

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13151 – 2015
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

SUMILLA.- *Entre los alcances del poder de dirección, es importante precisar que la subordinación supone la presencia de facultades directriz, normativa y disciplinaria que tiene el empleador frente a sus trabajadores y que se concretizan en la organización del trabajo, el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, elaboración de políticas y procedimientos que reflejan sujeción.*

Lima, ocho de agosto de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número trece mil trece mil ciento cincuenta y uno, guion dos mil quince, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. (SEAL)**, mediante escrito presentado el diecisiete de julio de dos mil quince, que corre en fojas mil noventa y cuatro a mil ciento cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas mil sesenta y dos a mil ochenta, que confirmó la **Sentencia Apelada** de fecha diecinueve de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos treinta y tres a novecientos cuarenta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda, en el proceso seguido por la demandante, **Milagros del Carmen Villanueva Villanueva**, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y nueve a ciento cinco, se declaró procedente el recurso de casación por la causal de **infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13151 – 2015
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR;
por lo que corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Pretensión de la demandante

Conforme se advierte del escrito de demanda que corre en fojas cuarenta y seis a sesenta y siete, modificado en fojas ochenta y cuatro a ochenta y cinco, subsanada en fojas ciento doce, la actora pretende se deje sin efecto: la Carta SEALGG/AD-0535-2013, mediante el cual se le impone amonestación escrita, y la Carta SEAL AD/RH-0341-2013, por la cual se le impone sanción disciplinaria de suspensión por un día sin goce de remuneración, más el pago de diez mil con 00/100 nuevos soles (S/.10,000.00) por concepto de gastos profesionales.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha diecinueve de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos treinta y tres a novecientos cuarenta y ocho, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, dejó sin efecto las sanciones impuestas mediante Carta Seal GG/AD-0535-2013, en mérito a la cual se le impuso una sanción de amonestación escrita e infundada respecto a la sanción de suspensión de un día contenida en la Carta Seal AD/RH-0341-2013, al considerar que: respecto a la primera Carta, la misma no solo no se encuentra debidamente fundamentada, sino que además el actuar de la demandante no ha ido en contra de la obligación de guardar respeto y consideración a sus superiores, ya que al ser la accionante la encargada de llevar los libros de contrataciones de la empresa, buscó solucionar el tema referido al acta faltante en el libro, por lo que consultó

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13151 – 2015
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

con su inmediato superior a fin de actuar con la diligencia que el mismo reglamento le permite, no configurando su actuar un acto de indisciplina; en cuanto a la segunda carta, considera que dicha sanción ha sido impuesta conforme a la normativa de la empresa, la cual la actora incumplió.

Por su parte, el Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de fecha veintiséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas mil sesenta y dos a mil sesenta y siete, confirmó la Sentencia apelada bajo los mismos argumentos.

Tercero: Infracción normativa

El artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, establece:

“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”.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13151 – 2015
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cuarto: Consideraciones generales

En cuanto al *Ius Variandi*

Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto *Ius Variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador; es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR¹.

Aunado a ello, cabría indicar que el *Ius Variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas².

Entre los alcances del poder de dirección, es importante precisar que la subordinación supone la presencia de facultades directriz, normativa y

¹ Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) el empleador esta 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".

² Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. "Poder de dirección del empleador". En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. 411-412

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13151 – 2015
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

disciplinaria que tiene el empleador frente a sus trabajadores y que se concretizan en la organización del trabajo, el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, elaboración de políticas y procedimientos que reflejan sujeción (protocolos o memorandos por ejemplo), imposición de sanciones disciplinarias (amonestaciones verbales o escritas), sometimiento a los procesos disciplinarios, dación de un correo electrónico interno de la empresa para facilitar y agilizar las coordinaciones, etcétera.³

Habiendo realizado un marco conceptual de los alcances del poder de dirección del empleador, se procederá a realizar el análisis del caso concreto, a fin de determinar si el Colegiado Superior ha incurrido en la infracción normativa denunciada.

Quinto: Pronunciamiento sobre el caso concreto

En el caso concreto, a la demandante se le sanciona con una amonestación escrita, mediante Carta Seal N° GG/AD-0535-2013, que corre en fojas quince, por el hecho de haber irrumpido sin previo aviso en la oficina del Jefe de la Unidad de Logística, señor Héctor Cornejo Torres el día veintitrés de agosto de dos mil trece acompañado de la notaria María Emilia Ladrón de Guevara, con el objeto de que dicha notaria efectúe una constatación respecto a un acta que estaba en poder del señor Cornejo Torres, la cual contendría un error en su redacción. La sanción impuesta radica en haber solicitado la participación de un notario público dentro de las instalaciones de la empresa sin contar con autorización de sus superiores y emplazar a su jefe inmediato ante una tercera persona ajena a los procedimientos de la empresa (fojas siete).

Sexto: La demandante alega en su defensa que en el proceso de selección, Concurso Público N° 053-2013-SEAL convocatoria para contratar el servicio de

³ TOYAMA, Jorge. Contratos de trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica editores, 2008. pp. 50 y siguientes

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13151 – 2015
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“Outsourcing de Impresión y Fotocopia de documentos” advirtió un error material en el acta redactada, la misma que guardaba relación con el pliego de absolución de consultas efectuada al interior del proceso de selección; procediendo a corregir tal error y dejando en su escritorio el acta respectiva, sostiene que cuando retornó a su escritorio luego de su refrigerio ya no encontró el acta que tenía el error material, tomando conocimiento por versión de una trabajadora que su jefe el señor Cornejo estuvo en su escritorio; considerando que era delicado que un Jefe haya tomado documentos que le son ajenos (fojas 11, ítem vi).

Sétimo: En su carta de descargo, la demandante sostiene que le era imperativo tener el acta que contenía el error material toda vez que debía insertarla en el libro respectivo y merced a las consultas efectuadas con su jefa inmediata, señora Verónica Valdivia, aprovechó que la notaria Ladrón de Guevara estaba circunstancialmente presente en la empresa para que, conjuntamente con su Jefe, el señor Cornejo Torres, se proceda a buscar alternativas de solución frente a la pérdida del acta.

Octavo: Lo alegado por la demandante queda desvirtuado con el acta de constatación de hechos, levantada por la Notaria pública antes citada (fojas 17) por cuanto de haber sido circunstancial su presencia y tratarse de una conversación entre el jefe de la demandante y otra trabajadora sobre “alternativas de solución” acerca de la pérdida de un acta, la aludida notaria no habría levantado una acta de constatación de hechos donde claramente se menciona que se le puso a la vista el libro de actas de concursos públicos-SEAL, tomando muestras fotográficas del mismo e indicar que luego en compañía de las trabajadoras fueron en busca del señor Cornejo Torres a entrevistarse con respecto al acta faltante. Asimismo, la Notaria especifica que la demandante y otra trabajadora refieren que el “Acto de verificación” es porque puede acarrear responsabilidad.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13151 – 2015
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Noveno: En el orden de ideas expuesto, se tiene que la demandante sin contar con la autorización de sus superiores convocó a una Notaria Pública a fin de que esta efectuara una constatación del libro de actas del concurso público de la demandada y luego se entrevistara con su jefe, el señor Cornejo Torres, para que le preguntara sobre el acta faltante. Actuación a todas luces irregular y contraria al deber de buena fe que le impone el contrato de trabajo.

Décimo: En relación a este deber Rojas Rivero⁴, señala que la buena fe laboral impone al trabajador la existencia de determinados estándares de conducta y respeto hacia todos los miembros de la organización; razón por la cual el trabajador no solo debe cumplir con las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo o con las que en el camino le sean impuestas por su empleador, sino que deberá hacerlo de una manera determinada, debiendo mantener ciertos niveles de comportamiento y respeto durante su permanencia en la empresa.

Décimo Primero: Sin embargo, la demandante lejos de cumplir con mantener un comportamiento acorde al deber de buena fe, procedió a actuar de manera irregular al solicitar la verificación por Notaria Pública del acta faltante ante el Jefe de Logística, sin contar con la debida autorización, por lo que la sanción de amonestación escrita impuesta por la demandada y contenida en la Carta Seal GG/AD-0535-2013, ha sido determinada conforme a ley.

Décimo Segundo: Siendo ello así, se determina que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 9° d el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR; devin iendo la causal invocada **en fundada.**

⁴ ROJAS RIVERO, Gloria. La Libertad de Expresión del Trabajador. Madrid: Trotta, 1991. p. 58.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13151 – 2015
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. (SEAL)**, mediante escrito presentado el diecisiete de julio de dos mil quince, que corre en fojas mil noventa y cuatro a mil ciento cinco; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas mil sesenta y dos a mil ochenta; y **actuando en sede de instancia**: **REVOCARON** el extremo de la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda y dejó sin efecto la Carta Seal GG/AD-0535-2013, y **REFORMÁNDOLA** declararon infundado dicho extremo, la confirmaron en lo demás que contiene; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Juan Carlos Guajardo Luque**, sobre reintegro de remuneraciones; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

CALDERON PUERTAS

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO