



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA Y DEBER DE BUENA FE

Luz Pacheco-Zerga

Lima, diciembre del 2006

FACULTAD DE DERECHO



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

Respeto a la dignidad humana y deber de buena fe¹

El análisis del respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales se puede realizar desde las distintas áreas del Derecho: el que sigue a continuación corresponde a la perspectiva del Derecho del Trabajo, que si bien es cierto, constituye una disciplina especializada, tiene la particularidad de constituir un “observatorio privilegiado para la contemplación actual de zonas vastísimas del mundo del Derecho, y aún para generalizar sobre el Derecho mismo”².

El respeto a la dignidad humana es un principio universal de Derecho contemporáneo³, que confiere unidad al Ordenamiento jurídico y tiene particular importancia en el ámbito laboral. Este “principio-derecho constitutivo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce”⁴ es fundamental para delimitar el contenido de éstos, en los casos de conflictos de intereses, aún cuando no puede negarse que la vulneración de la dignidad sólo puede predicarse *ad casum*⁵. Sin embargo, la dificultad de esta tarea no puede ser excusa para desentendernos de ella, porque es el quicio de nuestro orden constitucional.

¹ Luz Pacheco Zerga. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra [España] Profesora Investigadora de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y Visitante de la Universidad de Piura.

² ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 23a rev. ed., Madrid, Thomson-Civitas, 2005, 52.

³ Cfr. SERNA BERMÚDEZ, Pedro, "La dignidad humana en la Constitución Europea" en *Comentarios a la Constitución Europea, Tratados* (Valencia: Tirant lo blanch, 2004), 199. Este autor ofrece una visión panorámica de la incorporación de la dignidad humana en el Derecho internacional y constitucional de los países europeos, con especial referencia a los de la UE en *Ibidem.*, 194-205. Para un estudio detallado de este proceso en las Constituciones iberoamericanas y su relación con la Constitución española de 1978, ver ROLLA, Giancarlo, "El principio de la dignidad humana," *Persona y Derecho*, no. 49 (2003): 227-262. Para comprender el influjo que la Ley Fundamental de Bonn de 1949 ha tenido en este proceso, es útil el estudio realizado por SERNA BERMÚDEZ, Pedro, "La dignidad de la persona como principio del Derecho Público," *Derechos y Libertades*, no. 4 (1995): 287-306.

⁴ Exp. 0044-2004-AI, 18.V.05, f.j. 32.

⁵ Tanto la existencia o inexistencia de un incumplimiento contractual grave y culpable, como “la entidad y trascendencia del incumplimiento son todas ellas cuestiones de carácter absolutamente particular e individualizado, en las que es casi imposible establecer generalizaciones o pautas válidas para diferentes supuestos, ya que la adopción de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias, datos y elementos que en ese caso concreto concurren, por lo que tal solución difícilmente puede ser trasladable y extensible a otro parecido, pero no exactamente igual [...]. Cualquier divergencia o disparidad en esas circunstancias, datos o elementos puede ser la razón esencial por la que se aprecia o no la existencia y gravedad del incumplimiento contractual”. Auto de la Sala Social del Tribunal Supremo Español de 15 enero 1993 [RJ 1993\93].



El artículo primero de la Constitución expresa la teleología de nuestro Ordenamiento⁶, que ha originado un crecimiento exponencial de las referencias a la dignidad humana en la jurisprudencia nacional⁷. Las páginas que siguen a continuación constituyen un estudio cualitativo y no cuantitativo de este fenómeno, realizado en base a las sentencias del Tribunal Constitucional del Perú, que constituyen un hito en su tarea hermenéutica sobre el respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral, y tienen el valor inapreciable de haber superado el formalismo de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, al haber reconocido un contenido objetivo positivo a este principio⁸.

1. La igual dignidad y el deber de mutuo reconocimiento

El Derecho es, en esencia, una forma de coexistencia entre los seres humanos que sustituye la violencia por el mutuo reconocimiento⁹. Este reconocimiento del otro como un igual es fundamental en el ámbito jurídico¹⁰, que adquiere su principal expresión en el deber de actuar de buena fe y en el principio de no discriminación. Las normas laborales no contienen una referencia explícita a estos deberes, salvo la tipificación del quebrantamiento de la buena fe laboral como falta grave del trabajador¹¹. Sin embargo, la eficacia directa de la Constitución, nos permite afirmar la plena vigencia de estos principios

⁶ “[...] la Constitución, que no quiere ser un ordenamiento neutral, ha introducido con los derechos fundamentales un ordenamiento valorativo objetivo, en el cual se encuentra la más importante consolidación de la fuerza de validez de aquellos. Este sistema de valores, que encuentra su punto central en el libre desarrollo de la personalidad y en la dignidad del ser humano, vale como una decisión constitucional fundamental para todos los ámbitos del derecho: legislación, administración y jurisdicción reciben de ella sus líneas orientativas y su impulso”. Exp. 976-2001-AA/TC, 13.III.2003, f.j. 5.

⁷ La página Web del TC informa que existen más de 600 pronunciamientos sobre este principio, ver <http://www.tc.gob.pe/search/search.pl?Match=0&Realm=All&Terms=dignidad+humana>.

⁸ Un estudio en profundidad de este tema se encuentra en PACHECO ZERGA, Luz, "La dignidad humana en el Derecho del Trabajo" (Versión mecanográfica, Universidad de Navarra, 2006). Al momento de escribir estas páginas, la edición comercial se encuentra en prensa en la editorial Thomson-Civitas [España].

⁹ Cfr. SERNA BERMÚDEZ, Pedro, "El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo" en *El derecho a la vida*, ed. C.I. Massini y P. Serna (Pamplona: EUNSA, 1998), 29.

¹⁰ Los pasos para ese mutuo reconocimiento han sido magistralmente expuestos por Cotta y resumidos por Serna y pueden sintetizarse en los siguientes: A/ El otro es igual al yo en la capacidad de pretender para sí, según la propia verdad. B/ El otro es también igual al yo en su capacidad de intentar la pretensión, lo cual sitúa al yo en el plano de la comunicación y del diálogo, en la medida en que trasciende la propia verdad subjetiva. C/ El otro es igual al yo en la capacidad de intentar, mediante el diálogo, una verdad común. D/ Finalmente, el otro es igual al yo en la capacidad de intentar la obligatoriedad de la regla sobre la verdad común. Cfr. COTTA, Sergio, *El Derecho en la existencia humana*, Trans. Ismael Peidro Pastor, Pamplona, EUNSA, 1987, 45-54. SERNA BERMÚDEZ, "El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo", 30 y ss.

¹¹ Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), art. 25 a).

en la relación laboral, de acuerdo a lo establecido en los arts. 2.1¹², 23 párrafo tercero¹³, 26.1¹⁴ y en el segundo párrafo del art. 103, que proscribire el abuso del derecho¹⁵.

La ejecución de cualquier contrato –y, en particular, el de trabajo–, exige una actitud de diálogo, de armonización de intereses, que sólo será viable en la medida en que se actúe con veracidad y lealtad, respetando al otro como si fuera otro yo, es decir, con igual dignidad. Ser veraz implica decir, usar o profesar siempre la verdad¹⁶. Ser leal, cumplir “lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien”¹⁷, que – a su vez–, son las que llevan “al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo”¹⁸. La mentira¹⁹, por el contrario, implica instrumentalizar al otro para conseguir los propios fines, desconociendo así su igual dignidad. El orden jurídico presupone la buena fe de las partes: la mala fe, en cambio, constituye un abuso del derecho, que contraviene los valores sociales²⁰.

En consecuencia, el respeto a la dignidad se traduce, en el ámbito contractual, en el deber de dialogar, hablar con veracidad y obrar con lealtad. En otras palabras: respeto a la dignidad y respeto al deber de buena fe son términos equiparables. Estas obligaciones encuentran un locus privilegiado en la empresa, porque el contrato de trabajo origina un haz de relaciones humanas delimitadas sólo en términos generales. De hecho, tanto las obligaciones del trabajador como las del empresario, aunque estén reguladas por la legislación, admiten muchas variaciones en el modo y oportunidad de cumplirlas, por

¹² “Toda persona tiene derecho” 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

¹³ “[...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

¹⁴ “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”.

¹⁵ “[...] La Constitución no ampara el abuso del derecho”.

¹⁶ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, 22a ed., Madrid, Real Academia de la Lengua Española, 2003. La misma fuente define la verdad como la “conformidad de las cosas con el concepto que de ellas forma la mente”.

¹⁷ Ibidem. Un análisis jurídico del significado de la lealtad, se encuentra en MONTROYA MELGAR, Alfredo, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, Madrid, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001, 9-14

¹⁸ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*.

¹⁹ “Expresión o manifestación contraria a lo que se sabe, se cree o se piensa”. Ibidem.

²⁰ El Código Civil reafirma estos principios al establecer, en art. II del Título Preliminar, que “la ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho”. En el art. 168 confirma que “el acto jurídico debe ser interpretado de acuerdo con lo que se haya expresado en él y según el principio de la buena fe”. Y el art. 1361, que “los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y la común intención de las partes”. El Código Civil de 1936 relacionó el abuso del Derecho con el quebrantamiento de las reglas de la buena fe objetiva, ver GUZMÁN FERRER, Fernando, ed., *Código Civil*, IV Vols. (Lima: 1971), Vol I, 11.



tratarse de seres libres. Para que sea legítimo este margen de discrecionalidad en la actuación de las partes, ha de estar informado de los criterios que se siguen al deber de buena fe, que constituyen principios generales del Derecho²¹ y articulan una conducta acorde con la dignidad del ser humano.

Por otro lado, resulta inadmisibles en un sistema democrático que se pretenda positivizar todas las obligaciones del empresario en relación al respeto debido a la dignidad del trabajador o de éste para con aquél. Además de ser un síntoma de totalitarismo, sería ineficaz, porque la continua transformación de los métodos y sistemas de trabajo, así como de la tecnología convertirían en obsoletas las medidas reglamentarias. En cambio, la obligación genérica de actuar de buena fe sirve de criterio hermenéutico ante nuevas situaciones.

La buena fe excluye el engaño y cualquier acción que altere el equilibrio de la relación contractual²². Para determinar el incumplimiento contractual es necesario atender “fundamentalmente a determinados extremos como son, en el ámbito subjetivo, la diligencia observada y el propósito perseguido y, en el ámbito objetivo, el contenido fundamental de dicha conducta”²³.

En el ámbito laboral es tal la fuerza que la doctrina jurídica reconoce al principio de la buena fe, que se ha llegado a defender que habría que reconducir los conflictos sobre el poder de dirección del empresario respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores, hacia el deber de buena fe, que obliga al empresario, “incluso más allá de lo constitucionalmente exigible”²⁴. Esta frase puede entenderse desde dos perspectivas: la primera, en cuanto que la Constitución fija los mínimos jurídicos y, la segunda, en cuanto que contiene los valores y principios fundamentales que dan origen al pacto social. Por tanto, ese “más allá” exigible lo será en la medida en que sea consecuente con los valores consagrados en la misma Constitución. Pero, no implica exigir al empresario un cumplimiento superior al que se le exige al trabajador, ya que la obligación es recíproca y no existe argumento suficiente para exigir, como si se tratara de una cuestión meramente cuantitativa, más buena fe a un contratante que al otro²⁵. Se trata de cumplir con el contrato

²¹ Sobre el carácter de principio general del Derecho del deber de buena fe, ver GARCÍA VIÑA, Jordi, *La buena fe en el contrato de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001, 58-85.

²² “En tal sentido, el principio de la buena fe protege frente al ejercicio, doloso o culposo, del derecho de la otra parte, de acuerdo con una elaboración emparentada con la antigua concepción romana de la *exceptio doli*”. MONTROYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 36.

²³ Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo español [STS] de 20 noviembre 1989 [Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi [RJ] 1989\8205].

²⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Buena fe y ejercicio de poderes empresariales,” *Relaciones Laborales II* (2003): 45.

²⁵ “El hecho de que los nuevos rumbos del Derecho del Trabajo actúen en muchos casos atenuando la fuerte protección legal [más que directamente empresarial] deparada a los trabajadores con anterioridad, no puede ser interpretado ni como indicativo de una reducción del clásico deber de protección del empresario

saliendo de la órbita de los propios intereses para tener, como obligación básica, el respeto a la persona y a los intereses de la otra parte, en atención a su igual dignidad.

2. Concepto y función del deber de buena fe

Se puede definir el deber de buena fe como “la disposición personal en orden a la realización del contenido propio de las prestaciones voluntariamente asumidas, por la probidad en su ejecución, y por la efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, excluyente de engaño y de toda finalidad de alterarse el equilibrio de la relación contractual”²⁶. Este modelo de conducta permite “lograr una convivencia pacífica próspera entre las personas de una comunidad”, que se concreta en la “confianza o la esperanza en una actuación correcta de otro”, así como “en la lealtad en los tratos y en la fidelidad en la palabra dada”²⁷.

La obligación de ejecutar el contrato conforme a los compromisos adquiridos, tiene su fundamento último en la dignidad humana, porque tanto el empresario como el trabajador, al celebrar un contrato están dando cauce a sus fines, intereses y aspiraciones, que derivan de su naturaleza racional y que el ordenamiento jurídico reconoce y protege²⁸. En consecuencia, cada parte del contrato está obligada a cumplir con los compromisos adquiridos porque así lo exige el reconocimiento de la igual autodeterminación de la otra, con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto²⁹.

La buena fe no es, por tanto, un simple dato del consenso social, sino un presupuesto del mundo de lo jurídico, que ha tenido una evolución histórica pero siempre con una dirección unívoca, sustancialmente coherente³⁰, que erradica la arbitrariedad del mundo de lo jurídico. Se trata de la “manifestación, y la más importante, de la responsabilidad

–incrementado, por cierto, de modo impresionante en materias como la prevención de riesgos laborales– ni como justificativo del descenso en el nivel de la buena fe exigible en todo caso a los trabajadores”. MONTROYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 44-45.

²⁶ STS de 20 noviembre 1989 [RJ 1989\8205]. Las cursivas no son del original.

²⁷ GARCÍA VIÑA, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 22.

²⁸ Cfr. DÍEZ-PICAZO, Luis, *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, 5a ed., III Vols., Vol. I, Madrid, Civitas, 1996, 126. Dice este autor que ‘este reconocimiento del Derecho consiste, por un lado en dar protección jurídica a un ámbito de autosoberanía para reglamentar las propias situaciones jurídicas y, a través de ellas, darcauce a los fines, intereses y aspiraciones personales, que son los que se consiguen al celebrar los contratos’.

²⁹ Cfr. LARENZ, Karl, *Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica*, Trans. Luis Díez-Picazo, Madrid, Civitas, 1985, 67.

³⁰ Esta realidad es apreciable desde los diversos ámbitos del Derecho. Considero suficientemente ilustrativas las citas de CATTANEO, Giuli, *Buona fede obbiettiva e abuso del diritto*, 626-627, que figuran en MONTROYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 11, nota a pie de página 12.: “La progresiva extensión de la aplicación de la buena fe ha seguido en el curso de los siglos, una línea sustancialmente coherente: del Derecho clásico a nuestros Códigos, es posible seguir un trazo sustancialmente unívoco”



objetiva por la conducta negocial³¹, de un principio ético-jurídico de actuación que se fundamenta en la dignidad de la persona. Es el “postulado básico” del Ordenamiento, que “representa una de las más fecundas vías de irrupción del contenido ético-social en el orden jurídico”³². No se trata de “puros deberes éticos”, propios de la moral privada, sino de auténticos deberes jurídicos, con claras repercusiones patrimoniales³³. Su falta de positividad responde precisamente a su calidad de principio ético, con fuerza jurídica innegable, que se fundamenta directamente en el *núcleo duro* del respeto a la dignidad humana³⁴. De este modo, el principio de buena fe se ordena a lograr lo materialmente justo en las relaciones jurídicas y a superar lo meramente formal, corrigiendo los excesos del individualismo jurídico, para procurar dar a cada cual lo suyo, prohibiendo el daño a tercero, esto es, “abriéndose a un entendimiento social y no puramente egoísta de los derechos”³⁵. Obliga por igual a ambas partes³⁶. ***No se trata de un límite, sino de un principio hermenéutico para delimitar los deberes y derechos de las partes en situaciones de conflicto.***

A través de este principio general se impone, en todos los ámbitos de la conducta, un modelo o arquetipo basado en la rectitud y honradez, atendiendo a la unidad del orden moral, recogido por el Derecho. Más aún, se puede decir que el modelo jurídico de conducta que inspira la buena fe, enlaza con el moral, e incluso con el religioso³⁷. Y tiene “una presencia cualificada en el contrato de trabajo”³⁸ por el alto grado de implicación personal que exige la ejecución del contrato celebrado y porque al ser de tracto sucesivo, la relación jurídica entre las partes se puede prolongar durante muchos años³⁹. Este matiz

³¹ DE CASTRO Y BRAVO, Federico, *El negocio jurídico*, Madrid, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, 1967, 89-90.

³² Decreto 1836/1974, de 31 mayo, [RJ 1385/1974], que sancionó legalmente el articulado del Título Preliminar del CC.

³³ MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 26a ed., Madrid, Tecnos, 2005, 321.

³⁴ “La dignidad de la persona humana es el presupuesto *ontológico* para la existencia y defensa de sus derechos fundamentales”. STC Exp. 0010-2002-AI, 03.01.03, f.j. 213. El carácter *ontológico* remite a los fundamentos metafísicos, es decir, al modo de ser propio del ser humano, que no proviene del consenso social, sino de una Voluntad trascendente que es la que da la razón última de la dignidad humana.

³⁵ MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 12.

³⁶ Sobre el carácter recíproco del deber de buena fe en la relación laboral, ver, por todos, AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Pamplona, Aranzadi, 1997, 38-40.

³⁷ Siguiendo a Montoya Melgar, el mejor discípulo del maestro Alonso Olea, podemos decir, que el “buen varón” del Derecho romano es el equivalente al “hombre justo” de los Proverbios bíblicos y del “hombre de bien, “sensato”, “recto” y “bueno” que alaban Platón y Aristóteles primero y Cicerón y Séneca más tarde, pero que los juristas modernos prefieren identificar con un “realista hombre común o medio, dotado de la diligencia y prudencia ordinarias, al que –pasando sutilmente del plano moral al lógico- llaman “persona razonable”. Cfr. MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, 13. Ver las referencias bibliográficas a los autores y textos allí citados.

³⁸ Además de vincular de modo típico al empresario y a los trabajadores, extiende su acción sobre relaciones en que intervienen otros sujetos, como son los sindicatos, las organizaciones empresariales, las Administraciones laborales, etc. Cfr. *Ibidem*.

³⁹ *Ibidem*., 19.

de especial intensidad, en el ámbito del Derecho del Trabajo, se explica porque al tratarse de una relación jurídica “de duración continuada y más personal que otras de diferente naturaleza”, conlleva “más ocasiones de exigencia de trato correcto y leal entre los sujetos” que han celebrado el contrato⁴⁰.

4. La proscripción de la arbitrariedad

Finalmente se debe precisar que la obligatoriedad que entraña el deber de buena fe no deviene del mero acuerdo de voluntades, porque ese pacto ha de responder a un criterio de razonabilidad y a un orden de valores amparado por el Ordenamiento vigente. Lo contrario sería simple arbitrariedad⁴¹, que junto con la violencia, son la antítesis del Derecho⁴². Así lo ha entendido el TC en la elaborada doctrina de la sentencia del 13 de marzo de 2003 (Exp. 976-2001-AA/TC), que resolvió la acción de amparo presentada por Eusebio Llanos Huasco, en el juicio seguido contra la empresa Telefónica del Perú.

En esta oportunidad, el Tribunal confirmó la proscripción de tutela jurídica a los actos arbitrarios, en los que no se aprecie “el principio de razonabilidad, implícitamente derivado del principio de igualdad, y expresamente formulado en el artículo 200° de la Constitución”. La razonabilidad exigida por el TC, “en su sentido mínimo, es lo opuesto a la arbitrariedad y a un elemental sentido de justicia”. Y se encuentra ausente en los actos realizados “con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales”⁴³. En definitiva, ante un acto viciado por una arbitrariedad que evidencia un abuso del derecho, “no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno. Simplemente el ordenamiento sanciona la realización de actos arbitrarios”⁴⁴.

Esta sentencia unida a los precedentes citados por el Tribunal en esa oportunidad⁴⁵, así como a otros pronunciamientos⁴⁶, ofrece una teoría positiva de protección de la dignidad de la persona humana, que no se reduce a la simple prohibición de tratarla como a un objeto,

⁴⁰ AGUILERA IZQUIERDO, *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, 38.

⁴¹ De Castro y Bravo hace un breve resumen de cómo desde muy antiguo, en el Derecho Romano, la autonomía de la voluntad no equivalía a arbitrariedad: siempre han existido límites sobre el objeto del contrato, en base a la ley y a la moral. Cfr. DE CASTRO Y BRAVO, *El negocio jurídico*, 89.

⁴² “El Derecho supone, pues, por una parte no violencia, renuncia a la fuerza como paradigma de las relaciones, sustituyéndola por el reconocimiento; y, por otra, no-discriminación, inclusión, universalidad, apertura plena, a diferencia de otras formas de coexistencia, donde la apertura es limitada, o sólo *ad intra*, como sucede con las relaciones de amistad o las relaciones que constituyen específicamente la comunidad política”. SERNA BERMÚDEZ, “El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo”, 31.

⁴³ Exp. 976-2001-AA/TC, 13.III.2003, f.j. 15 c].

⁴⁴ Exp. 976-2001-AA/TC, 13.III.2003, f.j. 15 c].

⁴⁵ Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC, 150-2000-AA/TC y 628-2001-AA/TC.

⁴⁶ Resulta obligada la referencia a la sentencia del 11 de julio de 2002, Exp. 1124-2001-AA/TC.



Sino que proscribe el abuso del derecho, por aplicación del art. 103 de la CP⁴⁷, declarando –contrario sensu– como deber esencial para el ejercicio de los derechos, la actuación conforme a las reglas de la buena fe⁴⁸.

Podemos concluir afirmando que el deber de buena fe, expresión de las obligaciones esenciales que derivan del respeto a la dignidad humana en el ámbito contractual, impone a las partes un comportamiento veraz, respetuoso, abierto al diálogo, que responda adecuadamente a la confianza que se otorga y cumpla a cabalidad con los compromisos adquiridos al celebrar el contrato. En otras palabras, el respeto a la dignidad si bien es cierto prohíbe los tratos vejatorios, fundamentalmente contiene un deber positivo, que se corresponde con el deber de buena fe. Dejamos para otra oportunidad analizar otras consecuencias exigidas por el respeto a la dignidad en el ámbito laboral⁴⁹.

Bibliografía referencial:

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Pamplona, Aranzadi, 1997.

ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M^a Emilia. *Derecho del Trabajo*. 23a rev. ed, Madrid, Thomson-Civitas, 2005.

COTTA, Sergio. *El Derecho en la existencia humana*. Traducido por Ismael Peidro Pastor, Pamplona, EUNSA, 1987.

DE CASTRO Y BRAVO, Federico. *El negocio jurídico*, Madrid, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, 1967.

DÍEZ-PICAZO, Luis. *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*. 5a ed. III Vols. Vol. I, Madrid, Civitas, 1996.

GARCÍA VIÑA, Jordi. *La buena fe en el contrato de trabajo*, Madrid, Consejo

⁴⁷ Cfr. Exp. 976-2001-AA/TC, 13.III.2003, f.j. 15 c].

⁴⁸ El Tribunal Constitucional español, en cambio, construye una doctrina más limitada, al girar en torno al principio de proteger un *minimum invulnerable*, de modo “que, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales, no conlleve menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona”. STC 120/1990 [RTC 1990, 120]. Comentar debidamente esta doctrina jurisprudencial excede los fines del presente artículo.

⁴⁹ Sobre el ejercicio de la acción de despido dentro de las reglas de la buena fe y el derecho de readmisión, puede verse SANGUINETTI RAYMOND, WILFREDO, "La protección de los derechos laborales en la Constitución peruana de 1993" en II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional, ed. Alfonso de los Heros Pérez Albela y Manuel Alonso Reyna Camino (Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2006), 95-101.

- Económico y Social, 2001.
- GUZMÁN FERRER, Fernando, ed. *Código Civil*. IV Vols. Lima, 1971.
- LARENZ, Karl. *Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica*. Traducido por Luis Díez-Picazo, Madrid, Civitas, 1985.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 26a ed, Madrid, Tecnos, 2005.
- . *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*, Madrid, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001.
- PACHECO ZERGA, Luz. "La dignidad humana en el Derecho del Trabajo." Versión mecanográfica, Universidad de Navarra, 2006.
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. 22a ed, Madrid, Real Academia de la Lengua Española, 2003.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "Buena fe y ejercicio de poderes empresariales." *Relaciones Laborales II* (2003): 35-46.
- ROLLA, Giancarlo. "El principio de la dignidad humana." *Persona y Derecho*, no. 49 (2003): 227-262.
- SANGUINETTI RAYMOND, WILFREDO. "La protección de los derechos laborales en la Constitución peruana de 1993" en *II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional*, editado por Alfonso de los Heros Pérez Albela y Manuel Alonso Reyna Camino, 28-102. Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2006.
- SERNA BERMÚDEZ, Pedro. "El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo" en *El derecho a la vida*, editado por C.I. Massini y P. Serna, 23-80. Pamplona: EUNSA, 1998.
- . "La dignidad de la persona como principio del Derecho Público." *Derechos y Libertades*, no. 4 (1995): 287-306.
- . "La dignidad humana en la Constitución Europea" en *Comentarios a la Constitución Europea*, 192-239. Valencia: Tirant lo blanch, 2004.

