SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Un análisis teórico y práctico

Zoila Fernández Tupayachi

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Un análisis teórico y práctico para su modificación

Palestra Editores
Lima – 2023

348.6 F38	Fernández Tupayachi, Zoila Suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. Un análisis teórico y práctico / Zoila Fernández Tupayachi; 1a ed. - Lima: Palestra Editores; 2023. 214 p.; 14.5 x 20.5 cm. (Tesis & Monografías en Derecho) D. L. 2023-09680 ISBN: 978-612-325-394-3 1. Derecho administrativo 2. Contratos de trabajo 3. Aspectos legales 4. Derecho laboral 5. Interpretación y aplicación. 6. Perú

Tesis & Monografías en Derecho

Comité de Dirección
Samuel Abad Yupanqui, Alfredo Bullard González, Gorki Gonzales Mantilla,
César Landa Arroyo, Juan Morales Godo, Carlos Caro Coria.

Editor
Pedro P. Grández Castro

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES
POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR
Un análisis teórico y práctico
Zoila Fernández Tupayachi

Primera edición: octubre 2023

© 2023: Zoila Fernández Tupayachi

© 2023: Palestra Editores S.A.C
Plaza de la Bandera 125 Lima 21 - Perú
Teléfonos: (511) 6378902 / 6378903
palestra@palestraeditores.com / www.palestraeditores.com

Impresión y encuadernación:
Grández Gráficos S. A. C.
Mz. E, Lt. 15, Urb. Santa Rosa de Lima - Los Olivos
Octubre, 2023

Diagramación:
John Paolo Mejía Guevara

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-09680
ISBN: 978-612-325-394-3

Tiraje: 500 ejemplares
Impreso en el Perú | Printed in Peru

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, bajo ninguna forma o medio, electrónico o impreso, incluyendo fotocopiado, grabado o almacenado en algún sistema informático, sin el consentimiento por escrito de los titulares del Copyright.

Para Yisela y Rogelio, por su amor y apoyo incondicional; Jessica y Rogelito, mis hermanos que siempre me animan; y a quienes como ellos me han acompañado en momentos significativos de mi vida con valiosos consejos, Mabel, María Eugenia, Milagros, Reyna, Renato, Sergio L. y al S.D.

Agradezco a André Cossio, mi asesor, quien me guio y con sus sugerencias me permitió enriquecer la presente investigación.

Índice general

LISTA DE TABLAS 13

LISTA DE ILUSTRACIONES 15

LISTA DE ABREVIATURAS 17

INTRODUCCIÓN 19

§ CAPÍTULO 1
Nociones y aportes teóricos sobre la suspensión de labores..... 23

1. El contrato de trabajo 23
   1.1. Intereses y obligaciones del contrato de trabajo 23
   1.2. La duración del contrato de trabajo 29
2. La suspensión del contrato de trabajo o suspensión de labores..... 31
   2.1. Concepto y efectos 31
   2.2. Características: causalidad y temporalidad 34
3. El fundamento de la suspensión de labores 40

3.1. La perspectiva del sustento en el principio de continuidad 41
3.2. La perspectiva del sustento en el derecho al trabajo..... 45
3.2.1. El acceso al empleo 47
3.2.2. La conservación en el empleo..... 51
4. Mecanismos de protección..... 54
4.1. El abuso de derecho 54
4.2. Mecanismos específicos de protección 56

§ CAPÍTULO 2
La suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor, inconvenientes desde una visión práctica y teórica..... 59

1. Aproximación práctica a la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor en el Perú 62
1.1. Delimitación de Resoluciones Directorales Generales de la Dirección General de Trabajo a emplearse para el presente estudio 62
1.2. Resultados obtenidos de las Resoluciones Directorales Generales de la Dirección General de Trabajo empleadas en el presente estudio..... 64
2. Inconvenientes teóricos en la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor en el Perú 75
2.1. La oscuridad en el concepto de caso fortuito y fuerza mayor en la suspensión de labores 75
2.1.1. El caso fortuito y la fuerza mayor en el Derecho Civil peruano y comparado..... 75
2.1.2. El caso fortuito y la fuerza mayor para la suspensión de labores en el Derecho Laboral peruano y comparado..... 83
2.1.3. Inconvenientes en la aplicación del concepto de caso fortuito o fuerza mayor para la suspensión de labores en el Perú 92
2.2. La exigencia en el uso de medidas alternativas previo a la adopción de suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor 102

2.2.1. El uso de las medidas alternativas en el Perú 103
2.2.2. El uso de medidas alternativas en la legislación comparada 112
2.3. Omisiones en la regulación de la duración de la medida de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor 115
2.3.1. La situación de la duración en el Derecho Laboral peruano y comparado 116
2.4. El procedimiento para aprobar la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor 121
2.4.1. Omisión en la comunicación al trabajador 121
2.4.2. La innecesaria carga a la inspección del trabajo 123
2.4.3. El uso del silencio administrativo positivo 126

§ CAPÍTULO 3
Reconfiguración de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor en Perú 131

1. La delimitación del caso fortuito y la fuerza mayor 132
1.1. Irresistibilidad, imprevisibilidad, ajenidad y otras características 133
1.2. Propuesta de modificación 140
2. El uso de las medidas alternativas 143
2.1. El sustento de las medidas alternativas en el derecho a la remuneración 144
2.2. El límite en el uso de las medidas alternativas en el marco de la libertad de empresa 152
2.3. Propuesta de modificación 162
3. La duración de la suspensión perfecta de labores 166
3.1. El principio de razonabilidad y su vinculación con la facultad de reducir la duración de la suspensión perfecta de labores y la prórroga indefinida 167
4. El procedimiento para aprobar la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor 168

4.1. El principio protector como fundamento para establecer un procedimiento administrativo de aprobación o desaprobación de la suspensión perfecta de labores 169
4.2. Algunas garantías para el procedimiento administrativo 172
4.2.1. La necesidad de que sea comunicado al trabajador 172
4.2.2. El rol de la inspección del trabajo 173
4.2.3. El uso del silencio administrativo negativo 175

CONCLUSIONES 183

RECOMENDACIONES 187

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 189

ANEXOS 199

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Intereses y obligaciones del trabajador y empleador..... 28

Tabla 2: Efecto en las obligaciones del trabajador y empleador..... 32

Tabla 3: Descripción y causa de supuestos de suspensión de labores..... 35

Tabla 4: Elemento de temporalidad y base legal de supuestos de suspensión de labores..... 39

Tabla 5: Mecanismos de protección ante supuestos de suspensión de labores perfecta e imperfecta 56

Tabla 6: Legislación civil en Chile, Colombia, Argentina y Ecuador sobre caso fortuito y fuerza mayor 77

Tabla 7: Contenido de las características para la configuración del caso fortuito y la fuerza mayor en el Derecho y doctrina civil 82

Tabla 8: Comparación de la redacción del artículo 51 del Decreto Legislativo N° 728 antes y después de la modificación realizada por la Ley N° 26513 84

Tabla 9: Características del caso fortuito y fuerza mayor en materia civil y en materia laboral 87

Tabla 10: Legislación laboral sobre caso fortuito y fuerza mayor en Colombia, Argentina, Ecuador y Chile 88

Tabla 11: Resumen de inconvenientes advertidos en las características del caso fortuito y fuerza mayor en el Perú..... 102

Tabla 12:Comparativo de la redacción del artículo 11 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR 109

Tabla 13: Comparativo en cuanto a la temporalidad de la suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor en una situación regular y ante el COVID-19 en Colombia, Argentina y Ecuador 120

Tabla 14: Comparativo en cuanto a la redacción del artículo 21 del Reglamento del TUO de la LPCL y su propuesta de modificación..... 141

Tabla 15: Fragmento de la Directiva N° 006-94-DNRT 142

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Perú, Resoluciones Directorales Generales que resuelven recursos de revisión en materia de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor según tipo de pronunciamiento, 2013-2019 64

Ilustración 2: Perú, Resoluciones Directorales Generales que resuelven recursos de revisión en materia de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor según la región que eleva el recurso, 2013-2019 65

Ilustración 3: Perú, Resoluciones Directorales Generales que resuelven recursos de revisión en materia de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor según año de expedición, 2013 - 2019 66

Ilustración 4: Perú, suspensiones perfectas de labores por caso fortuito o fuerza mayor derivadas de Resoluciones Directorales Generales, según instancia y resultado, 2013- 2019 67

Ilustración 5: Perú, suspensiones perfectas de labores en materia de caso fortuito o fuerza mayor evaluadas por tercera instancia, según cumplimiento de la causa, 2013-2019 69

Ilustración 6: Perú, suspensiones perfectas de labores en materia de caso fortuito y fuerza mayor evaluadas por tercera instancia, según cumplimiento de otorgamiento de vacaciones vencidas, 2013-2019 69

Ilustración 7: Perú, suspensiones perfectas de labores evaluadas en tercera instancia en materia de caso fortuito y fuerza mayor valuadas por tercera instancia que no cumple vacaciones vencidas, según tipo de incumplimiento, 2013-2019 70

Ilustración 8: Perú, suspensiones perfectas de labores evaluadas en tercera instancia en materia de caso fortuito y fuerza mayor según cumplimiento de otorgamiento de vacaciones adelantadas, 2013-2019 71

Ilustración 9: Perú, suspensiones perfectas de labores evaluadas en tercera instancia en materia de caso fortuito o fuerza mayor según cumplimiento de otorgamiento de vacaciones adelantadas, 2013-2019..... 72

Ilustración 10: Perú, suspensiones perfectas de labores evaluadas en tercera instancia en materia de caso fortuito y fuerza mayor, según cumplimiento de medidas alternativas, 2013-2019 (Porcentaje) 72

Ilustración 11: Perú, duración de suspensiones perfectas de labores en tercera instancia en materia de caso fortuito y fuerza mayor 73

§ Lista de abreviaturas

TUO DE LA LPCL:	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
PIDESC:	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

§ Introducción

El artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL) regula los supuestos de suspensión del contrato de trabajo —suspensión de labores para efectos de la presente investigación— que se encuentra caracterizada por su causalidad y temporalidad, y que al desplegarse genera entre sus efectos que no se realice la prestación de labores del trabajador subsistiendo el vínculo laboral y otras obligaciones de contenido ético. En algunos casos, también origina como efecto que el empleador se encuentre obligado a prestar la remuneración, pese a que el trabajador no realice labores. La suspensión de labores encuentra justificación en el contenido del derecho al trabajo, porque existe el deber del Estado de crear empleo, es decir, de no reducirlo; y porque no se ha generado un motivo de extinción del contrato de trabajo.

Uno de los tipos de suspensión de labores es la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor. Anteriormente, esta fue abordada por el Decreto Ley N° 22126, promulgado en el año 1978, el cual ampara el derecho a mantener el vínculo laboral y señala las causales de su rescisión; y,

sucesivamente, por la Ley N° 24514, la que regula el derecho de estabilidad en el trabajo promulgada en 1986. En ambas normas, se recoge esta institución como parte de situaciones excepcionales. Se trataba de una medida que es solicitada por el empleador a la autoridad administrativa de trabajo cuando la naturaleza del evento derivado del caso fortuito y fuerza mayor hiciese imposible el desenvolvimiento del centro de trabajo o de parte de este. La autoridad administrativa de trabajo, previa verificación, autorizaba la suspensión total o parcial de labores sin poder exceder dicha autorización el plazo de tres meses. Posteriormente, en el año 1991, se emite el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, que, conforme a su exposición de motivos, en un marco de un sistema ágil y flexible de contratación que impulse la movilidad laboral, regula los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

A diferencia de sus dos predecesoras, bajo la regulación del Decreto Legislativo N° 728, el caso fortuito y la fuerza mayor autorizan al empleador a adoptar la suspensión temporal perfecta de labores, sin perjuicio de que la autoridad administrativa de trabajo evalúe posteriormente la aprobación de dicha suspensión, la cual queda condicionada a que el empleador acredite la causa y otorgue en la medida de lo posible las vacaciones vencidas, adelantadas, entre otras. Cabe agregar que, de no proceder la suspensión, la autoridad administrativa de trabajo ordenará la reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Esta regulación fue recogida también en la redacción actual del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; sin embargo, no ha existido mayor evaluación o desarrollo doctrinario sobre si es adecuada o no la referida regulación, siendo ello un tema de interés no solo por la falta de dicho análisis, sino también porque existe una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo pendiente de ser debatida en los espacios correspondientes para su modificación o aprobación.

En efecto, a través de Resolución Ministerial N° 232-2021-TR, de fecha 26 de noviembre de 2021, se creó una comisión sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo, la cual debe ser sometida un proceso de diálogo, ya sea instancias como en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo o en el Congreso de la República. Dicha comisión culminó la elaboración de la propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo, la cual se pre publico mediante la Resolución Ministerial N° 092-2022-TR. En ese contexto, es que se ha escogido dicha institución como tema de investigación académica.

En particular, la presente investigación planteó como hipótesis que es necesario modificar la regulación de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor. En esa línea, se esbozaron tres objetivos para verificar el cumplimiento de la hipótesis. El primero consiste en analizar las características de la suspensión de labores. El segundo identificar las deficiencias y vacíos de la regulación a partir de una aproximación práctica y teórica, y el último reformar en ciertos aspectos la regulación de la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor.

A fin de poder cumplir con los objetivos trazados, se ha desarrollado una aproximación teórica sobre la base de la legislación, así como de la doctrina nacional y extranjera. Igualmente, hemos recabado datos estadísticos sobre la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor a partir de las resoluciones expedidas por la Dirección General de Trabajo que comprenden el período del 2013 al 2019.

Finalmente, al concluir la elaboración de la presente investigación, hemos obtenido datos estadísticos que reflejan altos niveles de desaprobación de la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor, que se debe a la falta de acreditación del cumplimiento de la causa, el otorgamiento de las vacaciones vencidas y adelantadas, además de la adopción

de otras medidas alternativas. Asimismo, desde un punto de vista teórico, pudimos advertir inconvenientes en la regulación relacionados con los aspectos antes mencionados, entre otros, y presentar propuestas para modificar a nivel legal y reglamentario la suspensión temporal perfecta de labores tanto por caso fortuito como por fuerza mayor.

§ Capítulo 1
Nociones y aportes teóricos sobre la suspensión de labores

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

1.1. Intereses y obligaciones del contrato de trabajo

A fin de entender la suspensión de labores resulta necesario comprender previamente los alcances del contrato de trabajo, pues, contrario a lo que podría pensarse, la suspensión de labores no implica una mera paralización de la prestación de servicios, sino que se enmarca y despliega ciertos efectos en las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.

En el ámbito del derecho laboral, los autores coinciden en que el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador en el que subyacen ciertos intereses, y que contiene obligaciones recíprocas entre ellos que tienen un contenido patrimonial y no patrimonial (Pacheco, 2012, pp. 31-35; Boza & Saco, 2019, pp. 272-279; Toyama, 2011, pp. 35-38).

Con relación a los intereses del trabajador, comúnmente se alude al interés de este de percibir su remuneración, pues esta permite su subsistencia y la de su familia. No obstante, como

refiere Blancas, tras el trabajo también subyace el interés de la persona de alcanzar su realización, es decir, que pueda desplegar sus capacidades y perfeccionarse en la labor que desempeña que se vincula con su dignidad (2003, pp. 810-811).

Mientras que, respecto a los intereses del empleador, resulta evidente su interés en poder conducir cierta actividad para percibir los frutos del trabajo que le permitirá alcanzar un fin lucrativo o social[1]. En ese sentido, Caravedo refiere en lo siguiente:

> Las empresas se crean para producir bienes y servicios que satisfacen necesidades sociales. Las demandas de los consumidores son las expresiones de las necesidades sociales insatisfechas. Si una empresa produce un bien o un servicio que no corresponde a una necesidad social, no será demandado. Y si ello ocurre la empresa no prosperará. Los empresarios que identifican tales necesidades sociales insatisfechas no sólo buscan una forma de satisfacerlas; también persiguen hacer utilidades. Si no se genera un excedente, la empresa no podrá reproducirse (Caravedo, 2011, p. 31).

Entonces, esbozados dichos intereses, podemos apreciar las obligaciones recíprocas entre ellos con un contenido patrimonial y uno no patrimonial. En el primero, por el lado del trabajador, encontraremos la prestación de su fuerza de trabajo bajo la dirección del empleador, mientras que, de lado del empleador, encontraremos el brindar las condiciones necesarias en un puesto de trabajo en el que pueda desempeñarse el trabajo, así como efectuar el pago de la remuneración. En palabras de Pacheco, se describe como un doy para que hagas, así "el contrato de trabajo se configura como un negocio jurídico bilateral de cambio, del tipo doy para que hagas y hago para que des. En virtud del cual el trabajador procede voluntariamente a realizar una actividad en beneficio del empleador, en forma personal, a cambio de una remuneración, bajo sus órdenes e instrucciones" (Pacheco, 2012, p. 31).

En cambio, en el segundo (contenido no patrimonial), encontramos componentes vinculados a la dignidad humana. A fin de

---

[1] No todos los empleadores tienen un fin íntegramente lucrativo.

ilustrar lo referente a la dignidad, resulta útil el acercamiento al concepto que realiza León a partir de lo que es "digno":

> Digno es aquello por lo que algo destaca entre otros seres, en razón del valor que le es propio. De aquí que hablar de "la dignidad de la persona" es una redundancia intencionada, para resaltar la especial importancia de un cierto tipo de seres". Por eso, se ha reservado el nombre para el hombre. Digno es aquello que debe ser tratado con "respeto", es decir con "miramiento", por su intrínseco valor (León, 1997, p. 132).

En línea con ese respeto, Vial y Rodríguez mencionan que, en virtud a esa dignidad, el ser humano no puede estar sujeto al arbitrio de otro, pues no es un objeto por su propia condición de persona:

> Todas las formas de relación humana comprenden servicios, remuneraciones, organización, limitaciones o especificaciones de la libertad de los individuos. Pero siempre -en casos de duda- percibimos un límite que no es franqueable, en el que la relación cuestionable se transforma en "usurpación", en explotación del otro. Ningún ser humano puede estar sometido a nuestro arbitrio. Hay algo en mí y en cada uno de los hombres y mujeres, que le es propio, y de lo cual nadie puede disponer. Nadie puede estar a disposición de otro como lo está el instrumento a la del operario. Esa condición del ser humano es su dignidad. Todas las cosas pueden ser transables y tienen precio; pero el hombre tiene dignidad.
>
> Esa dignidad propia del hombre no existe en grados diversos. Sería absurdo decir que los hombres son más o menos explotables, más o menos usables, como se pueden usar las cosas en general. Esa dignidad "nuclear" o fundamental se tiene o no se tiene. No puede haber hombre que no la tenga. Ella se adquiere con la existencia y se pierde con la muerte (Vial y Rodrigez, 2009, p. 57)

De esta manera, al admitir un concepto de dignidad, figurará como parte de las obligaciones de contenido no patrimonial del empleador el de respetar los derechos que como persona le corresponden al trabajador, de forma que se atendería a su dignidad. Ello incluye un límite a su poder de dirección para con el trabajador,

lo cual, desde luego, es resguardado por el Estado, como refiere Ferrero a continuación:

> El contrato de trabajo es la institución sobre la que se asienta el actual sistema de producción económica. Mediante él se logra que colaboren en el fin de la empresa el capital y el trabajo. Como quiera que la mayor parte de los hombres vive del salario o sueldo que percibe, debe mirarse en la remuneración del trabajador no sólo la contraprestación de un arrendamiento de servicios sino también el modo general de subsistencia y una relación que atañe a su dignidad personal, puesto que el trabajo es inseparable de quien lo da, a diferencia del capital. Por tanto, es función innegable del Estado, como promotor del bien común, intervenir por vía normativa para proteger el interés social en juego. La legislación social viene a ser el límite que esta acción tutelar del Estado impone a la libertad de las partes, en atención a que, si bien existe igualdad jurídica entre el dador de trabajo o empresario y el trabajador, éste no se halla en igualdad económica, circunstancia que lo priva de apreciar libremente el contrato y de discutir sus cláusulas (Ferrero, 1959, p. 16).

El contenido no patrimonial del contrato de trabajo incluye, a su vez, el deber de actuar de buena fe, tanto por parte del empleador como del trabajador, lo que implica guardar una conducta de rectitud moral que no perjudique ni dañe al otro, como menciona Plá:

> El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea por otra parte, una relación estable y continuada en la cual se exige confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe. Esta se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar (Plá, 1978, p. 626).

Teniendo en cuenta el concepto brindado por Plá, Gamarra indica que se trata de una conducta moral que se introduce en la disciplina del derecho y que, en el campo del Derecho Laboral, implica "una actuación con unos determinados valores: honradez, lealtad, fidelidad y respeto de la confianza que una determinada relación hace surgir entre las partes" (Gamarra, 2004, p. 481). En esa línea, agrega que la buena fe "impone al trabajador la obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador, de esta manera este también queda limitado para realizar conductas lesivas que perjudiquen al trabajador" (Gamarra, 2004, p. 486).

Gajardo profundiza más en el concepto de la buena fe al referirse a un ámbito subjetivo y objetivo de este, el cual describe de la siguiente forma:

> De acuerdo con este principio y en su dimensión subjetiva, las convenciones de las partes deben ser ejecutadas conforme a la intención y al propósito que han debido tener al contratar, y según ellos se determinarán las obligaciones que emanan de tales convenciones. Y en la dimensión objetiva del principio, habrá de atender a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, y que supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar; conlleva la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas ni abusos ni desvirtuaciones. Es la "buena fe-lealtad" a que alude Américo Plá, refiriendo que es la que debe regir como principio del Derecho del Trabajo (Gajardo, 2010, p. 16).

A saber, nos parece también ilustrativo lo señalado por Argandoña, que, si bien no refiere exactamente a la buena fe, recalca en sus palabras el sentido de esta:

> [L]a empresa es una realidad ética (además de económica, social, política, etc.) y todas las acciones en ella tienen también esa dimensión ética, porque todas tienen efectos sobre la calidad de las decisiones y comprometen su eficiencia económica, su atractivo para las personas y, sobre todo, su capacidad para superar posibles ventajas a corto plazo a fin de garantizar el correcto funcionamiento de la organización a largo plazo (Argandoña, 2007, p. 3).