estaríamos reduciendo nuestra libertad a la facultad de una mera satisfacción de deseos.

¿Entonces, realmente se regularía un derecho con la intención de dejar al individuo que ejerza su libertad sin límites, o importa si su ideal de vida exalta o magnifica su condición de persona?

La libertad aparece como uno de los valores morales importantes en la vida de las personas. Se trataría de un bien superior al cual todos aspiran y es considerado como un derecho al cual toda persona tiene acceso.

La libertad, al ser el sustrato al libre desarrollo de la personalidad, debe ser entendida como “la facultad de la persona para pensar, expresarse, obrar y decidir entre dos o más alternativas, o de no hacerlo, siempre que actúe dentro del derecho y respetando la libertad ajena” (Rojas, 2011, p. 117-125). Es decir, la libertad es aquel poder de hacer todo aquello que no genere daño a los demás y ello implica que la libertad este guiada por una voluntad libremente educada basada en las propias convicciones y creencias de la persona. Esto conlleva a realizar acciones libres y voluntarias que no deriven de la coacción.

En ese mismo orden de ideas, las personas al ejercer plenamente su libertad pueden buscar y ejecutar sus propios proyectos de vida. En ese sentido, las personas tienen el poder de definir sus planes de vida y ser capaces de decidir autónomamente sobre las cuestiones de su interés e importancia. De acuerdo con López, Bracho & Gonzales (2004) se entiende a: “la libertad como un valor ligado a la actividad creadora del pensamiento y de la ciencia como un instrumento para desarrollar nuestras potencialidades y construir el destino de acuerdo a nuestros ideales” (p. 106).

En palabras de Bobbio (1993) afirmamos:

La libertad de querer o positiva consiste en la autodeterminación, facultad que tiene un sujeto para actuar conforme a sus intenciones. Por otro lado, la libertad de obrar o negativa implica la probabilidad de actuar u omitir un comportamiento sin que otro individuo sin permiso interfiera (p. 102-103).

De esto inferimos que la libertad positiva es aquella capacidad de autogobernarse, es decir, ser plenamente libre en todos los momentos de su vida realizando su propia voluntad y ejerciendo un control de sus acciones. Es pertinente, entender a la libertad positiva como autorrealización plena de la persona. Como manifiestan los filósofos Spinoza, Kant y Stuart Mill la persona jamás debe verse como un medio sino como un fin de sí mismo.

Y respecto a la libertad negativa, debemos entender que, no implica que su ejercicio sea ilimitado, ya que puede entrar en conflicto no solo con las libertades de otros, sino también con diferentes valores y principios amparados por la constitución.

Para la doctrina del liberalismo, es necesario establecer restricciones tanto en los poderes como en las funciones del Estado. Con el propósito de mitigar el ejercicio abusivo y carente de legitimidad del poder, es fundamental establecer salvaguardias constitucionales. Además, se debe promover un enfoque de Estado mínimo que limite su intervención a la protección de una convivencia pacífica y evite interferencias excesivas en el ámbito individual. (Cabo, 2018, p. 243) En términos distintos, mientras que la noción negativa de la libertad se centra en la carencia de obstáculos, limitaciones o interferencias para su ejercicio, la concepción positiva de la libertad destaca la existencia de circunstancias o facultades que posibilitan la consecución de un proyecto de vida específico, ya sea a nivel individual o colectivo.

De las ideas expuestas, la libertad negativa y positiva tiene un carácter de complementariedad. Cada uno sería requisito del otro. Una cuestión sería que no tendría ningún sentido gozar de libertad negativa en un mundo donde no habría fines entre los cuales elegir. Otra cuestión es tener un conjunto de opciones asequibles y no tener la libertad negativa para poder acceder a las mismas. Teniendo en cuenta ambas cuestiones, un auténtico sentido de la libertad debería integrar ambos conceptos: libertad positiva y libertad negativa.

Autonomía.

Debemos considerar a la autonomía desde un plano multidisciplinario, en tal sentido debe entenderse que la autonomía es el primer momento de la libertad y está basada en fines racionales.

Es importante considerar que la autonomía nace de un deseo racional, Suárez afirma: “Que el deseo racional es un bien conocido como un fin, visto cómo, ese bien que se adopta para la razón y el carácter de un fin en sí mismo” (p10).

La autonomía ocupa un importante lugar en los planos del derecho, políticos y sociales. (Muñoz, 2007) advierte que, la autonomía representa uno de los aspectos fundamentales de la modernidad, en la que se promueve y se persigue la independencia tanto de los individuos como de los colectivos sociales. Podemos deferir que la autonomía tiene un significado intrínseco en la voluntad humana, en la manifestación de sus actos y los fines que este persiga.

Ahora bien, desde el plano del derecho. La autonomía es derivada de la combinación de los términos 'autos' que significa yo y 'nomos' que significa ley, se refiere a la capacidad de un individuo, comunidad u organismo gubernamental para establecer y hacer cumplir sus propias reglas o reglamentos (Valencia, 2003, p.3).

Debemos tener presente que la autonomía se manifiesta en cada acto voluntario de cualquier ser humano en tal sentido, estos actos muchas veces tienen trascendencia jurídica, es por ello que la autonomía tiene una estrecha relación con los sistemas normativos aplicables. (Lariguet, 2000) afirma:

La idea de la autonomía y unidad conceptual son versiones de las nociones de autonomía disciplinar e interdisciplinaria o, con mayor rigor, de las nociones de teoría y relaciones intertónicas.

En efecto, la autonomía rige en las conductas de los seres humanos y genera que está se interprete de acuerdo a los sistemas normativos aplicables. Por ello, el orden jurídico debe ser entendido como la disposición racional de las realidades humanas, así como la autonomía se rige por la racionalidad, la misma que nace de la voluntad con la búsqueda de un fin en sí mismo, que parte de nuestra libertad.

Con ello podemos afirmar que gracias a nuestra autonomía manifestamos nuestro derecho al libre desarrollo de la personalidad, la cual está acompañada por la autodeterminación y la libertad; manteniéndose una amplia relación con dichos conceptos.

En tal sentido la autonomía se ejecuta por la aptitud de las personas al realizarse, esto permite claramente el reconocimiento de su libre desarrollo de la personalidad. En síntesis, los individuos son libres de alcanzar y perseguir sus aspiraciones de vida, las cuales ellos crean verdaderas o legítimas y el poder valorar y escoger libremente, utilizando su autonomía para valorar y elegir sus actos.

Autonomía individual en el ámbito de las relaciones laborales

Después de tener una idea más clara de lo que es la autonomía dentro del derecho al libre desarrollo de la personalidad, debemos analizar la incidencia que tiene en las relaciones laborales. Históricamente, se ha restringido la autonomía privada en el ámbito del derecho laboral, con el propósito de proporcionar protección al trabajador y corregir la desigualdad real inicial que existe

entre este y el empresario” Juan Sagorday (citado en García, 1995) Bajo este ámbito, la autonomía que ejerce las partes en una relación laboral se ven afectadas, por un lado la del trabajador, debido a que el empresario por su posición podría ejercer sobre el trabajador disposiciones que afecten la realización profesional, familiar o personal del trabajador, o condiciones que se regulan en el contrato de trabajo sin intervención o autonomía del trabajador, y a las cuales el trabajador reduce sus facultades al aceptar o no, debido a la falta de empleo, o la amplia demanda de trabajadores. Por otro lado, la autonomía del empresario se vería afectada, cuando los trabajadores se organizan a través de sindicatos e impiden que los sujetos individuales acuerden por debajo de lo que acordaron con el empleador.

Contenido del derecho al libre desarrollo de la personalidad

En este apartado mencionaremos brevemente lo que la doctrina y la jurisprudencia han consignado como la esfera jurídica a proteger del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Sosa (2018) afirma que el contenido de este derecho es muy extenso y se refiere a “cualquier acción constitucionalmente válida que se desee realizar” (p.191), o la llamada “libertad general de acción”, con lo señalado el autor configura el contenido de la libertad en sentido amplio, pero a la vez señala una validez en virtud de la constitución, es decir que la persona tiene la facultad de hacer como no hacer aquello que no esté prohibido por la Constitución.

La corte constitucional de Colombia, mediante sentencia T-594-1993 argumenta que la esencia del libre desarrollo de la personalidad como derecho, es el reconocimiento que el estado hace de la habilidad innata de cada individuo para decidir su propia identidad, sin ser coaccionado, ni recibir control o impedimentos injustificados por parte de los demás, y así pueda lograr sus metas trazadas.

Para el Tribunal Constitucional el derecho al libre desarrollo de la personalidad se juridifica, al impedir que las Instituciones del Estado limiten la autonomía moral que se ha formado cada sujeto, incluyendo aquellos aspectos de la vida diaria que pueden estimarse intrascendentes o carecen de importancia para la Sociedad, salvo que se justifique su límite por un valor constitucional (STC Exp. 00032-2010-AI/TC)

Uno de los autores que más análisis le ha dedicado a este derecho, advierte que el contenido sustancial del derecho al libre desarrollo de la personalidad se configura con “El libre desarrollo y

realización de un proyecto de vida” (Landa, 2021, p.117), proyecto que irá evolucionando a través del tiempo, o en la medida que el sujeto dentro de una familia o una sociedad va adquiriendo valores, pensamientos, creencias, que lo ayudan a determinar lo que quiere construir en su vida.

En ese entendido, el autor también señala que el bienestar personal y familiar que concede efectividad al LDP, cuando es analizado de manera concreta y particular forma parte de un contenido no esencial de este derecho fundamental (Landa, 2021, p.122).

Por su parte Hernández (2021) asevera que el contenido del LDP es que “cada individuo cuenta con la facultad de apropiarse de lo que decida hacer por él y que la sociedad se lo posibilite” (p.13). A partir de ello, podemos señalar los alcances del LDP, presenta un aspecto subjetivo, como derecho: en el cual se protege la capacidad de la persona para elegir de manera autónoma los intereses y aspectos que solo le competen a él, sin intervenciones arbitrarias en la esfera de la construcción de su proyecto de vida, pero a su vez implica que existan las condiciones esenciales para concretarlo; y en su aspecto objetivo: señalándolo como principio o valor ligado a la dignidad humana, le hace frente a cualquier impedimento que se presente sobre el propio proyecto de vida (Landa, 2021, p.99-102). Solo así se garantiza el pleno desarrollo de la personalidad.

Casos del derecho al libre desarrollo de la personalidad en la Jurisprudencia Constitucional según la dimensión en la que se manifiesta

De lo expuesto anteriormente podemos deducir que la protección del derecho al libre desarrollo de la personalidad no solo recae en el fuero interno o personal del ser humano, sino que este se expande a sus diversas facetas, como Landa (2021) afirma “el ser humano no vive aislado del mundo, sino en familia, sociedad, comunidad” (p.94).

Individual

Expediente. N.º 01059-2009-PA/TC – LIMA: El presente caso inicia con una demanda de amparo que interpone la trabajadora Amelie Francoise Chabaneix hacia la empresa American Airlines Inc. Sucursal del Perú, pidiendo su reposición laboral como tripulante de vuelo.

Los hechos que conllevan el despido es cuando la demandante en uno de sus viajes como tripulante de vuelo en Miami compró un proyector portátil para laptop, para que lo usara en sus

horas de descanso. Pero antes de abordar, paso revisión por el personal de aduanas de los Estados Unidos sin ningún inconveniente por la compra del aparato electrónico.

Sin embargo, la empresa demandada despidió a la trabajadora argumentando falta grave laboral, por violar una norma interna que prohíbe al personal de vuelo transportar artículos que no sean para efectos personales, y con ello perjudicó la imagen de la empresa y de sus tripulantes frente a Aduanas.

En el caso se advierte que, la aerolínea si permitía el uso de una computadora portátil para los pilotos, copilotos, e ingenieros de vuelo configurando este artefacto como parte de “efectos personales”, no obstante, no lo era para los tripulantes, deduciéndose cierta contradicción en sus propios argumentos.

Los argumentos del tribunal consisten en que la entidad demanda debió evaluar “la clase y cantidad de los bienes”, para distinguir un objeto de uso personal entre lo comercial, Además, debe tenerse en cuenta que, en la era moderna, ciertos objetos, como las computadoras portátiles, son esenciales para muchas personas en su trabajo y, por lo tanto, deben considerarse efectos personales.

Precisamente, “la dimensión del libre desarrollo de la persona en su tiempo libre” adquiere relevancia en este caso. Puesto que el empleador no debería intervenir en el uso que cada trabajador da a sus tiempos libres, más aun tratándose de viajes largos que implicaran varias noches en el extranjero. Por lo tanto, se concluye que la demanda es fundada y se debe ordenar a la empresa que reponga a la empleada en su cargo.

En este caso se advierte un enfrentamiento entre el poder de control del empleador y el LDP del trabajador, siendo pertinente aclarar brevemente que se excluye del marco de control del empleador: las actividades extralaborales del trabajador, incluso las que realiza el trabajador en el lugar de trabajo, pero dentro de su refrigerio, el tiempo de cambio de ropa, así como las indagaciones sobre sus convicciones políticas, religiosas o de cualquier otra índole, etc. (Blancas, 2016, p.195)

Familiar

Expediente. N.º 2868-2004-AA/TC: En Perú, uno de los casos más comentados fue el del oficial José Antonio Álvarez Rojas de la Policía Nacional del Perú, quien fue sancionado con 18

días de arresto simple, por haber cometido falta contra la obediencia, al no haber solicitado autorización respectiva a la Institución Policial para contraer matrimonio y además por haber mantenido relación de convivencia con un transexual, sin embargo, alegar esas causa como motivo de sanción es incurrir en la vulneración a su derecho del libre desarrollo de la personalidad, puesto que dichas decisiones como la de contraer matrimonio y convivir, le competen únicamente a cada individuo porque conforman la vida privada del recurrente.

De los fundamentos que manifestó el Tribunal Constitucional, se desprende que el ejercicio del derecho al libre desarrollo de la persona incluye, específicamente, el derecho al matrimonio. Mediante esta acción, se materializa el matrimonio como una institución respaldada por la constitución, y al mismo tiempo, uno de los pilares esenciales y naturales de la sociedad, como lo es la familia. Por lo tanto, toda persona, en forma autónoma, puede decidir cuándo y con quién contraer matrimonio. Y no debe radicar la decisión de contraer matrimonio en la voluntad de aceptar o negar por parte de una autoridad pública, ni en el poder de dirección del empleador.

Además, el Tribunal fundamentó, que de conformidad con el artículo 1° de la constitución, se debe destacar la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad pues son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con el propósito de cumplir con ese fin, la Constitución peruana no discrimina a los individuos en base a su orientación sexual o preferencias personales, así como tampoco toma en cuenta el género que puedan identificar. Es decir, se respeta la dignidad de la persona y con ello la elección que tiene cada individuo para enamorarse y elegir con quién tener una vida en común.

Siguiendo esa línea, Rodríguez (2020) afirma que “El matrimonio como institución no puede ser sujeto a intervención del estado, ya que es un derecho civil, de los llamados básicos, en la cual el estado no tiene la capacidad ni mucho menos la facultad de poder intervenir (...)” (p.95).

Límites del derecho al libre desarrollo de la personalidad

A nivel del derecho internacional se tiene que claro que todo individuo tiene el derecho a su libre desarrollo de la personalidad. En el caso de la ley fundamental de Alemania, se ha consignado que el limite son “los derechos de terceros, el orden constitucional y la moral” (Rodríguez, 2020, p.83)

El derecho al libre desarrollo de la personalidad “constituye una verdadera cláusula de los derechos no enumerados, buscando su eficacia de manera genérica, mostrando sus límites en base al principio de legalidad y proporcionalidad” (Alvarado, 2014, p.16). En ese sentido, se habrá que determinar si la intervención del Estado es legítima.

Asimismo, es pertinente mencionar que no es viable limitar el LDP, basándose solo en la premisa de que puede afectar a otros, en su lugar, es necesario sustentar que el comportamiento a restringir impacta objetivamente los derechos de terceros o provoca un daño social, y que tal impacto es de tal envergadura que acredita la limitación del ejercicio del LDP. Siendo así, solo cuando este derecho se encuentre en enfrentamiento con otros derechos fundamentales o bienes constitucionales se permite la intervención estatal para realizar un test de proporcionalidad.

Poder de dirección

Fundamento del poder de dirección

Antes de abordar sobre el concepto del poder de dirección, es necesario conocer de dónde surge dicho poder. Por ejemplo, Mangarelli precisa que previo al poder de dirección debemos abordar la idea del contrato de trabajo.

Por el contrato de trabajo el trabajador se obliga a prestar un trabajo personal en favor de otra persona y bajo sus órdenes, a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo entonces reconoce el derecho del empleador a dirigir el trabajo. (Mangarelli, 2013, p.13).

En toda relación laboral, aun cuando el trabajador conozca la prestación a realizar, no tiene la facultad de dirigir su propio trabajo, será necesario el poder directivo del empleador proveniente del propio contrato de trabajo.

El contrato de trabajo viene a ser un instrumento del empresario, puesto que proporciona al empleador instrumentos técnicos como son los poderes empresariales que se originan del contrato de trabajo, es decir, el ya mencionado “poder de dirección”. Ciertamente, “se puede ejercer una vez celebrado el contrato de trabajo, siendo su presupuesto de ejercicio y su justificación” (Fernández, 2019, p.76). Con ello el autor manifiesta que el poder de dirección se sustenta u origina a raíz del contrato de trabajo.

Entonces, el contrato de trabajo es el fundamento del PD. Por ser naturalmente el acuerdo entre trabajador y empleador, del cual tenemos al trabajador que se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del empleador, quién a su vez se compromete a brindarle su remuneración (Infantes, 2012). Reflejándose en esta definición los elementos del contrato de trabajo.

La prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación o dependencia conforman los elementos de la relación laboral, los cuales han sido admitidos uniformemente por la doctrina, legislación y jurisprudencia (Neves, 2018, p.16).

De lo expuesto, se advierte que el poder de dirección se sustrae del contrato de trabajo y no es un poder creado por el legislador ni por los jueces. Sin embargo, para otros autores el fundamento de este poder se asigna en la libertad de empresa.

Irureta, como se citó en Fernández, 2019 señala que “el poder de dirección debe entenderse como parte integrante del contenido esencial de la libertad de empresa, constituyendo una manifestación de la misma, que utiliza el empresario para que la empresa cumpla su fin”. (p. 62)

En ese sentido, es oportuno señalar que el contenido del derecho a libertad de empresa engloba la facultad para fundar una empresa sin impedimentos, definir el objeto, denominación, dirección de la empresa, tipo de empresa, régimen de precios, y selección del personal, así como también el poder desarrollar la empresa dentro de un mercado abierto y competitivo, y finalmente el poder salir del mercado en el momento que se estima conveniente.

Contenido del poder de dirección

El ordenamiento jurídico reconoce al empleador diversas potestades, las cuales se manifiestan en el poder de dirección. El mismo que se traduce en el poder de dar órdenes, emitir instrucciones y proyectar directivas, potestad que se le otorga para legislar en el núcleo de la empresa, aplicar sanciones y en los derechos de control, de ordenar la empresa y modificar las condiciones de trabajo (Hernández, 2003). Dichas facultades se hacen necesarias para que el empleador dirija su empresa y logre los objetivos de la misma.

Ahora bien, ¿Qué es el poder de dirección? Alonso (2010) afirma: “Es la facultad o derecho potestativo que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo

y lugar de ejecutar el trabajo” (p.269). Bajo esta definición podemos extraer que el contenido del PD radica en el *ius variandi*.

A través de estas definiciones, se puede advertir que no existe uniformidad respecto al contenido esencial del poder de dirección, pero además que su contenido puede configurarse en sentido propio y en sentido amplio. El contenido amplio es aquel que abarca todas las facultades del empleador como son las facultades administrativas, el *ius variandi*, poder disciplinario, de control, poder reglamentario, dentro del poder de dirección, por ejemplo: el poder elegir las formas del contrato de trabajo, la cantidad de trabajadores a contratar, el cargo asignado, remuneración, horario de trabajo y descansos, establecer normas, control del trabajo que se realiza, así como el término del contrato de trabajo, etc, y por el contrario; el contenido reducido se centra en un poder en concreto del empleador, separando de las otras facultades del empresario.

Según Román citado en Fernández (2019), el poder de dirección del empleador se aplica por ejecución del contrato de trabajo o a partir de la relación de trabajo y por supuesto de la subordinación (p.69). En ese sentido, es oportuno precisar que todas las demás actividades que ha desarrollado el empresario antes de la relación laboral corresponden a la lista de facultades que emanan del contenido de la Libertad de empresa, pero no del ejercicio del PD.

La Dirección de Trabajo excluye al reglamento de trabajo como parte del contenido del derecho del poder de dirección, sin embargo, de ser así se estaría desconociendo la naturaleza del poder de dirección (Fernández, 2018, p.84). Teniendo en cuenta que las Instrucciones sobre funciones que debe realizar el trabajador, las normas que permitan mantener un ambiente laboral armónico, se encuentren materializadas en el reglamento de trabajo, así como las ordenes que pueden emitirse de manera verbal también forman parte del contenido de este poder de mando.

Entonces ¿Cuál es el contenido del poder de dirección? Siguiendo lo establecido en el artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR y señalado por Espinoza (2023), el contenido de este poder, abarca una lista de facultades que permiten organizar la relación de trabajo a través de emitir órdenes, reglamentar las labores y las medidas disciplinarias razonables al trabajador ante los incumplimientos de sus obligaciones (p.8). Asimismo, se incluye las normas que comprendan las condiciones del lugar de trabajo, higiene, seguridad.

El reconocimiento jurídico para la aplicación del *ius variandi* se dan en razón de la prolongación del vínculo laboral, y por tanto, estabilidad para el trabajador, pero además con la

primacía de las necesidades de la empresa (Cruz, 1982, p.151). Sin embargo, esa atribución que la ley le otorga al empleador no puede menoscabar los derechos del trabajador.

Según Soria (2019), el ámbito de aplicación del *ius variandi* comprende la posibilidad de trasladar al trabajador de un lugar a otro, en base a las modificaciones que se dan en la empresa, así como los cambios de puesto de trabajo (sin alterar su ocupación), pero, en cualquier caso, se sujetan a las necesidades de organización y producción de la empresa (p.64).

Características

Denise Díaz destaca algunas características del poder de dirección:

Es funcional, pues atiende a los fines de la empresa y producción. De acuerdo al fin que puede ser económico o comercial que tiene la empresa es que el empresario va ejercer su poder de dirección.

Es delegable, lo puede ejercer directamente el empleador o sus representantes, característica que difiere totalmente de Toyama.

Es una facultad unilateral. Con esta característica reflejamos la asimetría que existe en la relación laboral, pues en su mayoría las decisiones que toma el empleador no son de manera consensuada.

Es discrecional, no puede ser ejercido en forma arbitraria. Es decir, el empleador a pesar de tener un haz de facultades para dirigir su empresa y actuar con libertad y autonomía, dicho poder deber seguir criterios de razonabilidad y justicia.

No es absoluto, tiene limitaciones. El poder de dirección no puede ir en contra de los derechos fundamentales del trabajador, el empleador no debe tomar decisiones injustas.

Comprende las funciones de control y vigilancia.

Comprende el deber de seguridad. Considerado también por otros autores como el deber de protección (Díaz, 2004).

Materiales y métodos

Diseño de la investigación

Este estudio tuvo como objetivo proponer estándares jurídicos adecuados para que los empleadores, al ejercer facultades de dirección, no violen los derechos del trabajador al libre desarrollo de su personalidad en el ámbito personal y familiar, por lo que se adoptó un diseño cualitativo. Metodológicamente se optó por un diseño documental, puesto que, a partir de un determinado proceso de revisión, se recopiló diverso material académico sobre el tema de estudio. A su vez, la metodología desarrollada fue analítica, es decir, de la información obtenida se seleccionaron las ideas de superior relevancia para finalmente fundamentar lo planteado.

Resultados y discusión

El derecho al libre desarrollo de la personalidad como limite al poder de dirección del empleador

El desarrollo de este apartado es pertinente debido a que el empleador en el ejercicio de su poder de dirección, puede afectar con sus decisiones o acciones al derecho al libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores que tiene que ver con su ámbito personal, profesional, familiar, conyugal o de convivencia.

Persona humana y dignidad

La persona humana posee rasgos biológicos propios, que en su mayoría hacen la diferencia el uno del otro, pero sobre todo son nuestros pensamientos, sentimientos, decisiones, acciones y todo lo que nace del fuero interno lo que nos hace tener una identidad propia.

Se trata de analizar, por tanto, qué nos identifica. “Quien es cada uno, es estrictamente individual, singular. La persona humana, como el quién que es cada uno, es entera novedad” (Polo, citado en García, 2011, p.57). Para él, la singularidad del ser persona es la “Libertad”, porque manifiesta su naturaleza, no abarca solo esa libertad que le permite elegir qué comer, qué vestir,

qué hábitos adquirir, sino también aquellas decisiones que perfeccionan su naturaleza, decisiones que son trascendentales para cada persona.

Además de lo expresado anteriormente, ¿qué otras características fundamentan el concepto de persona humana? Wojtyła (citado en López, 2013, p.4) afirmó: “Persona humana, equivale a decir: ser que actúa de manera consciente porque es sujeto racional...”. Se entiende que Wojtyła sigue la misma línea de lo manifestado por Boecio con respecto al concepto de persona, destacando la racionalidad en la definición de persona.

Es a partir del renacimiento donde el hombre deja de contemplarse como parte de la naturaleza para ser apreciado como el soberano de ella, pero más adelante es Kant quién le atribuye una característica valiosa a la persona, “La persona al tener dignidad se coloca infinitamente por encima de cualquier precio...” (Masiá, 2010, p.28). En mi opinión, Kant destaca el atributo más significativo de la persona humana, pero ello será mencionado a mayor detalle en otro apartado.

A pesar de ser uno de los filósofos más complejos, nos referiremos a Max Scheler. Para el autor, la esencia de la persona es mostrar más allá de su individualidad psico-física, es el poder transmitir nuestros actos, experiencias, nuestras emociones, el sentir, el amar, el odiar, etc., su finalidad era mostrar como la persona puede desarrollarse esencial y moralmente (Sánchez, 2006).

La calidad de persona para Max Scheler recae en ese carácter espiritual del individuo, y en la forma en que se abre al mundo.

De lo mencionado hasta ahora, podemos inferir que una de las notas de la persona; es la intimidad, ese mundo interno en el cual guarda sus experiencias, las metas que tiene proyectadas. La persona es un ser creativo por naturaleza, con la capacidad de innovar, de crear obras, novelas, proyectos, etc., pero eso solo es posible a través de la manifestación, de esa capacidad para abrirnos al mundo exterior, es por ello que la manifestación resulta ser la segunda nota de la persona. Al ser dueño de nuestros actos, al ser capaces de elegir nuestros planes, confirmamos a la libertad como tercera nota de la persona, además, no debe faltar la capacidad de dar; el hombre, en cuando persona, no obtiene su plenitud centrado en sí sino dándose, y se ve reflejado en el amor, como última nota tenemos el diálogo, la naturaleza del hombre es ser social, y a través del diálogo conocemos los intereses del otro, logramos acuerdos, crecemos como personas, incluso salvamos, matrimonios, familias, empresas (Yepes y Aranguren, 2004). Con todo ello que posee la persona busca su realización.

Además, es menester señalar que “La vida intelectual es propia del hombre” (Yepes y Aranguren, 2004, p.24). Tal es así, que por medio de la razón y el intelecto la persona establece sus fines personales y tiene la capacidad de armar su propia historia. Esta es la mayor diferencia con otros seres, pues no es suficiente nacer, crecer, reproducirse y morir. La persona busca su propia realización.

El aporte de todos estos autores nos permite analizar que efectivamente existen acciones básicas que como individuos será regular o natural realizar, y que da poder plantearnos cuáles son las acciones trascendentes para la persona humana.

Para responder la pregunta anterior cabe precisar, que no existe algo ya determinado (uniformidad) sobre aquello que es trascendente para la persona humana; sin embargo, mencionaremos los aportes que la mayoría de autores destacan. “Los filósofos dicen que la finalidad del ser humano es sentir, vivir, amar, pensar, actuar, reaccionar, crecer, trabajar y plasmar su creatividad en obras eternas, que trasciendan en tiempo y el espacio” (Gayoso, 2017, p.1). En base a esta pequeña cita podemos decir que el fin de la persona humana es buscar su realización, la misma que versa sobre la diversidad de sus intereses, pasiones, sentimientos, etc.

Por ello para algunos será tener una familia, o el sacrificio que hace una madre, un padre o un hijo, el cuidado que una persona realiza hacia un ser querido incapacitado, esa muestra de amor y servicio desinteresado, para otros será tener el trabajo de sus sueños, será todo aquello que eleva su calidad humana y que no vulnera su dignidad.

En base a todo lo que representa la persona, nuestra constitución y tratados internacionales, leyes, etc.; establecen artículos en protección de la persona y su dignidad, por ser esta última el valor intrínseco y destacable en cada persona. Arce (2013) afirma “No hay interés más importante en nuestra sociedad que la defensa y el respeto de la persona humana” (p.108). En síntesis, la persona por todos los atributos que posee como tal, es titular de derechos y obligaciones los cuales sea el ámbito en el que se encuentre como en el estatus de trabajador, se deberá asegurar el respeto de su dignidad personal.

El concepto de dignidad y persona están ampliamente implicados, pero se infiere de lo ya mencionado anteriormente que la dignidad es permanente a la persona “La dignidad es un atributo de las personas humanas, de todos los seres humanos, sin ningún tipo o forma de discriminación” (Gros, 2003, p.198).

La persona al tener dignidad es titular de derechos y obligaciones, los cuales le otorgan diversas libertades, pero cada una de estas libertades tendrán límites como todo derecho, para proteger su propia naturaleza o su esencia. Por ello, en textos nacionales como en todas las declaraciones internacionales, que hasta la fecha versan sobre el tema, consideran a la dignidad humana como soporte de los principios, normas, derechos y deberes allí contenidos.

Se requiere respeto no solo a nuestra dignidad sino también a nuestra libertad individual. Monge (2016) afirma: “La dignidad se plasma en diversos derechos inherentes al ser humano, entre ellos, (...) el derecho al respeto de la libertad individual (autonomía de la persona)” (p.106). Se refiere entonces a los derechos que toda persona tiene por su condición de tal, y en cualquier situación o relación jurídica que se encuentre no debe renunciar a ellos.

La dignidad humana también implica que cada persona pueda ejercer su libertad y/o autonomía pero que en ese ámbito; el estado, la sociedad o los particulares respeten dichas decisiones sin ser discriminado. Morena (2016) afirma: “El ser humano debe estar integrado a un contexto sociocultural de existencia tal que le permita ser tratado de manera a no sentirse excluido de su comunidad” (p.577). La falta de integración a una persona por sus inclinaciones, por sus intereses, o decisiones que realiza en ejercicio de su libertad es afectar también su dignidad.

La dignidad humana en las relaciones laborales debe tener la garantía efectiva de la libertad, lo que implica que el trabajador, como ser humano que es, debe poder ejercer su actividad laboral de manera libre y con respeto de su propia personalidad y de sus derechos como individuo. Bonet Pérez (citado en Morena, 2016, p 578)

No solo se afecta a la dignidad con tratos humillantes, discriminatorios, desigualdad legal, etc., sino también cuando no se respeta la libertad individual del trabajador. La dignidad no solo implica la libertad de trabajar y el derecho a acceder a un puesto de trabajo, sino que este se lleve a cabo respetando las condiciones en las que inicialmente fue contratado, es decir, en el lugar y con las funciones ya establecidas, para que ello no frustre parte de la realización personal del trabajador, la misma que tiene tener injerencia en su matrimonio, familia y crecimiento profesional.

Ámbitos de desarrollo de la persona humana

Familia

El concepto de familia ha sido tratado por diferentes disciplinas; desde un plano antropológico, Yepes y Aranguren (2004) refieren que los fines del hombre y sus instituciones pueden verse plasmados primero a través de la familia, institución en el que se empieza a crear la propia biografía, es indispensable para la formación y desarrollo de la personalidad del ser humano, por ello la familia es considerada como la institución humana más básica.

Ahora, respecto al ámbito de la psicología, Vela (2015) refiere que la familia tiene una gran función en el desarrollo de la personalidad, se infiere que actúa como una organización de personas que enlazan un proyecto de vida, a través del cual se originan vínculos de intimidad y dependencia emocional.

El matrimonio es algo más que una figura legal, en el concurren voluntades, el compromiso de darse, pero no solo en la entrega o expresión de sentimientos, sino en el compromiso de una familia, de vida conyugal, entiéndase por vida conyugal no solo a los actos sexuales, sino que además de ello, implica; el cuidado y la atención, crianza, educación, entre cónyuges e hijos respectivamente si los hubiera.

En virtud de su composición, existen varios tipos de familias por los cambios dados en la sociedad, se puede observar en el caso de las familias monoparentales, formada por un solo progenitor o un solo padre, siendo más usual que la cabeza de familia sea una mujer, y quién esté a cargo del cuidado de los hijos sea la abuela, sin embargo, el rol que tienen las familias en la sociedad es el mismo, como ya lo dije antes sigue siendo una institución creada para criar, educar y enseñar valores a los miembros de ella. Por tanto, debería seguir siendo protegida por el Estado y por la Sociedad en general.

La Convención sobre los Derechos del Niño, reconoce a la familia como un grupo esencial de la sociedad y vía habitual para el progreso, bienestar de todos sus miembros, y en especial de los niños, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, por ello, debe crecer en el núcleo familiar, en un entorno de felicidad, amor y comprensión.

Asimismo, en cuanto a la función de desarrollo que ostenta la familia Suárez y Restrepo, citados en Meza y Páez (2016) advierten que, este no puede darse sin presenciar las condiciones

de realización humana de hombres y de mujeres en una sociedad; en otras palabras, se incluye un desarrollo de tipo inherente a la persona humana y el desarrollo que pertenece a una determinada sociedad, lo cual se sustenta en el bienestar de todos y cada uno de sus integrantes.

En esa misma línea, Plácido (2013) refiere que la familia no sólo asume la función de satisfacer necesidades temporales, sino también espirituales, no solo en la niñez, sino que se extiende a su edad adulta, y, por supuesto, en la enfermedad o decadencia por la vejez.

En efecto, la familia es una institución que busca el desarrollo de sus miembros y el pleno crecimiento individual; por tanto, se involucra con la satisfacción de las necesidades espirituales o como Restrepo y Giraldo (citados en Meza y Páez, 2016) afirma: “Necesidades no materiales – de seguridad, justicia, cohesión social, identidad, sentido de pertenencia, autonomía, libertad y participación” (p.70). Bajo este enfoque, la familia es vital para el ejercicio del LDP.

La familia es un bien jurídico trascendental en la sociedad, a raíz de ello existe el derecho a vivir en familia, el mismo que tiene reconocimiento en la Convención sobre Derechos del Niño, y siguiendo la línea del Tribunal Constitucional refiere que es un derecho sustentado en la dignidad de la persona humana, en los derechos a la vida, a la identidad, integridad personal, al libre desarrollo de la personalidad, por ello, recae en el Estado y en los particulares el respeto y protección a la familia como ente principal de la sociedad.

Suárez y Restrepo (citado en Meza y Páez 2016) afirma: “La familia es una construcción de diversos procesos de la vida social (productivos-reproductivos) y múltiples dimensiones de la persona humana (cognitiva, emocional, física, estética, espiritual y relacional)” (p.69). La persona es un ser multidimensional y el medio en el que se forman, se viven y se mejoran esas dimensiones es en la familia.

Es por ello, que la calidad del hogar en que vive el ser humano, influirá notablemente en su personalidad, en sus anhelos y en su actuar; se entiende que los padres tienen una gran responsabilidad en cuanto a la crianza y educación de los hijos y a su vez, los cónyuges, deben tutelarse, para que puedan desenvolverse en función de su personalidad, dignidad; es decir, proteger el tiempo y espacio para su propio desarrollo.

Por esta razón, al mencionar sobre la familia, nos remitimos automáticamente a las peculiaridades del ser personal: residir en una agrupación de dones, tiene un sentido existencial, se

desarrolla en dirección a su plenitud, y se mantiene abierta (Rocha, 2016). Siguiendo esta línea, Sánchez (2011) refiere que la familia apoya a sus integrantes a desarrollar una personalidad ideal y una óptima adaptación social, y a través de ella los sentimientos logran su máxima expresión.

En la mayoría de los países existen diferentes conceptos asignados a la familia, sin embargo, existe uniformidad internacional. “En cuanto a que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad que debe estar protegida por la propia sociedad y el estado” (Declaraciones y Pactos Internacionales, citados en Pérez, 2018, p.148). En tal sentido, el empleador debe ser parte de esta búsqueda de protección hacia la familia, al margen de los intereses que existan.

Trabajo

El concepto del trabajo ha ido evolucionando a lo largo de la historia, los cambios han permitido encontrar un sentido más amplio y a la vez positivo del trabajo. Se han plasmado conceptos en diferentes ámbitos. Por nuestra parte, nos centraremos en el plano jurídico y social, puesto que desde este último se busca destacar el carácter personal y humano que éste tiene.

En una sociedad capitalista, la persona en el trabajo es utilizada como un medio y no como un fin, no se busca proteger al trabajador, el empresario solo se interesa por la producción; es decir, que el empleado produzca más en menos tiempo, solo así agrada a su empleador; bajo ese panorama el trabajador se realiza cada vez menos como persona. “El Trabajo en el capitalismo no se reafirma, sino que se niega, no se siente satisfecho, sino infeliz, no desarrolla libremente su energía mental y física, sino que mortifica su cuerpo y arruina su mente” (Marx, citado en Bencomo, 2008, p. 39). En una sociedad así el trabajador se ve reducido a un mero objeto.

Además, bajo el enfoque social se fija al trabajo como un aspecto central en la vida de las personas, de ahí surge el término centralista, el mismo que es defendido a través de un concepto amplio del trabajo, es decir: “Como actividad necesaria para el reconocimiento social, la autoestima o la autorrealización (...)” (Noguera, 2002, p. 150) Precisamente, en este último término recae la esencia del trabajo y la importancia de esta investigación.

El trabajo es todo tipo de actividad humana que se realiza para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la subsistencia, la familia o del entorno más cercano, así como para la propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida. (Landa, 2017, p.147)

Landa hace la descripción más concreta con respecto al trabajo. Expresa la idea general de que se trata de una actividad humana, pero además, vincula trabajo con familia. A través del trabajo y su efectiva remuneración podemos proveer lo necesario a nuestra familia, pero no se torna solo como medio de subsistencia, sino también como parte de la realización, lo hemos dicho antes, la persona humana está llamada a fines más trascendentales.

En esta misma línea, Yepes y Aranguren (2004) refieren que el trabajo no es solo una dinámica extenuante a través del cual la persona cubre sus necesidades, sino que es también el término o fruto de: la planificación, el cambio y continuación del lugar en el que el hombre vive; en definitiva, el progreso del mundo.

El trabajo no solo tiene un beneficio económico, sino también espiritual porque le permite disfrutar de los frutos de su esfuerzo, así como influye en su perfeccionamiento. Es difícil crear, producir, innovar cuando el hombre no siente armonía entre su vida personal, familiar, y laboral. Millán (2014) afirma: “trabajar es un derecho: es el cauce del desarrollo y la creatividad humana” (p.206). Por estas razones se considera intrínsecamente unido el trabajo con el desarrollo del hombre.

Según Bencomo (2008) en el plano jurídico “el trabajo puede ser conceptualizado como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno” (p.52). Ahora, solo será de interés al Derecho del Trabajo, el que se realiza de manera libre y por cuenta ajena.

Modificaciones según las condiciones de trabajo

El poder de dirección que ostenta el empresario le permite modificar ciertas condiciones de trabajo como parte de la organización de la empresa; sin embargo, es pertinente desarrollar en qué consiste cada modificación y hasta dónde debe llegar dicha modificación. Moreno (2009) afirma sobre el poder de dirección “Esa facultad se concreta en una gran variedad de actos jurídicos, como son las órdenes destinadas a especificar la prestación laboral, las decisiones de variación (ius variandi, modificación sustancial y movilidad geográfica y funcional) ...” (p.205). Estas órdenes deben darse teniendo en cuenta además de los que expresa la Ley de Productividad y Competitividad laboral, ciertos criterios para no afectar los derechos fundamentales del trabajador.

Boza (2016) señala que: “cuando nos enfrentamos a un contrato de trabajo, no estamos en absoluto ante un vínculo entre iguales, sino de partida ab initio ante una relación claramente

desigual o de carácter asimétrico” (p.43). A partir de dicha asimetría; el trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo es susceptible a los cambios en las condiciones de trabajo.

Durante la vigencia del contrato, al trabajador se le asignará diferentes funciones por las que fue contratado o incluso deberá realizar su prestación en un centro laboral diferente del que inició, pero dichas modificaciones deben tener límites para no afectar los derechos fundamentales del trabajador.

Movilidad geográfica

En virtud del contrato de trabajo, existe una dependencia jurídica laboral por parte del trabajador hacia su empleador, eso conlleva a que este último decida realizar cambios en la empresa en función de sus trabajadores. No obstante, existen ciertas condiciones de trabajo como por ejemplo; el lugar en el que desarrolla sus labores el trabajador, que esta previamente determinado y fijado por escrito en cada contrato de trabajo. (Toscani, 2012). Así como en los acuerdos verbales entre empleador – trabajador. Precisamente, en base a esa suscripción del contrato de trabajo o dicho acuerdo que el trabajador organiza su vida personal y familiar, la misma que debe tenerse en cuenta para efectuar una movilidad geográfica idónea.

El concepto de movilidad geográfica es desarrollado ampliamente por la doctrina española, en referencia a lo contemplado en su estatuto de trabajadores. Entre las modalidades de movilidad geográfica tenemos: a la tradicional, que diferencia a los traslados de los desplazamientos; más moderna es la que divide entre el traslado individual y traslado colectivo (García y Estrada, 2006). Las dos mencionadas clases de movilidad geográfica se distinguen a su vez por la duración y el número de trabajadores. Así Romero (2013) señala que los tipos de movilidad geográfica se siguen clasificando en función de la duración (abarca traslado y desplazamiento); y el número de trabajadores (movilidad individual y movilidad colectiva).

Es oportuno para nuestra investigación desarrollar la modalidad geográfica en su aspecto tradicional. Castiblanco (2003) señala que el traslado como el desplazamiento se refiere a los cambios del lugar de trabajo; sin embargo, se diferencian por el carácter permanente que presenta el Traslado y la eventualidad del desplazamiento.

Por un lado, el traslado “1.- [...] que implica un cambio a centro de trabajo distinto de la misma empresa. 2.- Habrá de tratarse de traslados excepcionales y no habituales. Hay que tener en

cuenta la exclusión legal expresa del régimen general de los traslados de aquellos trabajadores contratados precisamente para ser trasladados [...]” (Sala, 2005, p100-101)

En efecto, se debe excluir a los trabajadores itinerantes, a ellos se les contrató precisamente para ser rotados a distintos centros de trabajo; es decir, el trabajador aceptó el trabajo con la característica fundamental de la “movilidad”.

En este sentido, solo debemos referirnos a dicho traslado que genera un cambio de residencia, cambio que altera la estabilidad en la vida personal, familiar y social del trabajador.

Por otro lado, el desplazamiento tiene tres características importantes para identificarse. Cambios de centro de trabajo que requieren el cambio de residencia habitual del trabajador, y este cambio tiene que ser temporal, su temporalidad es la característica más esencial porque la distingue de los traslados, y por último, así como el traslado debe ser excepcional y no darse de manera regular (Sala, 2005).

Ahora, ¿por qué se originan estos cambios? Salas (citado en Rivero, 1997) refiere que los supuestos de movilidad geográfica obedecen al interés del empleador o necesidades de la empresa; los traslados pactados y las permutas, así como los que se originan en el ejercicio del poder disciplinario. Será relevante enfocarnos solo en aquellos casos en los cuales no exista mutuo acuerdo, pues se entiende que el trabajador al aceptar dicho traslado no se ve perjudicado en ningún aspecto de su vida.

A propósito de ello analizaremos la presente CASACIÓN LABORAL N°2456 -2014

- Antecedentes:

En el presente caso, la demandante trabajó desde el 16 de abril de 2012 para la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT -Lima, con el régimen del Decreto legislativo N° 728. La Actora entre el 15 de diciembre de 2012 al 12 de enero de 2013 estuvo con licencia por maternidad, pero el 15 de noviembre de 2012 firmó un contrato de trabajo a plazo indeterminado, un mes después aceptó el traslado a la ciudad de Cañete, sin embargo, no se llevó a cabo, porque la sede de Cañete se desactivó, y a los dos días de haber retomado sus labores, es decir el 14 de enero de 2013 la institución le comunica a la demandante que ha sido designada a la sede de Lambayeque.

Ante ese cambio de lugar de trabajo, la actora solicitó que se le asigne una plaza en la sede de Lima, teniendo en cuenta que apenas había a dado a luz, era madre primeriza, y su traslado a

una ciudad diferente no solo le afectaría a ella, sino también a su menor hija, puesto que no sabría con quién dejarla, sin embargo, su pedido fue rechazado.

- La Sala Suprema responde el recurso de casación con los siguientes argumentos:

El ejercicio del *ius variandi*, está sujeto a razones justas que provienen de las necesidades de la empresa y como lo ha señalado la Doctrina, se debe resguardar “el honor, dignidad, los intereses, derechos mínimos y seguridad del trabajador”.

Por tanto, el poder que tiene el empleador para modificar el lugar de trabajo no es absoluto, su actuación depende de “las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo”. Además de ello, se debe reconocer que el lugar de la prestación de servicio es parte del contrato de trabajo y este no puede ser alterado sin la aceptación del trabajador.

Bajo lo ya mencionado recaerá en el empleador demostrar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de trabajo, en el caso que no pueda acreditarlo, será evidente el perjuicio que el trabajador alega haber tenido con dicho cambio. Y en cuanto al *ius variandi*, es importante comprobar si existe una vulneración patente hacia los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo familiar, así como también, si ello recae en un acto de discriminación por su estado, puesto que no toda variación del lugar de prestación de servicios que se haga a una trabajadora gestante implicará atropello contra su estabilidad laboral.

La Constitución Política del Perú, consigna en sus artículos 1, 4, 22 y 23° que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, a la madre trabajadora y a la familia” (p.13), pero dicha protección no se ciñe únicamente a la garantía del no despido, lo que se busca es que las mujeres sigan desempeñando labores productivas y no sean aisladas injustamente del medio laboral, de esa manera se convierten, ese así como este escenario constitucional, debe estimarse como un límite al *ius variandi*.

Análisis del caso:

Esta casación refleja uno de los muchos ejemplos en los cuales el empleador ejerce su poder de dirección – *ius variandi*, centrándose en lo que se consigna en un contrato de trabajo, sin demostrar que efectivamente existían razones o necesidades institucionales que no podían ser asumidas por otro trabajador, y mirando al trabajador solo como tal, ignorando su situación familiar

o social; en ese sentido, se evidencia que el ejercicio del poder de dirección puede terminar vulnerando una serie de derechos no solo del trabajador si no también los de su familia, aspectos que evidentemente son importantes para la realización del proyecto de vida de la trabajadora, teniéndose en cuenta que decidió conformar una familia y ser madre, pero a la vez continuar desarrollándose laboralmente.

Movilidad funcional

Es la capacidad que tiene el empresario para cambiar de puesto de trabajo a un trabajador, hay tres grupos en los cuales se puede dar: dentro del grupo profesional; la empresa puede cambiar en este grupo siempre y cuando sean de la misma categoría profesional por lo cual no hay necesidad de alegar una causa y tampoco un límite temporal, fuera del grupo profesional; debe tener causas organizativas y técnicas que lo justifiquen, se da por tiempo imprescindible y su sueldo dependerá de las funciones que realice el trabajador, extraordinario; es aquella que supone un cambio fuera del grupo profesional y supone un cambio sustancial de las condiciones de trabajo.

La movilidad funcional vertical o extraordinaria es un cambio de funciones de un trabajador en base a las causas justificantes de la empresa en un grupo profesional superior o inferior: “lo que se puede plasmar en dos tipos de verticalidad:

Ascendente: El trabajador en este tipo de movilidad realiza funciones de una categoría o grupo profesional superior al que pertenece. Aparentemente son progresivas, pero en ocasiones el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad; puesto que, el empleador le ordena que realice actividades de mayor jerarquía, éstas no siempre, se contribuyen con la remuneración correspondiente.

Descendente: El trabajador desempeña funciones de una categoría o grupo profesional inferior al que pertenece. Cabe resaltar, que dentro de la legislación laboral peruana existe prohibición expresa de realizar este tipo de movilidad, la cual se equipara como hostigamiento laboral; así tenemos que el artículo 30º, literal b) de la LPCL determina: “Artículo 30.- Son actos de hostilidad que se equiparan al despido los siguientes: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”. (Valle Muñoz, 1997). En este caso, el trabajador se ve afectado al realizar actividades que no van acorde a sus capacidades, a su preparación, mucho menos con su proyecto de vida laboral.

Fleitas (2016) refiere que, si bien existe distinción teórica dentro de movilidad laboral como “movilidad horizontal” y “movilidad vertical”, es preciso señalar que ambos son fenómenos socioeconómicos fuertemente interconectados como consecuencia de las dinámicas humanas dentro de toda empresa.

Al respecto, Cabanillas, citado en Soria (2019) señala que, el *ius variandi* no puede forzar al trabajador a realizar tareas que no sean de su especialización, suponga riesgo a su salud o experimente incomodidades que no fueron previstas cuando firmó el contrato de trabajo (p.67-68), aunado a ello, es oportuno precisar que, si bien el poder que tiene el empleador se manifiesta unilateralmente, este no puede sobrepasar los derechos de los trabajadores (Arce, 1999, p.147). En ese marco de ideas, el contrato de trabajo y los derechos de los trabajadores son propiamente límites al poder de dirección.

Sobre lo expuesto, citaremos la CASACION LABORAL 20095-2017. Caso en el que el trabajador realizaba funciones de producción (manejo de la roladora para fabricar calaminas circulares) y posteriormente, por órdenes de su empleador paso a realizar labores de limpieza, acondicionamiento, pintado de ambientes, etc. Ante ello, se advierte que aun cuando la remuneración del actor no se ve alterada, el cambio de posición que le asignan, transgrede el derecho a su dignidad, el cual está íntimamente ligado al libre desarrollo de la personalidad y ubicándonos claramente ante un acto de hostil equiparable al despido.

Límites al poder de dirección

El empleador al ejercer su poder de dirección, debe accionar con determinados márgenes, fuera de los cuales incide en el desempeño irregular de su derecho. El trabajador le entrega a disposición ya sea su profesión, ocupación o labor, efectivamente lícitas, no le entrega su propia persona, por ende, las facultades del empleador deben ajustarse a los límites que acoge el derecho laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador (Neves, 2018) .

Del artículo 9 de la LPCL se advierte que, es innegable que el empleador en virtud de su poder de dirección puede introducir cambios en turnos, horarios, lugares y modalidad de la prestación de laborales, sin que previamente exista consentimiento por parte del trabajador, no obstante, estos cambios deben sujetarse a criterios de razonabilidad y según las necesidades de la empresa. Asimismo, del artículo 30 inciso c) de la LPCL se deduce que, si bien se puede aplicar

un cambio geográfico al trabajador, este cambio no puede tener como resultado perjudicar al trabajador, de lo contrario se configuraría como un acto de hostilidad.

Conforme lo antes expuesto consideramos como límites del PD del empleador; al contrato de trabajo, los criterios de razonabilidad, los derechos fundamentales (la dignidad, y el LDP), los cuales abordaremos brevemente más adelante.

Contrato de trabajo

El poder de dirección se desempeña en el núcleo del contrato, durante su aplicación y en correspondencia constante con el interés del trabajador y dentro de los límites que independientemente se le fijen (Palomeque & Álvarez, citado en Fované, 2015). Siguiendo esta línea, Gómez (2016) afirma: “Los contratos dependientes pueden establecer los límites o fronteras de los poderes del empleador” (p.505). En efecto, el empleador actuará con autonomía, pero las órdenes o instrucciones que indique al trabajador no pueden darse de manera arbitraria, sino, dentro del marco del contrato de trabajo.

Supongamos que el juez decide que la modificación unilateral de condiciones de la prestación de servicios por parte del empresario se ha efectuado dentro de las fronteras del contrato de trabajo, es decir, declara la licitud de la medida. Recién en este momento se podrán aplicar los límites ordinarios como absolutos. (Arce, 2013, p.460)

Criterios de razonabilidad

Ahora, respecto a los límites ordinarios o también considerados límites externos debemos remitirnos al segundo párrafo del artículo 9 de la LPCL, en el cual se establece que, la potestad del empleador de modificar las condiciones de prestación de servicios debe hacerse dentro los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Los criterios de razonabilidad implican que el *ius variandi*, valga la redundancia apele a la razón del empleador. Supone analizar si las soluciones a los conflictos de importancia jurídica son o no “razonables”, o sea, si las “razones” que hay detrás de aquéllas son o no ajustadas a la razón, y no consecuencia de simples apreciaciones subjetivas (...). (Martínez & Zúñiga, 2016, p.200)

D'Ors (como se citó en Martínez & Zúñiga, 2016) describe a la razonabilidad con la prudencia, además, interpreta que la justicia proviene de la prudencia, virtud intelectual que conlleva a discernir entre lo que conviene o no conviene hacer. Al remitirnos a un más acertado concepto sobre la prudencia, encontramos que: es un atributo que consiste en actuar o hablar con sensatez, con buen juicio, cordura, sabiduría, discernimiento, aplomo. Por tanto, el empleador al actuar con prudencia en la esfera del *ius variandi*, está respetando la vida, los sentimientos y las libertades del trabajador, lo cual le evitará posibles perjuicios en su vida personal y familiar.

Un criterio razonable no apela únicamente a la norma universal, en materia de nuestro análisis, no solo a las necesidades de la empresa, sino también se evalúa las decisiones a tomar según cada caso en concreto. “Sin duda, una persona racional debe considerar los intereses de los demás cuando éstos se hallan vinculados, de alguna manera, con la realización de sus propios fines” (Muñoz, 2015, p.66). Por ello, la razonabilidad está orientada más hacia el sentido común.

Plá Rodríguez (citado en Valderrama y Cavalié, 2018) afirma: “El empleador debe invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio” (p.185). Las razones objetivamente válidas que alega el empleador son las necesidades de la empresa. En base a la movilidad geográfica el profesor Ulloa, citado en Malpica (2017) señala que: El lugar de trabajo es una pieza relevante en la vida del trabajador, por ello, su modificación se deberá llevar a cabo con el consentimiento del trabajador, y aplicarse solo por una razón extraordinaria (p.15). Por lo tanto, si la razón extraordinaria que invoca el empleador se sujeta a las necesidades de la empresa, el trabajador deberá obedecer las órdenes.

Ahora bien, supongamos que el empleador actúa por un mero capricho o represalia al trabajador por causas externas al ámbito laboral, y el trabajador no tiene forma de comprobarlo. Arce (2013) refiere que, en caso de no probarse dicha arbitrariedad, las órdenes del empleador serán lícitas. Sin embargo, por la amplitud de las facultades que posee el empleador, debe efectuarse una válida interpretación en los criterios de razonabilidad.

A propósito de ello, mencionaremos la Sentencia 2606-2021, en la cual el actor refuta el cambio de lugar de trabajo, argumentando la afectación económica y el alejamiento de su familia. Y en el presente caso los criterios de razonabilidad que se determinan para resolver son los siguientes: 1) que la empresa dispuso externalizar un servicio que era efectuado por trabajadores a plazo indeterminado, y decidió trasladar al trabajador que residía y efectuaba sus labores en la ciudad de La Libertad a la ciudad del Cuzco, sin haber tomado otras medidas como trasladar al

actor a un aeropuerto más cercano de dónde reside, o haberle asignado un cargo semejante con las funciones que realizaba, respetando su regular remuneración, 2) y el hecho que no se le otorgó al demandante algún beneficio económico, que retribuya a los gastos por instalación, o un incremento fijo a su actual remuneración.

De lo expuesto, podemos deducir que, si bien los criterios de razonabilidad señalados son argumentos totalmente válidos, en este caso están sujetos más a un orden objetivo-económico, no obstante, en el supuesto caso que el empleador hubiese compensado económicamente por los gastos de mudanza o hubiera incrementado la remuneración del trabajador, es probable que la resolución de la sentencia hubiera variado. En ese sentido, es importante mencionar que las decisiones del empleador deben seguir criterios de razonabilidad ligados a un orden discrecional, y de esta manera en aras de su libertad y facultad que tiene para realizar modificaciones en las prestaciones laborales, se valoren aspectos subjetivos de un caso en concreto o de situaciones especiales en las que se encuentre el trabajador, con el fin de no afectar ninguna dimensión del libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores. Considerando que, no todo cambio geográfico supondrá vulneración a sus derechos fundamentales.

Derechos fundamentales

El trabajador cuando es parte de una relación jurídica laboral, se somete a una serie de indicaciones que serán dadas por el empleador en virtud de su poder de dirección, pero ello no significa que el trabajador pierda sus libertades generales que las tiene en su calidad de persona, las mismas que deben manifestarse salvo algunas modulaciones en casos especiales. En ese entendido, el empleador debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores; claro está sin menester de cambiar su estructura de negocios para adaptarla a los derechos fundamentales del personal (Toyama, 2009).

Las órdenes impartidas por el empleador no pueden vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, configurándose estos como los límites externos del PD.

Los derechos fundamentales son atribuibles a toda persona, en virtud de su dignidad, y de esta manera el trabajador también posee derechos fundamentales inespecíficos por su calidad de persona; estos derechos anteceden a la relación laboral y son parte de su personalidad; por tanto,

no son interrumpidos en el ámbito laboral. Es decir, son derechos reclamables ante el empleador en tanto se expresan en el marco de una relación laboral.

El fundamento constitucional de todos los demás límites al poder de dirección es el respeto a la dignidad de los trabajadores y sus derechos inviolables, parámetros para la aplicación de todo el Ordenamiento (Palomeque y Álvarez, 2008, p.255).

El empleador debe advertir o, al menos, ubicarse en posición de conocer los hechos que atentan contra la dignidad o los derechos fundamentales del trabajador. Para eximirse de la responsabilidad, no es suficiente alegar la falta de conocimiento. Responde también por no actuar con diligencia en el uso de las facultades que tiene ligadas a su poder de dirección. Más aún, cuando el respeto de la dignidad y derechos fundamentales vincula a todos.

Además de ello, es importante precisar que ese campo de acción del poder de dirección no solo puede afectar a los derechos fundamentales del trabajador sino también de quienes integran su familia. Citando el ejemplo de la Sentencia 2904-2011, caso en el que se le asignó a un trabajador del Banco de la Nación trasladarse de la sede de Arequipa a la del Cuzco, es decir, un lugar distinto en el que se encontraba por años trabajando, sin considerar que estaría lejos de su esposa, hijos, y sus dos hermanos incapaces, de quienes él era su curador, además de concretarse dicho traslado supondría dejarlos sin esa protección especial que sus dos hermanos requieren, ante ello el Tribunal se enfocó en analizar la vulneración del derecho al trabajo, a la protección de la familia, amenaza a la integridad de las personas declaradas incapaces; derechos fundamentales que manifiestan el LDP.

Dignidad

Gresci (2009) refiere que la dignidad de la persona impregna un alcance general, frente a todo tipo de destinatario, de modo que no existe ámbito social descubierto a este alcance, de ser ese el caso, por extraordinario que fuese, consistiría restarle valor normativo del mismo principio de dignidad.

Una de las bondades de la dignidad se ve expresada en la libertad ontológica; es decir, el hombre es “un ser moral- jurídico, como alguien responsable de su conducta, que exige y que debe

a los demás” (Wojtyla, citado en Chávez- Fernández, 2012, p.103). El individuo no puede ir en contra de su propia naturaleza; por ello, es la dignidad la que orienta al hombre en su actuar.

Según lo señalado por el Tribunal Constitucional (citado en Blancas, 2016) se entiende que a pesar de que los derechos fundamentales no son absolutos (...) en ninguna situación puede consentirse ignorar la personalidad del individuo y, por ende, su dignidad.

Además de ello, Bustamante (2018) afirma: “Tampoco sería moral una elección o un planteamiento dirigido a obstaculizar o impedir el desarrollo integral de la persona o que la someta a una situación de indignidad” (p.248). En este aspecto, limita al poder de dirección del empleador; en virtud, de que la dignidad esta intrínsecamente vinculada con la capacidad que tiene cada persona de elegir su propio destino y la forma de buscar su propia realización.

Libre desarrollo de la personalidad

Por su condición de persona, el trabajador(a) tiene una vida que no consiste únicamente en el ámbito laboral, es una persona con proyectos personales, con ideales, valores, y con una familia. Todo lo dicho y lo que es vital para el libre desarrollo de la personalidad del trabajador, debe considerarse antes de que el empleador ejerza su poder de dirección o en concreto el *ius variandi*.

Es pertinente mencionar que la autonomía es considerada como el sustrato del derecho al libre desarrollo de la personalidad, asimismo, Kant (citado en Rosario, 2009) refiere que la autonomía es la esencia de la dignidad y además es el principio que debe regir la vida de cada ser humano. Esto significa que el trabajador puede estar subordinado a las órdenes del empleador, pero no puede realizar comportamientos que no se ajusten a su propia razón o al desarrollo de su personalidad.

Por otro lado, Rocha (2016) refiere que hacer mención al libre desarrollo de la personalidad; significa, enfocarnos necesariamente en la dignidad de la persona. En este sentido, el libre desarrollo de la personalidad tiene como fundamento a la dignidad.

La dignidad tiene un objetivo que implica que todo ejercicio de poder que pertenezca al sistema jurídico esté de acuerdo con los valores de fe a los derechos fundamentales, al valor de la persona y su dignidad. Asimismo, el objetivo es asegurar que la personalidad, sus probabilidades de desarrollo y todos los atributos que pueden ser asignados a la dignidad humana sean tomados en cuenta al crear y aplicar el derecho (Policastro citado en Rocha, 2016).

En síntesis, ni el Estado ni ningún poder jurídico particular debe atentar contra la dignidad de cada persona que se ve manifestada en el libre desarrollo de la personalidad; es decir, en esa capacidad atribuida a cada individuo de escoger su propio y personal proyecto de vida, cabe recalcar, que este proyecto debe ser juicioso y responsable.

Aspectos que el empleador debe considerar al ejercer su poder de dirección

El poder de dirección del empleador no debería ser un obstáculo para el desarrollo de nuestra personalidad; por el contrario dicho poder subsiste en función del trabajo, institución que ha sido regulada como un derecho para la protección de la persona humana, esto conlleva también a la protección de sus dimensiones o aspectos personales como son la voluntad, sentimientos, apetitos, motivaciones, ideas, creencias, conocimientos, sensibilidad, etc., puesto que en base a ello se diseña nuestro plan de vida.

Bajo este enfoque, el criterio que debe asumir el empleador en el ejercicio de su poder de dirección es principalmente reconocer que la persona es tal antes, en, y fuera del trabajo. Eso le permitirá al empleador comprender que sus decisiones deben ir alineadas no solo en la satisfacción de sus intereses o fines empresariales, sino también en la satisfacción de los intereses personales del trabajador.

Al respecto, Yepes y Aranguren (2004) señalan: “Ser persona significa ser reconocido por los demás como tal persona concreta. Cada uno tiene conciencia de sí mismo: yo no puedo cambiar mi personalidad con nadie (...)” (p.65). Ese reconocimiento involucra al Estado y a la Sociedad en general, por ende, las relaciones entre privados no están exentas de ello.

Como parte del contenido del poder de dirección el empleador tiene la facultad de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación de servicio a cargo del trabajador, pero dicha variación tiene que realizarse con criterio y enfoque al verdadero concepto de trabajo, pero a que su vez quién realiza esta actividad laboral es una persona, con atributos propios y diferenciados de otros.

El trabajo (...) permite a los individuos emplear todas sus capacidades personales, sumándole cualidades y valores inherentes a su ser, mediante la satisfacción de todas sus necesidades, lo que le permite relacionarse con los demás para adquirir un nivel económico modesto, una amplia prosperidad social y finalmente una vida digna. (Sinay citado en Cantor, 2018, p.57)

El empleador generalmente busca obtener más ganancias; sin embargo, el cambio de funciones y lugar de trabajo que indica realizar al trabajador, sin que conozca el perjuicio que le genera al trabajador, no solo puede configurar un acto de hostilidad, sino que también está alterando la estabilidad laboral, y origina mayor inversión en el reclutamiento y preparación de los nuevos ingresantes.

El empleador debe permitir que la persona en su ámbito laboral viva un proceso de crecimiento, aprendizaje y socialización; en virtud de sus propios ideales, capacidades, y no sea reducible a un mero objeto. De esta manera se convierte; “La visión del trabajo como motor natural de cada persona en su instinto transformador del propio entorno” (Cantor, 2018, p.55). Para ello, se requiere de un efectivo ejercicio del poder de dirección, que siga parámetros altos en la calidad del trabajo y empleo. Entiéndase por calidad, no solo a la satisfacción de necesidades materiales sino también emocionales. En tiempos no muy lejanos la conducta empresarial se sustentaba en la rentabilidad mercantilista, donde la única finalidad del giro del negocio era crear valor económico para el empleador (accionistas o propietario), conducta que se encontraba respaldada por el premio Nobel Milton Friedman con un artículo en el cual manifiesta que la responsabilidad social de la empresa es incrementar sus beneficios; sin embargo, en un estado social democrático de derecho esta política empresarial mercantilista debe cambiar hacia una que tenga visión antropológica, que ya no ve al trabajador como un objeto de derecho que vale según su rentabilidad, sino como un sujeto de derecho cuyo campo de acción no solo se reduce al contexto laboral, sino que la familia, los amigos, etc., forman parte de la empresa en el sentido de que la condición socio-afectiva del trabajador influye en la competitividad empresarial.

El carácter funcional del poder de dirección, permite que este se ejerza persiguiendo los fines de la empresa, y por qué no de las exigencias de su producción, pero todo ello sin perjudicar al trabajador. El empleador debe tener en cuenta que uno de los problemas empresariales es la inestabilidad laboral o la rotación de personal dentro de las organizaciones, generando consecuencias negativas en el clima laboral, el rendimiento del personal, la productividad y desencadenándose en una baja rentabilidad; siendo una de las causas de estos hechos el errado modelo de gestión organizacional (Auqui, 2018). Siendo precisamente la organización una manifestación del poder de dirección.

El Perú tiene una de las tasas más altas de rotación de personal de América Latina (18% para el Perú en comparación con un 5% a 10% para Latinoamérica), y la rotación del personal genera grandes sobrecostos a las empresas (Astete, citado en Auqui, 2018, p.15).

Entonces, es indispensable que para realizar una correcta o positiva movilidad geográfica se evalúe el estado de efectividad en la ejecución de la política de clima laboral, es decir, en el ambiente que se desenvuelven los trabajadores, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño del personal dentro de la empresa (Lino, Faggioni, Pérez, 2018). El empleador debe evitar que sus decisiones tengan un impacto negativo en el desenvolvimiento de los trabajadores.

Además, de ello, en el ejercicio del poder de dirección el empleador debe reflexionar que así como el trabajo permite a la persona humana cumplir fines trascendentales para su desarrollo, la familia logra un rol esencial en la sociedad en general; por los aportes que genera a cada uno de sus miembros, y sobre todo, los prepara para llevar a cabo de manera satisfactoria el papel social que les corresponde. Por tanto, no solo el Estado, sino también el empleador debe proteger a ambas instituciones.

Otero & Torres (2016) refiere que en la empresa se pueden generar factores psicosociales, estos son definidos por la Organización Internacional del Trabajo como el estrés, condiciones de la organización, las habilidades, las necesidades culturales, consideraciones personales externas al trabajo. Todo ello, tendrá consecuencias no solo en la salud, en la negativa satisfacción laboral, sino también en el rendimiento del trabajador. Cabe recalcar que la afectación varía según la persona, pero a manera general, Andrade (2010) afirma: “La rotación de personal va de la mano con la satisfacción laboral y ésta a su vez con la motivación” (p.24). Motivaciones que están estrechamente ligadas con el equilibrio emocional entre su vida personal, familiar y laboral.

La doctrina manifiesta que la variación de asignaciones, de funciones pertenecientes al trabajador dentro de su área de trabajo son posibles, sino incurre en reducción salarial, el cambio de horario que no perjudique es factible, siempre que no influya en la jornada de trabajo; asimismo, la movilidad geográfica, no es posible llevarse a cabo a menos que el contrato lo haya previsto, pero si ello causa perjuicio se alega actos de hostilidad; sin embargo, no es la única defensa que debe tener el trabajador, puesto que además de dicha hostilidad, el empleador afecta a la realización de la persona humana y dignidad, al tomarse decisiones que repercuten en los ámbitos de desarrollo.

Lino, Faggioni, Pérez (2018) refieren que las empresas deben consignar políticas de desarrollo de personas, en las cuales se organicen capacitaciones internas y/o externas para sus trabajadores, como seminarios, conferencias, etc., se debe impulsar la actualización, enriquecer sus destrezas y actitudes, en función de las necesidades que se presenten. Y de esta manera se evitará rotar al personal de un lugar a otro (en el que le ocasione perjuicio) con el argumento de que se requiere ser rotado por las capacidades, experiencia o preparación que tal trabajador tiene.

En la casación laboral N.º 24914-2018, se señala que para el ejercicio regular del poder de dirección deben considerarse “las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo”. Lo señalado engloba los diferentes aspectos del trabajador que ya hemos ido analizando con el fin de efectuarse un correcto desempeño del PD, aportando a nuestra investigación que un aspecto a considerar será también el “tiempo de trabajo”, si bien la jornada laboral consiste en 8 horas diarias, se deberá analizar las complejidades del lugar de trabajo y actuar con flexibilidad para permitir el trabajo en casa ante un sector específico de personas que trabajan (mujeres trabajadoras, personas mayores, personas con discapacidad, etc)

Conclusiones

El contenido del derecho al libre desarrollo de la personalidad radica en la autonomía que tiene toda persona para idear, gobernar, y ejecutar un plan de vida, o proyecto de vida, que está íntimamente relacionado con el bienestar personal y familiar, configurándose de esta manera el ámbito personal y familiar como dos dimensiones en las cuales se manifiesta este derecho en cuestión. Dentro de las características principales del derecho al libre desarrollo de la personalidad, es proteger aspectos imprescindibles a la dignidad, calidad humana, y/o expresiones de libertad que carecen de protección expresa o no han sido reconocidos textualmente como derechos fundamentales específicos, pero que son igual de relevantes para cada persona en virtud de su individualidad.

El poder de dirección tiene su fundamento o sustento en el contrato de trabajo, por tanto, su contenido no puede ser amplio, puesto que se subsumirían en el facultades administrativas y de organización que anteceden a la relación jurídica laboral, pero tampoco es juicioso sostener un contenido reducido, porque iríamos en contra de lo que en la realidad o en la práctica el empleador

realiza dentro de la relación laboral; en ese sentido, su contenido comprende: facultades de reglamentación, control y/o fiscalización, así como al poder disciplinario y el *ius variandi*.

El empleador con el fin de lograr un desempeño adecuado de su poder de dirección y evitar vulneraciones en las expresiones de libertad del trabajador ligadas a su dignidad humana debe analizar los siguientes criterios jurídicos:

El *ius variandi* debe manifestarse respetando del trabajador sus atributos o notas en su calidad de persona (intimidad, manifestación, libertad, capacidad de dar) destacándose que el ser humano también obtiene plenitud sirviendo a otros, como aquel trabajador que asiste y protege los derechos e intereses de sus dos hermanos incapaces, y de asignar un traslado a un trabajador en esta situación estará ignorando los objetivos de vida que el trabajador en su calidad de persona ha ido formando, lo cual subsume un perjuicio moral para el trabajador.

El empleador debe efectuar su facultad de fiscalización y control sobre las actividades que realiza el trabajador dentro del horario de trabajo, y no en el espacio y tiempo que este tiene para disfrutar y/o desenvolverse de manera personal, sin afectar por supuesto los derechos de terceros o sin perjuicio a la empresa.

El empleador no debe tratar al trabajador como un objeto de derecho que vale según su productividad, sino como un sujeto de derecho, en dónde no solo se proteja la seguridad y salud en el trabajo, sino que se reconozca que la condición socio-afectiva del trabajador influye en la competitividad empresarial, y esa afectividad lo consolida la familia, configurándose esta institución como uno de los ámbitos primordiales para el desarrollo de la personalidad.

Si bien los cambios que se efectúen en la prestación laboral se dan dentro de los criterios de razonabilidad y necesidades de la empresa, estos criterios de razonabilidad deben remitirse a que antes de actuar el empleador analice las circunstancias especiales en las que se encuentre el trabajador o evaluar cada caso en concreto, es decir, apelando a la discrecionalidad del empleador.

Recomendaciones

Se recomienda al Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, promover el desarrollo de charlas que promuevan la concientización del empresario peruano sobre sus deberes y derechos como empleador, así como los aspectos que se deben tener a cuenta para hacer un buen uso de su

poder de dirección, debido a que su ejercicio puede impactar de forma negativa sobre la figura de la familia y su rol en la sociedad.

Se recomienda al personal directivo de la escuela de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, promover el desarrollo de nuevos estudios que se enfoquen sobre la aplicación de las facultades del empleador dentro de un escenario donde la figura del trabajo ha ido en progresión, de tal manera que se pueda seguir manteniendo un equilibrio de poder entre los deberes y derechos del empleado y del empleador.

Se recomienda a los empresarios del departamento de Lambayeque y a nivel nacional, evaluar en el futuro los criterios de análisis propuestos a través de la presente investigación, con el fin de reducir la tasa de renunciadas y despidos de su personal, y de esta forma poder reducir los gastos administrativos que acarrea la contratación de nuevo personal y su posterior preparación para la continuidad de los cargos.

Referencias

1. Alvarado, K. (2016). El libre desarrollo de la personalidad. Análisis Comparativo de su reconocimiento constitucional en Alemania y España (ISSN2222-9655 – Número 10), Chiclayo, Perú: IUS – USAT.
2. Andrade, M. (2010). *Análisis de la rotación del personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería S.A. de la ciudad de Cuenca en el 2009* (tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.
3. Auqui, V. C. (2018). *Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos villarán - Banco Interbank en el distrito de la victoria, 2018* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
4. Arce, E. (1999). El trabajador autónomo (De la dependencia jurídica a la dependencia económica). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado desde <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-89-122.pdf>

5. Arce, E. G. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima, Perú: Palestra Editores.
6. Bencomo, E. T. (julio-diciembre 2008). "El trabajo" visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), pp. 27-57.
7. Berlín, I. (2000) Cuatro ensayos sobre la Libertad. Madrid, España: Alianza Editorial S.A., Ed. Cast.
8. Blancas, B. C. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
9. Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
10. Boza, P. G. (2016). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado desde <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/173145>
11. Bustamante, R. (2018). *La idea de persona humana y dignidad humana*. Madrid, España: Dykinson, S.L.
12. Cabo, N. (2018). *El concepto de libertad y el libre desarrollo de la personalidad*. Bogotá, Colombia: Editorial JSTOR.
13. Cantor Viscué, L. (2018). *El trabajo y la Dignidad desde la Perspectiva Kantiana*. Recuperado de <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/10570>
14. Castiblanco, D. (2003). *Consideraciones en torno al ius variandi y la movilidad geográfica* (tesis de maestría). San José, Costa Rica.

15. Cruz Villalón, Jesús. (1982): Las modificaciones de la prestación de trabajo. Tesis para la obtención del Grado de Doctor por la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla. Disponible en: <https://idus.us.es/handle/11441/73253>
16. Chávez- Fernández, J. (2012). *La dignidad como fundamento de los derechos humanos en las sentencias del Tribunal Constitucional peruano. La tensión entre la mera autonomía y la libertad ontológica*. Lima, Perú: Palestra Editores S.A.C.
17. Espinoza Escobar, J. (2023). La delimitación jurisprudencial de las condiciones de validez para la movilidad geográfica en el ordenamiento laboral peruano. *Revista Chilena De Derecho*, 50(1), 1–32. <https://doi.org/10.7764/R.501.1>
18. Fernández, R. (2019). Configuración del poder de dirección del empleador: Denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de derecho (Concepción)*, 87(245), 51-97
19. Fleitas, D. (2016). Movilidad horizontal, segmentación y ajuste laboral en España. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado desde https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_462876/dfd1de1.pdf
20. Fované, B. J. (2015). El poder de dirección del empleador vs. el acceso de los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa. *Revista Vía Iuris*, (18), pp. 47-71.
21. García Murcia, J y Estrada Alonso, O. (2006). “Movilidad geográfica en la negociación colectiva”. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uid=f0f4bd94-c51f-4c19-8b22-ee1d464a7cdf&groupId=10128
22. García, L. (1995) *El libre desarrollo de la personalidad*. Alcalá. España: Universidad de Alcalá de Henares

23. García, J. (2011). La libertad trascendental y la persona humana. *Studia Poliana*, 4(13), 51-67. Recuperado de: [file:///C:/Users/VIRGINIA/Desktop/2127-8314-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/VIRGINIA/Desktop/2127-8314-1-PB%20(1).pdf)
24. Gayoso, B. L. (6 de noviembre del 2017). ¿Qué es la persona humana? *ABC Color*, Recuperado de: <https://www.pressreader.com/paraguay/abc-color/20171106/281913068383726>
25. Gresci, G. (2009). El denominado amparo entre particulares y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. En E. Álvarez, C. Mesía, R. Beuamont, G. Eto y C. Canales. *Constitución y Proceso*. (pp. 419-469). Lima, Perú: Jurista Editores.
26. Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo*. 1er edición. Perú: Adrus D&L Editores S.A.C.
27. Gros Espiell H. (2003). La Dignidad Humana en los Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos. *Anuario de Derechos Humanos*. Nueva Época, 4, 193-223. <https://revistas.ucm.es/index.php/ANDH/article/view/ANDH0303110193A>
28. Hernández, A., y Arroyo, M. (2021). Análisis sobre el derecho del libre desarrollo de la personalidad en Colombia. Tesis de pregrado, Universidad de Córdoba.
29. Hernández, L. (2003). Poder de dirección del empleador. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado desde <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
30. Hernández Cavero, F. (2022). El uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la educación superior: un estudio de caso en la Universidad Católica Sedes Sapientiae (Lima, Perú). Tesis de Maestría en Educación Superior, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima

31. Infantes, G., Mucha, R., y Egusquiza, B. (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Lima: Pacifico Editores.
32. Irizar, L. (2011). La naturaleza humana: ¿obstáculo o garantía del libre desarrollo de la personalidad?, un planteamiento desde la filosofía del ser. Universidad de la Sabana. Colombia. Recuperado desde <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/2058>
33. Jaramillo, M. C. (2013). Procesos de formación periodística en el interior de los medios de comunicación: el paso de la censura a la autocensura. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales con mención en Comunicación, FLACSO Sede Ecuador, Quito.
34. Jované Burgos, J. J. (2015). El poder de dirección del empleador vs. el acceso de los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa. *Via Iuris*, 18(1), 47-71.
35. Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. 1era Edición. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial.
36. Landa, C. (2021). *Derechos a la dignidad, libre desarrollo de la personalidad e identidad social*. 1 Edición. Perú: Fondo Editorial PUPC.
37. Lariguet, G. (2000). Autonomía y unidad en el acto jurídico. Repositorio institucional de la Universidad de Alicante. Recuperado desde https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10175/1/doxa25_17.pdf
38. Lino, J., Faggioni, A., Pérez, J. (01 de julio del 2018): Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/ausentismo-rotacion-personal.html>
39. López, Bracho & Gonzales. (2004). La libertad como valor. *Revista Educación en valores*,(1), 106-113. Recuperado [file:///C:/Users/PC-Carranza/Downloads/Dialnet-LaLibertadComoValor-2222570%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC-Carranza/Downloads/Dialnet-LaLibertadComoValor-2222570%20(1).pdf)

40. López, A. (2013, 13 de junio). Karol Wojtyla y el concepto de persona humana. Recuperado de:
<http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/25022009/878/Andr%C3%A9s%20Felipe%20L%C3%B3pez%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Mangarelli (2013). Derechos del empleado a la organización y dirección en la empresa, y límites. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*©, Vol. 4, No 8, 2013, pp. 13-2
42. Martínez, J., & Zúñiga, F. (2016). El principio de razonabilidad en la jurisprudencia del tribunal constitucional. *Estudios Constitucionales*, Año 9, N° 1, 2011, pp. 199 - 226.
43. Martínez, L. (2010). *El principio de libre desarrollo de la personalidad en el ámbito privado*. 1era Edición. España: Editorial Civitas.
44. Masiá, C. J. (Ed.). (2010). *Ser humano, persona y dignidad*. Recuperado de :
<http://ebookcentral.proquest.com/upc.remotexs.xyz/lib/upcsp/reader.action?docID=3196875>
45. Meza, J.L Páez, R. (2016). *Familia, escuela y desarrollo humano. Rutas de investigación educativa*. Recuperado de:
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20161116033448/FamiliaEscuelaYDesarrolloHumano.pdf>
46. Molero, C. (2003). *Manual de Derecho del Trabajo*. 3ª. Ed. Madrid: Editorial Civitas.
47. Monge, L. (2016). La dignidad de la persona humana y el consentimiento informado. *Ius et Praxis*, (47), 99-121. Recuperado de
https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/download/941/893
48. Morena, M. (2016). La fundamentalidad de los derechos sociolaborales desde la perspectiva de la dignidad de la persona humana. *Revista electrónica do curso de direito da UFSM*, 11(2), 576-600. Doi: 10.5902/1981369421005.

49. Moreno, T. C. (2009). Ejercicio y límites del ius variandi del empresario. *Temas Laborales*, (98), pp. 201-211.
50. Muñoz, J. (2007) Anuario Jurídico y Económico Escurialense, Varia, XL, p 735- 740.
51. Muñoz, O. L. (septiembre-diciembre 2015). Los significados de “razonabilidad” y una ruta razonable para alejarnos de la injusticia. *Argumentos*, 28 (79), pp. 59-76.
52. Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
53. Noguera, J. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social. 68 (2), 141- 168.
54. Otero, M. & Torres, K. (2016). *Plan de mejora de la gestión de rotación de personal y siniestralidad para la división de operaciones de una empresa contratista minera* (tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
55. Palomeque López, Manuel (2013): “Una ruta bajo sospecha: hacia la creación de empleo a través de la facilitación y el abaratamiento de los despidos (acerca de la reforma laboral 2012 del Gobierno del Partido Popular)”, *Ars Iuris Salmanticensis*, N° 1: pp. 41-67
56. Pérez, G. M. (2018). La dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad en el derecho de familia en México: Principales Criterios Jurisprudenciales. *Revista Boliv. De Derecho*, (25), 144-173. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572018000100005
57. Plácido, A. (2013). El modelo de familia garantizado en la Constitución de 1993. *Derecho PUCP*. (71), 77-108. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=533656138005>
58. Rivero, L. J. (1997). La nueva movilidad geográfica y la protección contra los traslados injustificados. En De la Villa, G. L. (Ed.), *El trabajo* (pp.229-260). Madrid, España: Centro de estudios Ramón Areces S.A.

59. Robles, R. (1995) El libre desarrollo de la personalidad, en GARCÍA SAN MIGUEL, Luis (coord.), op. cit., p. 48
60. Rodríguez, A. (2020). Libre desarrollo de la personalidad como derecho humano, alcances y limitaciones. Tesis de posgrado, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
61. Rojas, J. (2011). Entre el liberalismo y el paternalismo: dos visiones paralelas en el Estado Constitucional. *Revista Gaceta Constitucional*, 44 (2011), 117-125.
62. Romero, A. (2013). La regulación de la movilidad geográfica tras las reformas laborales 2010-2012. : *Revista de derecho social*, ISSN 1138-8692, N° 64, 2013, págs. 43-60
63. Rosario, P. (2009). Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres de Manual Kant. Recuperado de: https://pmrb.net/books/kantfund/fund_metaf_costumbres_vD.pdf
64. Rocha, A. M. (Ed.). (2016). El principio del libre desarrollo de la personalidad en la persona, el matrimonio y la familia. Valencia, España: Instituto de Derecho Iberoamericano.
65. Sala, F. T. (mayo del 2005). La movilidad geográfica. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (58), pp. 99-114.
66. Sánchez, S. (2006). “La persona humana y su formación en Max Scheler” 5°da. Ed. Eunsa, España. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/282666562_La_persona_humana_y_su_formacion_en_Max_Scheler_Indice_e_Introduccion
67. Sánchez, J. M. (2011). *Un recurso de integración social para niños/as, adolescentes y familias en situación de Riesgo: Los centros de día de atención a menores* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada, España.
68. Soria, W. (2019). El ius variandi como potestad facultativa del empleador y los criterios de razonabilidad en los trabajadores de las empresas del sector privado. Universidad Andina del Cusco. Recuperado desde

69. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3913/Wilfredo_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
70. Sosa, J. (2018). La libertad constitucional. Tres modelos esenciales de libertad y tres derechos de libertad. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado desde <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/20952/20644/>
71. Toscani, G. D. (2012). El cambio de centro de trabajo. La movilidad geográfica fuerte y débil. *Revista de Derecho Social*, (58), pp. 97-120.
72. Toyama, J. (2009). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho & Sociedad*, (21), 171-189. Recuperado de: <file:///C:/Users/VIRGINIA/Desktop/17368-68940-1-PB.pdf>
73. Toyama, J. (2012). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
74. Valencia, S. (2003), *Derecho, autonomía y educación superior. Derecho de la educación y autonomía*, México, UNAM-IPN.
75. Valderrama, L. y Cavalié, P. (2018). *Compendium laboral*. Lima, Perú: Gaceta jurídica S.A.
76. Valle, M. F. (1997). *La movilidad funcional del trabajador en la empresa* (tesis doctoral). Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, España.
77. Vela, A. (2015). Del concepto jurídico de familia en el marco de la jurisprudencia constitucional colombiana: un estudio comparado en América Latina. Universidad católica de Colombia. Creative commons. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/2746>

78. Viteri, D (2012). La naturaleza jurídica de la dignidad humana: un análisis comparado de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español. *Revista de Derecho Político*, 100(2), 165-188. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7548096>
79. Yepes, S. R., & Aranguren, E. J. (2004). *Fundamentos de Antropología. Un ideal de la excelencia humana* (6ª ed.) <http://ebookcentral.proquest.com/upc.remotexs.xyz/lib/upcsp/reader.action?docID=3158343>

Jurisprudencia

1. Corte Suprema de Justicia (2017). Casación laboral N.º 20095-2017 del Santa - cese de actos de hostilidad proceso ordinario-NLPT. Gaceta jurídica. Recuperado desde <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-Lab-20095-2017-Del-Santa-Laley.pdf>
2. Tribunal Constitucional (2004). Sentencia del tribunal constitucional EXP. N.O 2868-2004-AAITC – Ancash – José Antonio Álvarez Rojas. Recuperado desde <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02868-2004-AA.pdf>
3. Tribunal Constitucional (2014). Sentencia del tribunal constitucional EXP N 02904 2011 - PA/TC Arequipa – Felipe Humberto Aguirre Frisancho en derecho propio y como curador de Luis Humberto y Juan Carlos Aguirre Frisancho.
4. Corte Superior de Justicia de La Libertad (2021). Reposición por despido fraudulento y otros – expediente 02606-2021-0-1601-JR-LA-07. Poder Judicial del Perú
5. Corte Suprema de Justicia de la Republica (2014). Casación laboral N ° 2456-2014 Lima Cese de actos de hostilidad y otro proceso ordinario NLPT. Poder Judicial del Perú.