



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 74 -2015-MTPE/2/14.1

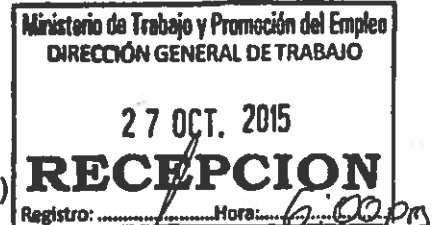
Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha: 27 de octubre de 2015

Asunto: Opinión técnica sobre modificación de las condiciones de trabajo

Referencia: H.R. N° 57558-2015-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de alcanzarle un informe relativo a la consulta formulada por el Sindicato Único de Trabajadores Aeroportuarios de Lima Airport Partners S.R.L (en adelante, SUTRALAP), respecto a la modificación de las funciones de los trabajadores a raíz de un "Acuerdo de establecimiento de objetivos 2015" propuesto por el empleador.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

I. ANTECEDENTES

En el mes de abril de 2015, el empleador remitió a los trabajadores, para su conocimiento y firma, un documento denominado "Acuerdo de establecimiento de objetivos 2015", el cual sería la base para la evaluación anual del desempeño de cada trabajador.

A criterio de SUTRALAP, dicho documento contiene compromisos que no se ajustan a las funciones que realizan determinado grupo de trabajadores en virtud de los respectivos contratos de trabajo y la eventual obligación de firmarlos implicaría una modificación unilateral de dichas funciones.

Atendiendo a ello, SUTRALAP formula las siguientes preguntas:

- a) ¿Puede el empleador obligar a los trabajadores a firmar un "Acuerdo de establecimiento de objetivos 2015", respecto del cual el trabajador no está de acuerdo?

- b) ¿Antes de que exista una imposición por parte del empleador de manera unilateral para modificar lo establecido en los contratos de trabajo o las funciones específicas de los trabajadores afiliados al sindicato, el empleador debería remitir una comunicación escrita a éste, o su facultad y poder de dirección lo faculta a realizar modificaciones en la organización, estructura y otros sin consulta previa al sindicato?
- c) ¿Es de carácter obligatorio que el trabajador firme un acuerdo para alcanzar una meta anual propuesta por el empleador, en la que dicha meta no depende ser alcanzada directamente por el trabajador?
- d) ¿Puede el empleador sancionar al trabajador por no firmar un acuerdo que el trabajador no desea firmar por considerar que no ha sido elaborado con sujeción a sus funciones de trabajo, ni tiene relación directa con su contrato de trabajo primigenio?
- e) ¿Puede el empleador modificar unilateralmente el contrato de trabajo de los trabajadores en el extremo de imponer el cumplimiento de metas que no están relacionadas con las funciones específicas ni contrato de los trabajadores?

En atención a lo indicado, en las líneas siguientes pasamos a desarrollar la opinión técnica de esta Dirección con relación a las materias generales que se derivan de lo consultado por SUTRALAP.

II. ANÁLISIS

La consulta formulada por SUTRALAP implica brindar determinados alcances sobre la libertad de empresa, el poder de dirección del empleador y su potestad sancionadora en el marco de la relación laboral.



1. La libertad de empresa garantizada constitucionalmente a favor del empleador

La libertad de empresa, reconocida por el artículo 59 de la Constitución Política, garantiza que el empleador pueda realizar su actividad económica de acuerdo a sus intereses, lo que lo faculta a establecer objetivos y metas a cumplir por sus trabajadores para el mejor desenvolvimiento de la empresa en el mercado.

En efecto, tal como señala el Tribunal Constitucional, “cuando el artículo 59° de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado”.¹

En tal sentido, un documento que el empleador propone suscribir a los trabajadores con la finalidad de establecer objetivos, metas e indicadores de medición respectivos, encuentra sustento en la libertad de empresa antes indicada. No obstante, es preciso señalar que, como toda libertad constitucional, la libertad de empresa encuentra sus límites en el respeto a otros bienes jurídicos constitucionales. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

“La libertad de empresa tiene como marco una actuación económica autodeterminativa, lo cual implica que el modelo económico social de mercado será el fundamento de su actuación, y simultáneamente le impondrá límites a su accionar.

¹ Sentencia recaída en el expediente N.° 01405-2010-PA/TC, de fecha 6 de diciembre de 2010, f. 15.

Consecuentemente, dicha libertad debe ser ejercida con sujeción a la ley -siendo sus limitaciones básicas aquellas que derivan de la seguridad, la higiene, la moralidad o la preservación del medio ambiente-, y su ejercicio deberá respetar los diversos derechos de carácter socio-económico que la Constitución reconoce”.²

En consecuencia, cualquier medida que el empleador proponga o implemente en ejercicio de su libertad de empresa debe realizarse respetando el marco constitucional y legal vigente, los cuales garantizan, entre otros, el derecho al trabajo (artículo 22 de la Constitución Política) así como delimitan los alcances del poder de dirección (artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR).

2. El poder de dirección y los límites a los que se sujeta

Al respecto, el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala lo siguiente:

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

De esta forma, resulta evidente que en virtud del contrato de trabajo, el trabajador pone a disposición su actividad a favor del empleador y le confiere el poder de conducirla³. En tal sentido, a lo largo del vínculo laboral el trabajador se subordina a las directrices dictadas por el empleador para la ejecución de sus labores. Se trata de un poder jurídico reconocido por el ordenamiento a favor de los empleadores.

Este poder jurídico permite a los empleadores fijar las condiciones referidas, entre otras, al cómo (mediante el uso de determinado equipo, maquinaria, instrumentos, software), cuándo (la fijación de un horario de trabajo), dónde (el establecimiento o lugar concreto de labores) se realizan las prestaciones comprometidas en virtud del contrato de trabajo, entre otras condiciones.

Sin embargo, el poder directivo reconocido al empleador no es absoluto, ya que debe ser ejercido observando determinados límites. Así pues, el propio artículo 9° de la LPCL ha establecido límites intrínsecos al poder de dirección, señalando que los cambios que sean introducidos deben observar “criterios de razonabilidad” y deben tener en cuenta “las necesidades del centro de trabajo”. En ese sentido, se busca evitar la arbitrariedad de las modificaciones que puedan introducir los empleadores en las condiciones laborales, ya que se deberá analizar en última instancia si la medida introducida por el

² Sentencia recaída en el expediente N° 0008-2003-AI/TC, de fecha 11 de noviembre de 2003, f. 26. d.

³ Neves Mujica, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012. p. 36.



empleador respeta los cánones del principio de razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo. Este análisis se considera transversal a todo ejercicio del poder de dirección.

Para ello, resulta de utilidad tomar como parámetro la evaluación que realiza el Tribunal Constitucional en los procesos constitucionales a la luz del principio de proporcionalidad a efectos de determinar si el grado de intervención en un determinado derecho encuentra sustento en el ordenamiento. Como indica la doctrina, sobre el principio de proporcionalidad, "la decisión del Tribunal de extender la validez de la razonabilidad y la proporcionalidad a todo el derecho es correcta. Después de todo, de lo que se trata es de que la vida jurídicamente regulada tenga ambas características: sea razonable y proporcional⁴".

Conforme ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 579-2008-PA/TC, éste análisis comprende, de manera sucinta, el subexamen de idoneidad, necesidad y proporcionalidad siguiente:

"Tal como lo ha establecido este Colegiado, el test de proporcionalidad incluye, a su vez, tres subprincipios: idoneidad, necesidad y ponderación o proporcionalidad en sentido estricto. En cuanto al procedimiento que debe seguirse en la aplicación del test de proporcionalidad, hemos establecido que la decisión que afecta un derecho fundamental debe ser sometida, en primer término, a un juicio de idoneidad o adecuación, esto es, si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la finalidad que se busca tutelar; en segundo lugar, superado este primer análisis, el siguiente paso consiste en analizar la medida restrictiva desde la perspectiva de la necesidad; esto supone, como hemos señalado, verificar si existen medios alternativos al adoptado por el legislador. Se trata del análisis de relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios; el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Finalmente, en un tercer momento y siempre que la medida haya superado con éxito los test o pasos previos, debe proseguirse con el análisis de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto. Aquí rige la ley de la ponderación, según la cual "cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro" (subrayado agregado).

Adicionalmente a lo explicitado sobre el poder de dirección y sus límites en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, deben considerarse otros límites existentes para los empleadores, cuya transgresión no puede ser tolerada por el ordenamiento.

Así, las disposiciones de los empleadores no pueden oponerse a los contenidos imperativos previstos en las normas del ámbito estatal. Las normas laborales suelen tener en la mayoría de los casos contenidos imperativos, por lo que no es posible pactar en contra de ellos. Es así que el ordenamiento laboral suele establecer "pisos" que sólo pueden ser mejorados⁵ por los privados (normas de derecho necesario relativo), ello

⁴ Rubio Correa, Marcial. *El test de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal constitucional peruano*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011. p. 19.

⁵ Es preciso indicar que en función del grado de imperatividad o dispositividad, la doctrina clasifica las normas en las de: i) derecho dispositivo, las cuales permiten la sustitución en ejercicio de la autonomía privada; ii) de derecho necesario relativo, que fijan pisos a la autonomía privada; iii) máximos de derecho



debido a la naturaleza protectora que justifica la propia existencia del Derecho del Trabajo. En tal sentido, una disposición del empleador que afecte las normas legales imperativas, no será respetuosa del principio de jerarquía normativa⁶ consagrado en el artículo 51º de la Constitución.

De otro lado, como señala la doctrina, el empleador debe respetar, por ejemplo, las labores para las cuales se ha contratado a uno o más trabajadores⁷. En ese sentido, debe atenderse a los específicos convenios o acuerdos individuales que el empleador puede haber celebrado con los trabajadores, ello en aplicación del principio *pacta sunt servanda* (artículo 1361 del Código Civil)⁸. Sobre el particular, se ha señalado que “[a] medida que la labor misma y sus características se hubieran pactado de modo más específico, el poder del empleador de modificarlas unilateralmente será menor⁹”.

Asimismo, en ejercicio de su poder de dirección, el empleador no puede afectar los derechos fundamentales del trabajador. El artículo 23º, tercer párrafo de la Constitución Política es claro al indicar que “[n]inguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Consolidada jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha desarrollado que los derechos fundamentales presentan una eficacia “horizontal”, es decir, que no sólo deben ser observados por las entidades del poder público, sino que gozan también de plena efectividad en las relaciones entre privados, lo que comprende a las relaciones laborales. Al respecto, resulta sumamente ilustrativo lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente No. 5215-2007-PA/TC:

“8. La Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y, como tal, vincula al Estado y la sociedad en general. De conformidad con el artículo 38º de la Constitución, “Todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la Constitución (...)”. Esta norma establece pues que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta *erga omnes*, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquellas establecidas entre particulares.

9. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia *inter privados* o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales. En consecuencia, cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado, que pretende conculcar o desconocerlos, como es el caso del acto cuestionado en el presente proceso, resulta inexorablemente inconstitucional.

10. Pero el efecto horizontal o *inter privados* que detentan los derechos fundamentales no sólo se deriva del artículo 38º de la Constitución, sino también del principio dignidad (artículos 1º y 3º de la Constitución), en

necesario, que establecen techos a la autonomía privada que no pueden ser excedidos; iv) de derecho necesario absoluto, las cuales excluyen toda forma de modificación por parte de los privados. Al respecto, puede verse: Neves Mujica, Javier. Op. Cit., p. 61.

⁶ *Ibidem*. p. 454.

⁷ *Ibidem*, p. 37.

⁸ Arca Ortiz, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra, 2008. p. 454.

⁹ *Ibidem*.



cuanto el valor central de la persona impone que sus derechos fundamentales proyecten también su efecto regulador al ámbito de la sociedad y de la propia autonomía privada.

11. La dignidad de la persona trae así consigo la proyección universal, frente a todo tipo de destinatario, de los derechos fundamentales, de modo que no hay ámbito social exento del efecto normativo y regulador de los mismos, pues de haber alguno, por excepcional que fuese, se negaría el valor normativo del mismo principio de dignidad. En consecuencia, los derechos fundamentales vinculan, detentan fuerza regulatoria en las relaciones jurídicas de derecho privado, lo cual implica que las normas estatutarias de las entidades privadas, y los actos de sus órganos deben guardar plena conformidad con la Constitución y, en particular, con los derechos fundamentales”.

Con relación a los derechos reconocidos por la Constitución y el ámbito laboral, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente en el expediente N° 1058-2004-AA/TC:

“19) Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce. No en vano el artículo 23° de nuestra norma fundamental contempla expresamente que ‘Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador’. Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos.”

En tal sentido, no es posible, por ejemplo, que la variación de condiciones obedezca a motivos prohibidos, tales como el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (artículo 2.2 de la Constitución), ya que ello implicaría un acto de discriminación expresamente prohibido por el ordenamiento. En esa línea las disposiciones del empleador no podrían tener como fundamento perjudicar al trabajador en razón a la religión que profesa¹⁰ o por el hecho de ser un trabajador sindicalizado, ya que ello vulneraría los derechos de libertad religiosa y de libertad sindical.

En el mismo sentido, no sería posible que las disposiciones unilaterales del empleador sean contrarias a lo pactado mediante un convenio colectivo de trabajo. Lo contrario implicaría desconocer la eficacia normativa de los acuerdos colectivos reconocida en el artículo 28° de la Constitución que establece que “[l]a convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”; e, igualmente, lo previsto en el artículo en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que indica que “[l]a convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”. Más aún, el artículo 43°, literal a) de la misma norma señala que

¹⁰ Sobre esta materia resulta ilustrativa la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente No. 895-2001-AA/TC que trata sobre la asignación en turnos del día sábado por parte de EsSalud a un médico que pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo Día.



el convenio colectivo “[m]odifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador”.

Queda evidenciado que el convenio colectivo presenta un claro contenido normativo al establecer regulaciones generales y abstractas aplicables a las relaciones laborales del ámbito en el cual tuvo lugar su emisión.

Un punto adicional que ha sido anotado por la doctrina es evaluar que la modificación introducida por el empleador no incurra en un fraude a la ley.¹¹ Conforme se ha desarrollado, ello “consiste en eludir la regulación de la ley aplicable al hecho (ley defraudada), amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura). No interesa la intención del agente. Si una ley imperativa prohíbe llegar a determinado fin mediante un negocio, entonces tampoco puede alcanzarse aquel a través de otro negocio”¹². En complemento a ello, se indica que “(...) resulta muy probable que el empresario intente generar efectos no queridos por la ley, bajo el pretexto de la aparente licitud de su comportamiento. Eso sí, el trabajador ha de probar que la intención del empresario fue la de utilizar el ius variandi normal como pantalla. (...) El más común será la decisión empresarial que tiene como fundamento la arbitrariedad (...)”¹³.

3. La sanción al trabajador por negarse a firmar el “Acuerdo de establecimiento de objetivos 2015”



En relación a este aspecto consultado por SUTRALAP, no corresponde a esta Dirección determinar la viabilidad de la imposición por el empleador de medidas disciplinarias en virtud a la negativa de los trabajadores a firmar el referido acuerdo.

Sin perjuicio de ello, es pertinente informar de manera abstracta que toda imposición de sanción laboral debe observar las normas constitucionales y legales, así como los principios que rigen el Derecho del Trabajo. En esa línea, por ejemplo, las medidas disciplinarias en materia laboral deben observar los principios de tipicidad, inmediatez y proporcionalidad, entre otros.

Asimismo, y como entre las sanciones laborales previstas por nuestro ordenamiento jurídico se encuentra el despido, estimamos necesario efectuar algunas consideraciones generales en torno a la gravedad que debiera revestir cualquier conducta para que el trabajador que la comete pueda ser despedido.

En nuestro ordenamiento jurídico la protección que otorga la ley contra el despido arbitrario es un mandato constitucional establecido en el artículo 27 de nuestra Carta Magna, cuyo desarrollo se ha dado para el régimen laboral privado mediante el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR (en adelante, LPCL).

Al respecto, el artículo 22 de la LPCL establece que “[p]ara el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador”.

¹¹ ARCE, Elmer. *Op. Cit.*, p. 477.

¹² Neves Mujica, Javier. *Op. Cit.*, p. 45.

¹³ ARCE, Elmer. *Op. Cit.* p. 477.

Las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador se encuentran previstas en el artículo 24 de la LPCL¹⁴, y una de ellas es la falta grave.

La falta grave es definida en el artículo 25 de la LPCL como "la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación". Sobre el particular, destacada doctrina ha señalado que para la configuración de una falta grave:

"el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no sólo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica"¹⁶.

En esa línea, la Corte Suprema de Justicia de la República considera la gravedad de la inconducta del trabajador como un elemento delimitador de la falta grave. Así, a criterio de dicho colegiado "la gravedad de la falta (...) consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral que por su carácter intuitu personal por la vinculación directa a veces inmediata y constante entre el empleador y trabajador impide que pueda sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad"¹⁶.

En nuestra opinión, deberían tenerse en cuenta los criterios doctrinario y jurisprudencial en relación a la gravedad de la inconducta a fin de determinar si el trabajador cometió o no alguna de las faltas graves taxativamente previstas en el artículo 25 de la LPCL.¹⁷

III. CONCLUSIONES

1. La libertad constitucional de empresa garantiza que el empleador pueda realizar su actividad económica de acuerdo a sus intereses, lo que lo faculta a establecer objetivos y metas a cumplir por sus trabajadores para el mejor desenvolvimiento de la empresa en el mercado. En este contexto, el accionar del empleador debe ser respetuoso del ordenamiento constitucional y legal vigente.
2. El poder de dirección es un poder jurídico que permite a los empleadores dirigir la prestación de actividad que realizan los trabajadores, el cual se deriva del contrato de trabajo y se reconoce en el propio ordenamiento legal.

¹⁴ Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador.

¹⁵ ARCE ORTIZ, Elmer. Op. Cit. p. 524

¹⁶ Casación N° 1396-2011-Lima de fecha 1 de julio de 2013

¹⁷ Por lo demás, observamos que el propio artículo 25 de la LPCL sigue la línea de razonamiento expuesta. Así por ejemplo, en el literal "a" del artículo 25 de la LPCL se establece como falta grave "el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad".



3. El poder directivo reconocido al empleador no es absoluto, ya que debe ser ejercido observando determinados límites. El poder de dirección debe observar sus propios límites legales (artículo 9° de la LPCL) tales como la evaluación de la medida introducida por el empleador a la luz del principio de razonabilidad y la atención de las necesidades particulares del centro de trabajo. En la misma línea existen limitaciones adicionales que el ordenamiento exige respetar como los derechos fundamentales, o las regulaciones provenientes de productos normativos (convenios colectivos) o de actos jurídicos (acuerdos o contratos individuales).
4. No corresponde a esta Dirección evaluar la viabilidad de la imposición de medidas disciplinarias por la negativa de los trabajadores a suscribir determinado documento. Sin perjuicio de ello, corresponde informar que toda aplicación de una sanción laboral debe observar las normas constitucionales y legales, así como los principios que rigen el Derecho del Trabajo.

IV. RECOMENDACIONES

Dadas las implicancias del caso, se recomienda al empleador y a SUTRALAP tratar de manera voluntaria y de buena fe la problemática planteada con relación a la suscripción del documento denominado "Acuerdo de establecimiento de objetivos 2015", ya que ello permitirá llegar a condiciones que resulten satisfactorias a las reales necesidades de ambas partes.

En tal sentido, en aras de facilitar el acercamiento de las partes se pone a disposición de éstas los servicios y mecanismos a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo de conformidad con el ordenamiento constitucional, legal y reglamentario vigente.



.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo