



EXP. N° 00204-2020-0-1801-JR-LA-13 (Expediente Electrónico)

S.S.:

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

**Juzgado de Origen: 13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**

**Vista de la Causa: 24/06/2021**

***Sumilla:** El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que independientemente del régimen laboral que se trate implica dos aspectos: 1) el acceder a un puesto de trabajo; y 2) el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, doce de julio del dos mil veintiuno. -

**VISTOS:** Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

#### **I.1. Objeto de la revisión**

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **AMADEO ATO CAMPOS**, contra la Sentencia N° 045-2021-13-JTPL/PJLL LEY N° 2949 contenida mediante Resolución N° 09, de fecha 08 de marzo de 2021, en el cual se declaró infundada la demanda y se ordenó el archivamiento definitivo del proceso.

#### **I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)**

Laparte demandante, **AMADEO ATO CAMPOS**, alega que la sentencia apelada ha incurrido en diversos errores, al sostener los siguientes agravios:

- i. Se aprecia un error al momento de valorar íntegramente el informe de auditoría de los viáticos realizado por la Consultora RSM PANEZ, CHACALIAZA y Asociados, de fecha 07 de octubre de 2019, por cuanto que los hechos descritos no corresponden a los hechos reales y



- solamente han falseado los actos con el único motivo de perjudicar al demandante que ha tenido la condición de dirigente sindical; en cuanto que las imputaciones se han basado en una factura de fecha 13 de octubre de 2019, la cual se encuentra fuera de contexto y vulnerando el principio de inmediatez. (Agravio N°01)
- ii. Respecto a la causal de falta grave por declaración de facturas con fecha retrospectiva, se puede apreciar que la misma no se encuentra acreditada; en cuanto que tales facturas han sido declaradas de manera correlativa, así como oportuna durante los meses de junio y julio de 2016. (Agravio N°02)
  - iii. Sobre la causal relacionada a la verificación de comprobantes de pago que no se relacionaban con las fechas de estadía, se deberá tener presente que las facturas corresponden al mes de junio de 2016 brindados por el restaurante ENRIQUE; los cuales corresponden al mes de consumo asignado. (Agravio N°03)
  - iv. No existe una debida motivación al momento de determinar una causal de falta grave por emitir comprobantes de pago por alimentación, sin considerar que el Hostal Happy no ofrecía el servicio de alimentación; en cuanto que se ha ofrecido la testimonial de la señora Yris Cristina Piedra Cárdenas dentro del cual se aprecia que el referido hostel si ofrecía el servicio de alimentación. (Agravio N°04)
  - v. Existe un error al momento de omitir que el empleador permitía que los trabajadores elijan un alojamiento de mayor o menor categoría, siempre y cuando la suma de los gastos por alojamiento y alimentación no exceda del 100% total por ambos conceptos. (Agravio N°05)
  - vi. No se ha motivado adecuadamente que la parte demandante ha declarado adecuadamente los gastos de alimentación por la cantidad de S/. 120.00, en cuanto que se ha encontrado dentro del tope máximo permitido y conforme a la libre posibilidad de elección; más aún si el restaurante RIKKYS servía platos a la carta. (Agravio N°06)

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

**PRIMERO:** En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.-De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum y devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.



## **CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES**

**SEGUNDO:** De la motivación de las Resoluciones Judiciales.-El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>1</sup>. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>2</sup>; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

*“(...) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...)El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)”.*

<sup>1</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



**TERCERO:** Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

*“(…) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:*

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

*De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del*



*justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...)*”.

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....

## **CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO**

**CUARTO:** Sobre la acreditación de una causa justa en materia de Despido.- Respecto al mismo, cabe referir que el Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que, independientemente del régimen laboral que se trate, implica dos aspectos: **1)** el acceder a un puesto de trabajo; y **2)** el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.

De esta manera, en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se regula el procedimiento formal que debe observar todo empleador, cuando un trabajador incurre en la comisión de faltas graves; como una garantía del derecho constitucional del derecho al Debido Proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez, así como la motivación de la falta grave en cuestión, o estar sujeto a cualquier acto coactivo que menoscabe su voluntad.

De esta manera, si el empleador no respeta el procedimiento previo -tal como es la presentación del pre aviso de despido- la sanción aplicable será inválida y se sujetará a una indemnización por despido arbitrario, para ello, se podrá apreciar que -en la sentencia recaída en el Exp. N° 02939-20 12-PATC- el TC ha reiterado que:

*"(...) El artículo 31° de la referida norma legal establece que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia(...)"*.

**QUINTO:** En efecto, la falta grave se califica como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole,



que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral y para su configuración se requiere la concurrencia de tres (3) elementos:

- i) La infracción de los deberes esenciales del trabajador, establecidos en el contrato de trabajo; el cual por su naturaleza reconoce derechos, como también imponer obligaciones que deben ser cumplidos por el trabajador; y en éste último caso debe tratarse de deberes esenciales establecidas respecto del empleador.
- ii) La gravedad de la falta del trabajador; que según el artículo 25° de la LPCL, debe ser "*De tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación*"; para ello se requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta grave: oportunidad, objetividad, causalidad y proporcionalidad.
- iii) La legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada entonces, no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados, sino también en relación a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

Para ello, con el fin de determinar la viabilidad jurídica de una indemnización en caso no se observe una causa adecuada o justificada prevista en la ley, se deberá tener presente que la misma ha derivado de una protección constitucional reconocida en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por parte del Tribunal Constitucional, pues a través de los Exp. N° 1124-2001-AA/TC, N° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-AA/TC (tal como lo referido en el caso Eusebio Llanos Huasco) se ha precisado que:

*"(...) El artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:*

- a. *Se trata de un mandato al legislador*
- b. *Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.*
- c. *No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.*

*Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador.*

*Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo*



*conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles.*

*Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo (...)"*

**SEXTO:** Por consiguiente, una causa válida de despido solamente podrá ser alegada, sustentada y ejecutada mediante una sujeción a la normatividad sustantiva vigente, así como en la jurisprudencia laboral ordinaria y constitucional, los cuales prevén como objeto de extinción de la relación jurídica, entre otros, a través de las formas y requisitos permitidos por ley (inciso g) del artículo 16° de la LPCL) y que esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. Asimismo, en lo que respecta a la configuración de una falta grave, la misma se sujetará necesariamente a lo prescrito en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, previsto en la LPCL.

Con eso, la acreditación del despido, en base a la aplicación de los numerales 23.1), 23.3) y 23.4) del artículo 23° de la NLPT y concordante con el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la LPCL, constituirá una carga probatoria impuesta a ambas partes, en donde la acreditación de la causa justa del despido y **el cumplimiento del procedimiento formal del despido le corresponderá exclusivamente al empleador, mientras que la ilegalidad o desproporcionalidad de la misma será a cuenta del propio trabajador.**

Asimismo, los artículos 31° y 32° de la propia LPCL (a su vez) regulan el procedimiento formal que deberá observar todo empleador, al ser una garantía del derecho a un debido proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez.

.....  
**SETIMO:** Sobre el incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.- Sobre la causal prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que la propia norma contempla lo siguiente:

*"(...) 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 (...)"*.

Para ello, la doctrina ha definido sistemáticamente que la presente causal solamente se podrá referir a los deberes propios, específicos y concretos derivados de la función asignada por el empleador, del contrato de trabajo, de las obligaciones asumidas en el reglamento interno de trabajo o del *lus Variandi*; pues el mismo (es decir, el empleador) se encontrará facultado para sancionar **la falta de diligencia** en el cumplimiento de las obligaciones contractuales, funcionales, señaladas en el reglamento interno o las transgresiones a la Buena Fe<sup>3</sup>.

**OCTAVO:** En base lo descrito, no necesariamente el juzgador deberá valorar una consumación de daños o un perjuicio determinado, pues, solamente será suficiente advertir una afectación de los deberes de fidelidad y lealtad, las cuales se encuentran en el inciso a) del artículo 25° de la propia LPCL<sup>4</sup>.

En consecuencia, será necesario recordar que la doctrina laboralista clásica reitera permanentemente que el contrato de trabajo no solo crea derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial; sino también en el ámbito personal, en cuanto apertura, por otra parte, una relación estable y continuada por el cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo, conforme a las reglas de la Buena Fe y las reglas establecidas por el empleador dentro de su reglamento interno<sup>5</sup>.

**NOVENO:** Así, en las Casaciones N° 11950-2015-Junín y N° 650 3-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha reiterado expresamente:

*"(...) Las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte*

<sup>3</sup>En el ámbito propio del Derecho del Trabajo, el concepto de buena fe aparece entre los deberes laborales del trabajador, por el cual se obliga a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; hasta tal punto el trabajador ha de adecuar su conducta a los parámetros que impone la buena fe contractual que se faculta al empresario a utilizar su poder disciplinario en su máxima expresión (Despido) para sancionar los incumplimientos contractuales laborales del trabajador que sean contrarios a la misma. CARRIZOSA PRIETO ESTHER, *"Transgresión de la Buena Fe contractual y derechos del trabajador"*, Revista TEMAS LABORALES, N° 74, 2004, Pág. 249-263. Asimismo, a través de la Casación N° 6503-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha establecido que *"En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos (...) Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR"*.

<sup>4</sup>TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, *"El despido disciplinario en el Perú"*, Revista IUS ET VERITAS, N° 38, Pág. N° 129 -154

<sup>4</sup>Ídem, Pág. N° 139

<sup>5</sup>PLA RODRIGUEZ AMERICO *"Los principios del Derecho del Trabajo"*, Segunda Edición, Edit. De Palma, Buenos Aires, 1980, Pág. N° 309.



*extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos 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 diligencia(...)En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, complementa la acción principal que es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo con la frase que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas (...)"*

Asimismo, a través de la Casación N° 6503-2016-Junín, la Corte Suprema precisa pues:

*"(...) Atendiendo a lo expuesto en el fundamento que antecede, es preciso indicar que la norma denunciada como causal no exige la existencia de un perjuicio económico causado al empleador, sino que está referida únicamente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)"*

**DECIMO:** Además, a través de la Casación N° 6503-2016-Junin, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha considerado que será irrelevante algún perjuicio al empleador por el incumplimiento de una obligación, en tanto:

*"(...)El literal a) del artículo 25° de la citada norma, prevé como falta grave constitutiva de despido, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, (...) Siendo relevante para el caso concreto, el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante (...) Es así, que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos (...) 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 diligencia (...) En ese sentido (...) no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, **siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador**, ya que lo que se sanciona es el*



*incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas (...)"*

Para tal fin, reiterando las premisas anteriores, mediante la Casación N° 11950-2015-Junín, la Corte Suprema ha detallado que no es necesario que se acredite un perjuicio económico para poder considerar la configuración del inciso a) del artículo 25° de la LPCL, por cuanto:

*"(...) La norma denunciada como causal no exige la existencia de un perjuicio económico causado al empleador, sino que está referida únicamente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo cual sí se ha acreditado en autos, puesto que en las cartas de preaviso y de despido cursadas al accionante se ha determinado claramente cuáles son las infracciones atribuidas a la conducta del trabajador, regulada como negligencia en el ejercicio de funciones, conforme está estipulado en el inciso j) del artículo 81° del Reglamento Interno de Trabajo ya citado y en el Manual de Políticas de Microempresa (que corre de fojas quinientos sesenta y seis a quinientos ochenta y nueve), además de haberse establecido cómo se produjeron las faltas, lo cual dio lugar al despido del actor, por lo cual corresponde declarar fundada la causal denunciada (...)"*

**DECIMO PRIMERO:La inobservancia del reglamento interno de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.-** En referencia a la causal prevista en el inciso a) del artículo 25° de l Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que el incumplimiento al reglamento interno de trabajo se sujeta conforme a los siguientes términos:

*"(...) 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 (...)"*

En base a ello, la doctrina ha definido sistemáticamente que la presente causal solamente se podrá referir a los deberes propios, específicos y concretos derivados de las funciones asignadas dentro del reglamento interno de trabajo; pues el mismo (es decir, el empleador) se encontrará facultado para sancionar aquel incumplimiento y también la falta de diligencia de las obligaciones contractuales, funcionales, señaladas en el propio reglamento interno (transgresiones a la Buena Fe).

**DECIMO SEGUNDO:**Por consiguiente, también se deberá tener presente que el juzgador no solamente deberá valorar una consumación de daños o un perjuicio determinado, pues, solamente será suficiente advertir una afectación de los deberes de fidelidad y lealtad determinados dentro del reglamento



interno de trabajo; las cuales se encuentran en el inciso a) del artículo 25° de la propia LPCL.

Así, dentro de las casaciones N° 11950-2015-Junín y N° 6503-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha reiterado que el incumplimiento de obligaciones establecidas en el reglamento es causal de falta grave, al precisar expresamente:

*"(...) Las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos 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 diligencia(...)"*

**DECIMO TERCERO:La inobservancia del reglamento interno de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.** - En referencia a la causal prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que el incumplimiento al reglamento interno de trabajo se sujeta conforme a los siguientes términos:

*"(...) 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 (...)"*

En base a ello, la doctrina ha definido sistemáticamente que la presente causal solamente se podrá referir a los deberes propios, específicos y concretos derivados de las funciones asignadas dentro del reglamento interno de trabajo; pues el mismo (es decir, el empleador) se encontrará facultado para sancionar aquel incumplimiento y también la falta de diligencia de las obligaciones contractuales, funcionales, señaladas en el propio reglamento interno (transgresiones a la Buena Fe).

**DECIMO CUARTO:**Por consiguiente, también se deberá tener presente que el juzgador no solamente deberá valorar una consumación de daños o un perjuicio determinado, pues, solamente será suficiente advertir una afectación de los deberes de fidelidad y lealtad determinados dentro del reglamento interno de trabajo; las cuales se encuentran en el inciso a) del artículo 25° de la propia LPCL.



Así, dentro de las casaciones N° 11950-2015-Junín y N° 6503-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha reiterado que el incumplimiento de obligaciones establecidas en el reglamento es causal de falta grave, al precisar expresamente:

*"(...) Las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos 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 diligencia(...)"*

**DECIMO QUINTO: Del caso en concreto (Agravios N° 01 N° 02, N° 03, N° 04, N° 05 y N° 06).**- De los actuados, la parte demandante refiere que el juzgado de primera instancia comete error al momento de valorar íntegramente el informe de auditoría de los viáticos realizado por la Consultora RSM PANEZ, CHACALIAZA y Asociados, de fecha 07 de octubre de 2019, por cuanto que los hechos descritos no corresponden a los hechos reales y solamente han falseado los actos con el único motivo de perjudicar al demandante que ha tenido la condición de dirigente sindical; en cuanto que las imputaciones se han basado en una factura de fecha 13 de octubre de 2019, la cual se encuentra fuera de contexto y vulnerando el principio de inmediatez. Ahora, con respecto a la causal de falta grave por declaración de facturas con fecha retrospectiva, se puede apreciar que la misma no se encuentra acreditada; en cuanto que tales facturas han sido declaradas de manera correlativa, así como oportuna durante los meses de junio y julio de 2016.

Sobre la causal relacionada a la verificación de comprobantes de pago que no se relacionaban con las fechas de estadía, se deberá tener presente que las facturas corresponden al mes de junio de 2016 brindados por el restaurante ENRIQUE; los cuales corresponden al mes de consumo asignado; asimismo, no existe una debida motivación al momento de determinar una causal de falta grave por emitir comprobantes de pago por alimentación, sin considerar que el Hostal Happy no ofrecía el servicio de alimentación; en cuanto que se ha ofrecido la testimonial de la señora Yris Cristina Piedra Cárdenas dentro del cual se aprecia que el referido hostel si ofrecía el servicio de alimentación.

Ahora bien, también existe un error al momento de omitir que el empleador permitía que los trabajadores elijan un alojamiento de mayor o menor categoría, siempre y cuando la suma de los gastos por alojamiento y alimentación no exceda del 100% total por ambos conceptos; agregando que no se ha motivado adecuadamente que la parte demandante ha declarado adecuadamente los gastos de alimentación por la cantidad de S/. 120.00, en cuanto que se ha encontrado dentro del tope máximo permitido y conforme a la libre posibilidad de elección; más aún si el restaurante RIKKYS servía platos a la carta.



Sobre lo alegado, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha determinado que el despido se ha producido conforme a las causales establecidas en los literales a) y d) del artículo 25° del TUO – Decreto Supremo N° 003-97-TR; al haberse comprobado las causales de falta grave imputadas por el empleador dentro del procedimiento de despido.

**DECIMO SEXTO:** Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que el objeto de la controversia se sujetará en determinar si los actos imputados dentro del procedimiento de despido se han acreditado y fundamentado de manera adecuada; por cuanto que la identificación de faltas graves deberá justificarse debidamente para poder admitir la constitución de una falta grave que amerite la interposición de un despido.

En ese sentido, dentro de la carta de pre aviso de despido realizado por el empleador, de fecha 04 de octubre de 2019, se advierten las siguientes imputaciones concretas:

- a) Presentar comprobantes de pago con fecha de emisión retrospectiva.
- b) Ofrecer comprobantes de pago por alimentación con fechas de emisión que no corresponden a la estadía.
- c) Trasladar comprobantes de pago por alojamiento y alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios.
- d) Presentar comprobantes de pago de establecimientos que no brindan servicios de alimentos.
- e) Incumplir los procedimientos establecidos para la rendición de cuentas por viáticos.

**DECIMO SETIMO:** Por lo que, a partir de las siguientes conductas observadas, se podrán calificar los fundamentos señalados por el empleador dentro del procedimiento sancionador:

- a) Presentar comprobantes de pago con fecha de emisión retrospectiva.

*“(…) Se ha evidenciado que Usted habría presentado como sustento de su rendición de cuentas de viáticos, facturas por concepto de alimentación que han sido emitidas por el proveedor del servicio con fechas retrospectivas (…) Es decir, existen comprobantes de pago cuyos números de orden de emisión no guardan una lógica relación temporal sucesiva con las fechas de los periodos de estancia correspondientes, pues no resultaría fácticamente posible que dos comprobantes de pago que describen los servicios de alojamiento en dos periodos distintos (lógicamente, uno anterior que el otro) consignen fechas en orden temporal inverso, esto es, que el comprobante emitido con fecha posterior tenga un número del documento anterior respecto al comprobante emitido con anterioridad. Situación que incumpliría con el orden temporal y correlativo que deben guardar las emisiones de dichas facturas (…) Asimismo, su conducta vulneraría lo establecido en el artículo 5, numeral 5) del Capítulo V, “Derecho y Obligaciones de los Trabajadores” del RIT, debido a que Usted debió actuar conforme a las obligaciones de honestidad y lealtad, es decir, sustentar su rendición de cuentas con documentación real y no mediante comprobantes de pago que no guardan relación lógica entre el orden temporal y correlativo que deben tener.*



*Hecho que evidencia que la información presentada sería falsa o imprecisa, contraviniendo obligaciones antes mencionadas (...)*

- b) Ofrecer comprobantes de pago por alimentación con fechas de emisión que no corresponden a la estadía.

*“(...) El Informe de consultoría ha detectado que Usted habría presentado comprobantes de pago para sustentar sus gastos de alimentación, con fechas de emisión que no correspondían al periodo de estadía por el que se reconoció los viáticos. En efecto, se evidenciaría que usted habría presentado documentación (emitida por Restaurant Enrique) para realizar la Rendición de Cuentas por viáticos a través de comprobantes con fechas de emisión que no coinciden con las fechas en las que supuestamente se habría alojado. Esto Habría ocurrido en reiteradas oportunidades(...) Lo antes indicado evidenciaría que Usted habría presentado para sustentar sus propios gastos de alojamiento, comprobantes de pago que no coincidirían con las fechas en las que la empresa le habría reconocido el abono de sus viáticos, pues como es de su conocimiento, tanto la alimentación como el alojamiento, son conceptos que se entregan al trabajador en razón de realizar un viaje o asignación en un determinado periodo. Por ello, en principio, todos aquellos gastos que el trabajador realice en fechas posteriores o anteriores al periodo de viaje o asignación en virtud al cual se le otorgaron los viáticos, no podrían ser cubiertos por la empresa a través de dicho beneficio (...) Por tanto, esto denotaría que la información contenida en los comprobantes de pago no se correspondería con la realidad, lo que también haría presumir que Usted no se habría hospedado efectivamente durante todo el periodo que se consigna en los comprobantes emitidos por los establecimiento de alojamiento, todo ello con la finalidad de obtener una ventaja que consistiría en hacerse para si de todo o parte del dinero que se le asignó por concepto de alojamiento (...)*”

- c) Trasladar comprobantes de pago por alojamiento y alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios.

*“(...) Se ha evidenciado que Usted habría presentado de forma reiterada, como sustento de su rendición de cuentas por viáticos por concepto de alojamiento y alimentación, comprobantes de pago cuyos montos no coincidirían con los precios reales de dichos servicios. Nuestra afirmación se sustenta en las acciones de comprobaciones realizadas por la consultora, tales como llamadas telefónicas y las visitas que se efectuaron al Hostal Happy conforme se aprecia en el siguiente extracto del informe de consultoría (...) Los consultores realizaron visitas a los establecimientos “Nuñez Soto Rieckut”, “El Gran Chaparral”, “Restaurant Enrique” y “Long Yuan E.I.R.L.”, los mismos que emitieron comprobantes de pago por gastos de alimentación, y que Usted habría utilizado para sustentar dicho concepto. Es así que los consultores habría evidenciado que los precios detallados en los comprobantes de pago en mención, no corresponderían a los precios reales ofrecidos por los establecimiento conforme se aprecia a continuación (...) En ese sentido, podemos advertir que existiría una diferencia entre los montos por los servicios consignados en los comprobantes de pago presentados para sustentar sus rendiciones de cuentas y los precios reales de los servicios (alojamiento y alimentación), lo que habría generado una indebida ventaja patrimonial a su favor, con el subsecuente perjuicio económico para la empresa (...)*”



- d) Presentar comprobantes de pago de establecimientos que no brindan servicios de alimentos.

*“(...) Así también, se evidenciaría que Usted habría presentado comprobantes de pago de un establecimiento que aparentemente no brindaría dicho servicio. En efecto, Usted presentó para sustentar sus gastos de alimentación, comprobantes de pago emitidos por un alojamiento que no brindaría servicios de alimentación, esto conforme a la constatación telefónica realizada por los consultores (...) En ese sentido, advertimos que Usted habría presentado comprobantes de pago que contendrían información falsa con la finalidad de obtener una ventaja patrimonial, esto es, hacerse para si todo o parte de los montos otorgados por concepto de alimentación (...)”*

- e) Incumplir los procedimientos establecidos para la rendición de cuentas por viáticos.

*“(...) Los Manuales de Procedimientos de viajes y asignaciones 2013, constituyen los instrumentos que establecen los lineamientos y el procedimiento que debe observar todo trabajador de PETROPERU que por motivo – autorizado debe viajar al interior del país y como consecuencia de ello, puede hacer uso de los viáticos que le son otorgados para cubrir sus gastos de alimentación, alojamientos y otros (...) En ese sentido, los trabajadores de la empresa, al momento de rendir cuentas sobre los gastos de viáticos deben observar las disposiciones establecidas en dichas disposiciones internas, pues su inobservancia constituirá una infracción que amerita -de ser el caso- una sanción disciplinaria (...) Del análisis y revisión del Informe de consultoría se evidenciaría que Usted no habría observado ninguna de las disposiciones entre las descritas, toda vez que, habría presentado un comprobante de pago que consigna montos por conceptos de alimentación acumulados por varios días en un solo comprobante de pago, conforme se aprecia a continuación (...)”*

**DECIMO OCTAVO:** De esta manera, conforme a la contrastación de los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, dentro de esta instancia procesal se podrá apreciar las siguientes calificaciones jurídicas:

- a) Presentar comprobantes de pago con fecha de emisión retrospectiva.

Se imputa una falta grave a la parte demandante por emitir comprobantes de pago cuyos números de orden de emisión no guardan una lógica relación temporal sucesiva con las fechas de los periodos de estancia correspondientes; para tal situación, muestra como ejemplo la factura N° 10844 (del 20 de junio de 2016 al 3 de julio de 2016, cancelada el 24 de junio de 2016) y la factura N° 10836 (del 20 de junio de 2016 al 03 de julio de 2016, cancelado el 20 de junio de 2016).

Ahora bien, de la revisión del propio recurso de apelación presentado por la parte demandante, esta parte procesal admite que ambas facturas registradas han correspondido al periodo 20 de junio de 2016 al 03 de julio de 2016; en cuanto que tales facturas corresponden al periodo de labores correspondiente al periodo junio a julio de 2016 y dentro del cual el pago se ha debido realizar dentro de tal lapso temporal laborado.



Sin embargo, de una comparación entre la factura N° 10836 y la factura N° 10844, este **Colegiado Superior** observa que dentro de las mismas no se aprecia una contraposición entre las fechas de emisión de tales documentos que haga inadmisibles la continuidad de la relación laboral dentro del presente contexto; por cuanto se podrá apreciar objetivamente que la factura N° 10836 se canceló el 20 de junio de 2016, mientras que la factura N° 10844 fue emitida el 24 de junio de 2016 (el cual el propio empleador ha declarado dentro de su carta de pre aviso de despido), esto es, mediante un número superior a la factura N° 10836 y el cual se advierte dentro de un orden correlativo posterior.

- b) Ofrecer comprobantes de pago por alimentación con fechas de emisión que no corresponden a la estadía.

Con respecto a la segunda causal, se ha imputado una falta grave al trabajador demandante por haber presentado documentación (emitida por Restaurant Enrique) con el objeto de realizar una rendición de cuentas por viáticos a través de comprobantes con fechas de emisión, los cuales no han coincidido con las fechas en las que supuestamente se habría alojado; con tal objeto, se ha descrito la emisión de la factura N° 10841 (cancelada el día 22 de mayo de 2016) y la factura N° 10844 (cancelada el día 24 de mayo de 2016), los cuales no corresponderían al periodo de goce producido mediante el periodo junio y julio del 2016.

Ahora bien, de la comparación de tales facturas de pago con lo descrito con los medios probatorios ofrecidos dentro de la carta de pre aviso de despido, existe una duda razonable con respecto a que la factura la factura N° 10844 haya sido cancelado previamente a la comisión de las labores programadas para el de junio y julio de 2016; por cuanto dentro listado de comprobantes de pago emitidos por el "Restaurant Enrique" (el cual se encuentra detallado dentro de la misma carta de pre aviso de despido), se aprecia que la factura N° 10844 fue emitida el 24 de junio de 2016, es decir dentro del mismo periodo de labores asignado por el empleador.

Por contrario, con respecto a la factura 10841 se advierte que la misma ha sido emitida con anterioridad al mes del periodo 20 de junio al 03 julio 2016, al haber presentada con un mes de anterioridad a la comisión de tales mandatos ordenados por el empleador (no guardando alguna justificación a la emisión de aquella factura) y constituyéndose una falta grave de manera concreta.

En base a tales elementos materiales, este **Colegiado Superior** considera que la constitución de una falta grave al incumplimiento de obligaciones laborales solamente se justificará por la emisión de la factura N° 10841, pues a través de la misma se puede apreciar que se ha tratado de presentar una factura por gastos no relacionada con la actividad encomendada; al ser posterior a la misma y no ser cuestionada tal fecha (considerando que el propio trabajador demandante acepta la emisión de la factura N° 10841 con fecha 24 de mayo



de 2016) dentro del presente proceso judicial mediante medio probatorio idóneo en caso contrario.

- c) Trasladar comprobantes de pago por alojamiento y alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios.

Respecto a la presente causal, se puede advertir que la parte demandada sostiene que los montos señalados dentro de la rendición de viáticos por alojamiento y alimentación son fraudulentos, al no coincidir con los precios reales de dichos servicios; para llegar a tal conclusión, considera que la empresa consultora ha realizado comprobaciones a través de llamadas telefónicas y las visitas, tal como se ha hecho a través de la "Hostal Happy" (alojamiento), Nuñez Soto Rieckuf – "Rikkys" (alimentación), Margarita Rueda Huaranga – "El gran chaparral" (alimentación), Carmen Enrique Pineda Hidalgo - "Restaurante Enrique" (alimentación), Long Yuan E.I. R.L (alimentación) conforme se aprecia en el extracto del informe de consultoría.

Para ello, de la relación de las empresas de alojamiento y alimentación citados en las declaraciones, se puede apreciar una declaración de precios durante el periodo 2016 al 2018 y su contraposición realizada por el empleador, conforme a los siguientes términos:

- Hostal Happy  
Precios declarados en el pre aviso: S/. 630.00  
Declaración del trabajador: S/. 90.00  
Investigación: S/. 80.00

De tal acto comparativo, se podrá apreciar que existiría una diferencia de diez soles (S/.10.00) entre el monto declarado desde el año 2016 en adelante, con el precio obtenido dentro de la investigación realizada en el año 2019; en ese sentido, al no tener un medio probatorio idóneo que pudiese determinar el precio de hospedaje correspondiente en el año 2016 en adelante, no se puede advertir la constitución de una falta grave por haber señalado un precio ascendente a los S/.90.00 y no lo obtenido dentro de la investigación posterior, pues el precio ha podido oscilar conforme a las variaciones del mercado hotelero interno y más si la diferencia ha distado mediante un periodo de 3 años.

- Nuñez Soto Rieckuf – "Rikkys"  
Precio diario declarado en el pre aviso: S/. 120.00  
Declaración diaria del trabajador: S/. 120.00  
Investigación: S/. 23.00

Sobre esta situación concreta, se podrá advertir que el mismo trabajador demandante ha declarado que los gastos por alimentación diarios en tal restaurante ascendían a la cantidad de S/.120.00 en su mayoría, el cual contemplaba el precio de alimentación de un plato específico; por lo que, a pesar que no se ha ofrecido un medio probatorio respecto al precio del plato



consumido durante el periodo 2016 a 2019, tampoco existe una justificación razonable (conforme a las reglas de la sana crítica así como la de la experiencia) para poder considerar que el trabajador haya tenido que gastar permanentemente la suma de S/120.00 por el servicio de alimentación, si los precios advertidos dentro de la investigación no podrían oscilar dentro de tal cantidad.

En ese sentido, considerando que no se aprecia concretamente las razones para haber declarado la cantidad de S/.120.00 por cada servicio de alimentación, si se aprecia una causal concreta por el cual si se puede considerar un incumplimiento de obligaciones laborales que ha quebrantado la continuidad de la relación laboral; por cuanto que no se ha declarado oportunamente el real gasto realizado por el consumo de alimentos. Además, el hecho que el empleador haya dispuesto un tope máximo para el gasto de alimentación de S/.120.00 por cada consumo en alimentación no exonera a la parte demandante en la constitución de una falta grave, en cuanto que ha continuado la obligación de reportar el real consumo de alimentación dentro de las facturas de pago y su posterior declaración.

- Margarita Rueda Huaranga – “El gran chaparral”  
Precio diario declarado en el pre aviso: S/. 48.00 a S/. 72  
Declaración del trabajador: S/. 48.00 a S/. 72  
Investigación: S/. 13.00

Sobre la presente, otra vez, si a pesar que no se ha ofrecido un medio probatorio respecto al precio del plato consumido durante el periodo 2016 a 2019, tampoco existe una justificación razonable (conforme a las reglas de la sana crítica, así como la de la experiencia) para poder considerar que el trabajador haya tenido que gastar permanentemente la suma de S/. 72 por cada servicio de alimentación, si los precios advertidos dentro de la investigación no podrían oscilar dentro de tal cantidad dentro de un mercado de alimentos (al pasar de sobremanera a los S/. 59.00 por cada servicio) sin advertir una crisis económica como la vigente en el 2021.

En consecuencia, considerando que no se aprecia concretamente las razones para haber declarado la cantidad de S/.72.00 por cada servicio de alimentación, si se advierte una causal concreta por el cual si se puede considerar un incumplimiento de obligaciones laborales que ha quebrantado la continuidad de la relación laboral; por cuanto que no se ha declarado oportunamente el real gasto realizado por el consumo de alimentos y el cual si se admite una clara irregularidad dentro de los gastos asignados por el empleador para el cumplimiento de sus obligaciones.

- Carmen Enrique Pineda Hidalgo - “Restaurant Enrique”  
Precio diario declarado en el pre aviso: S/. 72  
Declaración del trabajador: S/. 72  
Investigación: S/. 10.00



De esta causal, nuevamente, a pesar que no se ha ofrecido un medio probatorio respecto al precio del plato consumido durante el periodo 2016 a 2019, tampoco existe una justificación razonable (conforme a las reglas de la sana crítica, así como la de la experiencia) para poder considerar que el trabajador haya tenido que gastar permanentemente la suma de S/. 48 a S/72.00 por cada servicio de alimentación, si los precios advertidos dentro de la investigación no podrían oscilar dentro de tal cantidad dentro de un mercado de alimentos (al pasar de sobremanera a los S/. 50.00 por cada servicio) sin advertir una crisis económica como la vigente en el 2021.

Con ello, considerando que no se aprecia concretamente las razones para haber declarado la cantidad de S/.48.00 a S/.72.00 por cada servicio de alimentación en el presente caso, si se aprecia una causal concreta por el cual si se puede considerar un incumplimiento de obligaciones laborales que ha quebrantado la continuidad de la relación laboral; por cuanto que no se ha declarado oportunamente el real gasto realizado por el consumo de alimentos.

- Long Yuan E.I. R.L  
Precio diario declarado en el pre aviso: S/. 70  
Declaración del trabajador: S/. 70  
Investigación: S/. 11.00

En esta situación, sin tener en consideración que no se ha ofrecido un medio probatorio respecto al precio del plato consumido durante el periodo 2016 a 2019, tampoco existe una justificación razonable (conforme a las reglas de la sana crítica, así como la de la experiencia) para poder considerar que el trabajador haya tenido que gastar permanentemente la suma de S/.70.00 por cada servicio de alimentación, si los precios advertidos dentro de la investigación no podrían oscilar dentro de tal cantidad dentro de un mercado de alimentos (al pasar de sobremanera a los S/. 58.00 por cada servicio) sin advertir una crisis económica como la vigente en el 2021.

Con ello, considerando que no se aprecia concretamente las razones para haber declarado la cantidad de S/.70.00 por cada servicio de alimentación en el presente caso, si se aprecia una causal concreta por el cual si se puede considerar un incumplimiento de obligaciones laborales que ha quebrantado la continuidad de la relación laboral; por cuanto que no se ha declarado oportunamente el real gasto realizado por el consumo de alimentos.

Así, este **Colegiado Superior** aprecia que la presente causal si ha sido comprobada por el empleador y el cual amerita la constitución de una falta grave, a través de la formulación de diversas inconsistencias formuladas al momento de advertir la declaración de los precios por los alimentación y alojamiento.

- d) Presentar comprobantes de pago de establecimientos que no brindan servicios de alimentos



Sobre la penúltima causal formulada, se puede apreciar que la parte demandada sostiene que el trabajador presentó comprobantes de pago para sustentar sus gastos de alimentación, pero por alojamientos que no brindaban el servicios de alimentación, esto conforme a la constatación telefónica realizada por los consultores; conforme a esta imputación, se ha presentado el caso de la investigación realizada en el “Hostal Happy”, en cuanto que aquella empresa hotelera había señalado que no brindaban el servicio de alimentación.

Sin embargo, a pesar que dentro de la investigación realizada en el año 2019 se pueda advertir que el “Hostal Happy” no ha brindado el servicio de alimentación; pero también se deberá tener presente que el empleador ha debido presentar mayores medios probatorios para poder estimar que desde el año 2016 al 2019 no se ha brindado el servicio de alimentación o se habría suprimido tal servicio comercial.

Con tal razón, este **Colegiado Superior** observa que dentro de las mismas no se aprecia una contraposición idónea entre lo declarado por el servicio del “Hostal Happy” y lo observado dentro de la investigación; en cuanto se ha debido presentar mayores medios probatorios para poder sustentar la presente falta grave.

- e) Incumplir los procedimientos establecidos para la rendición de cuentas por viáticos.

Respecto a la última causal formulada, se puede apreciar que la parte demandada sostiene que el trabajador no ha cumplido con los procedimientos de declaración, del pago de viáticos para sustentar sus gastos de alimentación; por haber realizado declaraciones irregulares dentro de diversos conceptos.

En ese sentido, este **Colegiado Superior** advierte que el empleador demandado ha acreditado diversas causales, ya citados precedentemente, dentro del cual se corrobora que el trabajador demandante no ha cumplido debidamente sus obligaciones laborales al momento de registrar sus gastos por concepto de viáticos y el cual ha originado un claro perjuicio.

**DECIMO NOVENO:** Conforme a tales elementos, si se aprecia que se han comprobado tres dentro de las cinco causales imputadas por el empleador pueda determinar un tipo valido de falta grave; este **Colegiado Superior** podrá apreciar que la utilización legal de los mismos para extinguir la presente relación de carácter laboral ha resultado constitucional y claramente valida; pues solamente se han basado en hechos comprobados (correspondiente a hechos comunicados al empleador el año 2019 y sin vulnerar el principio constitucional de inmediatez), individualizados y sujetos a una tipificación de conductas gravosas que han ameritado la aplicación de un despido dentro de tales circunstancias.



En base a tales aspectos, existe la posibilidad que el presente órgano jurisdiccional de segunda instancia si pueda calificar legal y constitucionalmente la configuración de un despido valido y el cual desestima la constitución de una pretensión de reposición (en lo referente a la pretensión de reposición al puesto de trabajo, tal como se ha demandado); conforme a los criterios de calificación establecidos por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia sobre los presentes puntos objetos de debate, pues tres faltas graves imputadas han sido acreditadas dentro del proceso.

Por lo que, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, se deberá confirmar la sentencia dentro del presente extremo.

.....

**VIGESIMO: Sobre el Despido Nulo por afiliación al sindicato o participación en actividades sindicales.-** Sobre la causal regulada en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que la propia norma ha previsto en forma expresa:

*"(...) Es nulo el despido que tenga por motivo: La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)"*

Para ello, esta causa se ha consagrado conforme al reconocimiento nacional (a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú<sup>6</sup>) e internacional del derecho a la Libertad Sindical, pues la misma es un derecho propio de todo trabajador -sin ninguna diferenciación- a afiliarse a las organizaciones sindicales que estime conveniente, bajo la sola condición que el mismo respete los propios estatutos de la organización sindical<sup>7</sup>, de conformidad con lo regulado en el artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT<sup>8</sup>, el cual el Estado Peruano es miembro.

**VIGESIMO PRIMERO:** De esta manera, la afiliación a una organización sindical sin ninguna distinción es una garantía reconocida en el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, mediante el cual:

<sup>6</sup> REPPETO REATEGUI ROMY, "La Libertad Sindical y su tratamiento como causal de despido nulo en la jurisprudencia", Revista Actualidad Jurídica, Edit. Gaceta Jurídica, Pág. N° 308 a 312.

<sup>7</sup> VILLAVICENCIO RIOS ALFREDO, "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación", Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 115

<sup>8</sup> El artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT prescribe que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tendrán derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



*"(...) La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación, o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato o impedirle hacerlo (...)"*

Pues la existencia del derecho de libre afiliación permitirá la impugnación judicial para solicitar la tutela pertinente.

Además, la protección jurídica de la afiliación sindical es un explícito mandato de limitación contra todo acto de discriminación del empresario que busque menoscabar aquella libertad sindical o el ejercicio de su acción colectiva, así como el acceso al trabajo o sus condiciones de trabajo; en efecto, al tener presente que el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT<sup>9</sup> dispone límites jurídicos contra todo acto que sujete el acceso o el mantenimiento del empleo a la condición de afiliarse o dejar de pertenecer a un sindicato, en la que el efecto sea el despido o cualquier otro perjuicio a causa de su afiliación sindical o de su **participación en actividades sindicales**, pues su finalidad será tratar de evitar que la relación laboral no se vea afectada negativamente por actos del empleador que tienen su origen en la actitud sindical del trabajador, conforme a una adecuada relación de causalidad<sup>10</sup>.

Para ello, ya el Tribunal Constitucional, a través del Pleno Jurisdiccional recaído en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC y las sentencias N° 3169-2006-AA/TC y N° 04468-2008-AA/TC, han definido jurisprudencialmente:

*"(...) El artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce (...) y garantiza la libertad sindical. En esa línea, (...) la libertad sindical se define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución. (...) El artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, señala que los estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. El artículo 3.1 del Convenio precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción. (...) Asimismo, el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, dispone lo siguiente: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a*

<sup>9</sup> El artículo 1° del Convenio 098° de la OIT dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; asimismo, el artículo 2° indica que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

<sup>10</sup> VILLAVICENCIO RIOS ALFREDO, "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación", Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 116



*la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (...)*".

**VIGESIMO SEGUNDO:** Entonces, conforme a los siguientes fundamentos, será carga del empleador probar que el motivo de extinguir la relación laboral por motivos objetivos y que no se ha sujetado por un motivo discriminatorio a la actividad sindical, mientras que la parte trabajadora deberá aportar solamente indicios razonables para sostener una relación causal entre la causa y el despido impugnado; para esto, bastará con referirse que el propio TC -en el Exp. N° 08330-2006-PA- ha precisado:

*"(...) El derecho a la libertad sindical implica el poder al trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados. (...) Por ello, cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, **incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales.** Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un **indicio razonable** que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales", el cual fuera ratificado por la propia Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema al momento de sostener (conforme a las Casaciones N° 14150-2015-Callao y N° N° 12816-2015-Lima) que "El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, sólo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de ésta (...)"*

Para ello, ya el Tribunal Constitucional, a través del Pleno Jurisdiccional recaído en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC y las sentencias N° 3169-2006-AA/TC y N° 04468-2008-AA/TC, han definido jurisprudencialmente:

*"(...) El artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce (...) y garantiza la libertad sindical. En esa línea, (...) La libertad sindical se define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución. (...) El artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, señala que los estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. El artículo 3.1 del Convenio precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción. (...) Asimismo, el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, dispone lo siguiente: 1. Los*



*trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (...)"*

**VIGESIMO TERCERO: Del caso en concreto (Agravio N° 01).**- De los actuados, **la parte demandante** sostiene que la Judicatura ha incurrido en error al momento de rechazar la pretensión por despido nulo, por cuanto esta parte procesal ha ostentado la calidad de dirigente sindical y en donde las imputaciones realizadas no corresponden a los hechos reales y solamente han falseado los actos con el único motivo de perjudicar al demandante.

De esta manera, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha determinado que la afiliación al sindicato o el ejercicio de las actividades sindicales no son un elemento suficiente para determinar la constitución de un despido nulo, pues en el presente caso se ha demostrado la constitución de tres faltas graves que ameritan el cese.

**VIGESIMO CUARTO:** Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que la validez de la calificación de un Despido Nulo se sujetará si el cese de la relación laboral solamente se ha sujetado a la condición de la parte demandada sujeta a un libre ejercicio de sus actividades sindicales; por cuanto la constitución de un Despido Nulo por esta modalidad solamente se validará jurídicamente si el despido solamente se sujeta a un acto de represalia por el ejercicio constitucional de una actividad sindical o la participación dentro de la misma.

De esta manera, si se tiene presente que, dentro de los considerandos precedentes, este **Colegiado Superior** ya ha establecido precedentemente que las imputaciones por tres faltas graves se encontraban debidamente tipificadas, comprobadas y justificadas; entonces, de tales circunstancias fácticas, si se podrá apreciar una necesaria relación entre la extinción de la relación por motivos de una imputación disciplinaria válida (dentro del cual no afecta el derecho de la libertad sindical) y conforme a un motivo razonable - suficiente que permita despedir a un dirigente sindical, al agregar que la protección legal de un dirigente sindical no lo exime de ser sancionado mediante un despido si se advierte la comprobación objetiva de faltas graves.

**VIGESIMO QUINTO:** Por consiguiente, al solamente apreciar que el cese de la relación laboral se ha producido a causa del ejercicio de un derecho constitucional de sancionar conductas graves e irregulares, no existen motivos objetivos para poder estimar la constitución de un Despido Nulo por el ejercicio de actividades sindicales dentro del presente caso; por cuanto ahora el poder sancionador ante conductas irregulares del trabajador comprobadas dentro del procedimiento de despido.



Con razón a ello, **nocorresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**, debiendo confirmarse la sentencia en el presente extremo.

.....

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado Superior, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

#### **HA RESUELTO:**

**1.- CONFIRMAR** la Sentencia N° 045-2021-13-JTPL/PJLL LEY N° 2949 contenida mediante Resolución N° 09, de fecha 08 de marzo de 2021, en el cual se declaró lo siguiente: y se ordenó el archivamiento definitivo del proceso.

- a) Infundada la pretensión de reposición al puesto de trabajo por la constitución de un despido nulo, a causa de ejercicio de actividades sindicales previstos en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Legislativo N° 728.
- b) Consentida la presente resolución, se ordena el archivamiento definitivo del proceso.

En los seguidos por **AMADEO ATO CAMPOS**, contra la empresa **PETROLEOS DEL PERU S.A. – PETROPERU S.A.**, sobre reposición al puesto de trabajo y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. **Notifíquese.** -

*DCC/LJBB*