



EXPEDIENTE N° : 00748-2019-0-3102-JR-LA-01

MATERIA : DESPIDO NULO Y SUBORDINADAMENTE DESPIDO FRAUDULENTO

S.S.

Vargas Alvarez

Alva Inga

Morey Riofrío

Los aludidos comprobantes de pago hacen referencia a “consumo-almuerzo”, con lo cual desvanece la tesis del apelante en cuanto a que corresponderían al servicio de desayuno almuerzo y cena, siendo que, al ser el apelante el que alega hechos en oposición a lo señalado en los referidos comprobantes de pago, que el propio demandante entregó a la demandada para sustentar su rendición de gastos por alimentación, la carga probatoria resulta de cargo del propio accionante y no de la demandada, no siendo de recibo el argumento de la apelante en cuanto a que, “el hecho que el proveedor haya consignado en una boleta consumo-almuerzo no significa que no me haya brindado el servicio de desayuno y cena y que todo el consumo diario fuera en total la suma de S/. 150 por las tres, comidas puesto que la demandada en ningún momento ha demostrado otras facturas por alimentación por el período comprendido...”, tanto más, si la declaración jurada del administrador de El Gran Chaparral” de folios 425 a 426, que el actor adjunta a su carta de descargo, únicamente señala que “...declaro bajo juramento que las facturas emitidas al señor Isaías Rubén Gonzales Gonzales son reales por consumos de platos a la carta” no habiendo en ningún momento precisado que dichos consumos correspondan a los servicios de desayuno almuerzo y cena como refiere el actor. En tal sentido dicho medio probatorio no genera convicción en el Colegiado respecto a la veracidad de los comprobantes de pago en cuestión, pues la explicación de los consumos a la carta resulta insuficiente para dar una justificación razonable a consumos por almuerzo del orden de S/. 150.00 siempre “exactos” en todas las oportunidades en que se habría prestado el servicio en dicho periodo, sobre todo si conforme se aprecia de las documentales de folios 427 a 433, los precios de los platos ofrecidos por el proveedor “El Gran Chaparral” tienen un costo promedio de veinticinco soles, algunos treinta soles, lo que no se condice con el valor de 150 soles por almuerzo que señalan los comprobantes de pago.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE (11).-

Sullana, veintiocho de enero

Del dos mil veintidós.-

I.- RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

El presente proceso se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la **sentencia** contenida en la **resolución número seis**, de fecha dieciséis de agosto del dos mil veintiuno, obrante de folios mil doscientos dieciocho a mil doscientos cincuenta y dos, que falla declarando: **1.** Improcedentes las tacha por impertinencia, formulada por Petroperú S.A. contra los documentos enumerados en los puntos 17, 19,



20, 21, 23, 24, 26, 27, 33, 34, 35, 36, 39; **2.** Fundada la oposición a la exhibicional número 51 sobre la carta de imputación faltas graves laborales, sobre rendición de viáticos y la carta de medida disciplinaria aplicada a Víctor Quintana Monsalve, dirigente sindical del Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones Selva Petróleos del Perú, a quien no se habría despedido sino se le ha aplicado una medida de suspensión; Infundada la oposición a la exhibicional número 52 de los Manuales de Procedimientos de Viáticos, por cuanto señala que los están presentando; y Fundada la oposición a la exhibicional número 53 de los comprobantes de pago falsos o adulterados que el accionante habría presentado a la demandada; **3.** Infundada la demanda interpuesta por Isaías Rubén Gonzales Gonzales sobre Reposición por Despido Nulo y subordinadamente Despido Fraudulento contra la empresa Petróleos del Perú – Petroperú S.A; **4.** Sin costos y, **5.** Consentida o ejecutoriada que fuere la presente archívese definitivamente lo actuado en la forma de ley; **6.** Notifíquese.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

2.1.- La parte demandante **Isaías Rubén Gonzalez Gonzales**, a través de su abogada defensora, mediante escrito de fecha veintitrés de agosto del dos mil veintiuno, obrante de folios mil doscientos cincuenta y seis a mil doscientos sesenta y siete; interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, expresando como fundamentos y agravios centrales lo siguiente:

2.1.1. Carta de despido difiere a la carta de Pre despido – vulneración del debido proceso, principio de legalidad, vulneración del derecho de defensa del accionante carta de despido no recoge las presuntas faltas graves que se le atribuye al accionante, que si se desarrollan en la carta de preaviso de despido.

2.1.2. Juez parcializadamente, en forma sesgada al ni siquiera tomarse el trabajo de leer en forma minuciosa y contrastar la carta de pre despido y carta despido y sin ningún análisis jurídico de los conocimientos básicos de estudiante universitario del derecho laboral toma como fundamentos para emitir la resolución judicial las supuestas faltas graves de la carta de preaviso de despido, las cuales no se especifican y desarrollan en la carta de despido, conforme se aprecia desde el Considerando 3.42señala que es en la Carta de Pre despido donde se detallan las faltas graves: “3.42 Se puede advertir



que en la mencionada carta de preaviso se le imputó al actor la comisión de tres faltas graves: i) el incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, y iii) la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja; faltas que están comprendidas en los incisos a) y d) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Asimismo, las faltas imputadas están relacionadas: a) Presentar comprobantes de pago por alojamiento con fechas de emisión que no corresponden a su estadía; b) Presentar comprobantes de pago por alojamiento y alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios; c) Sobre la estimación de la ventaja obtenida y subsecuente perjuicio económico para PETROPERU.”

2.1.3. En relación a la presentación de comprobantes de pago por alojamiento con fechas de emisión que no corresponden a su estadía, se verifica de la Factura N° 0001-001834 emitida por el “Hotel El Dragón”, de fecha 16 de abril de 2018, se registra alojamiento por los días 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de abril de 2018, a razón de S/. 60.00 diario, lo que hace un total de S/. 420.00, de fojas 801. Al respecto, el actor sostiene que el día hotelero culmina a las 12 del mediodía, resulta verosímil que el actor haya pagado el hospedaje por el día 15 de abril de 2018 y teniendo conocimiento que día culmina al mediodía del día siguiente, entonces, es objetivamente veraz que el día pagado es el 15 de abril de 2018 y la factura se extienda el día 16 de abril de 2018; Por tanto, el aquo ha declarado infundada esta presunta falta grave.

2.1.4. En relación a la presentación de comprobantes de pago por alojamiento y alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios. Esta falta se sustenta en los comprobantes de pago de Hotel El Dragón y del Hostal Happy. En cuanto a los comprobantes de pago del Hotel El Dragón, si bien el alojamiento del actor tuvo un costo de S/. 60.00 y la demandada sustenta que el precio real es de S/. 40.00 o S/. 45.00, también es verdad que el mecanismo utilizado para arribar a esta conclusión es una simple llamada telefónica que, no necesariamente, resulta verosímil e idónea para calificarla como información inexacta o irreal



la contenida en las boletas entregadas por el actor a la demandada en la rendición de viáticos; por tanto esta presunta falta grave también es infundada.

2.1.5. En cuanto, a los comprobantes de pago por alojamiento emitidos por Hostal Happy, de la cual se observa que el concesionario durante el lapso de tiempo en que el actor se hospedó en dicho establecimiento, el mismo estaba concesionado a Cárdenas Becerra Erlinda, con RUC 10084008821, tal como consta de las documentales de fojas 816-817, cuyo costo diario era de S/. 90.00; sin embargo, de la documental glosada por PETROPERU a fojas 909, con la cual se pretende acreditar que el costo del hospedaje es de S/. 80.00 soles diario, de este mismo documento se observa que dicho hostel está concesionado a THE BEST OF THE GODS S.A.C. quien tiene el RUC 20604472840, la cual difiere de las facturas extendidas a la actora por el citado Hostal Happy pero con el concesionario, Cárdenas Becerra Erlinda, con RUC 10084008821, lo que pone en duda respecto a los costos de alojamiento, los que pueden diferir en función al concesionario, por lo que en este sentido, la falta grave no está sustentada de manera idónea, por tanto deviene en infundada. También esta presunta falta grave es infundada.

2.1.6. Sin embargo, declara únicamente declara fundada una sola falta grave, respecto a la presentación de comprobantes de pago por alojamiento y alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios de alimentación, conforme lo señala en el considerando de la recurrida

2.1.7. Es en esta presunta falta grave en que el AQUO haciendo una interpretación subjetiva del Manual de Procedimientos de Viáticos PA1-ADM-158 señala que “los comprobantes de pago que cancelen dos (2) o más servicios deberán detallar claramente los montos que corresponden cada uno de ellos. (...)”, en cuanto a que el referido manual respecto a ello, se refiere a dos o más servicios alimentación y/o alojamiento, es en estos casos que se debe de especificar en forma detallada y clara los montos que corresponden a cada uno en caso sean emitidos por un mismo proveedor. Lo cual no sucede en el presente caso, puesto que solamente se está declarando el concepto de alimentación.



2.1.8. Asimismo, en el siguiente correo electrónico de fecha 23 de abril del 2013, se detalla que si se permite el acumulado diario de los servicios de Alimentación y Alojamiento, lo cual aplica para el presente caso, ya que en una sola factura se sustentaba o se rendía por la alimentación de un día, que incluía el servicio de desayuno, almuerzo y cena.

2.1.9. En consecuencia, los comprobantes de pago presentados por el accionante son válidos, ya que éste correspondía a la alimentación diaria: desayuno, almuerzo y cena, comprobantes emitidos por el proveedor EL GRAN CHAPARRAL, el mismo que tiene su domicilio en Calle Miguel Seminario N° 288 San Isidro, es decir cerca del edificio de PETROPERU en San Isidro en donde trabajaba el accionante, y el hecho que el proveedor haya consignado en una boleta consumo – almuerzo, no significa que no me haya brindado el servicio de desayuno y cena y que todo el consumo diario fuera en total la suma de S/. 150 por las tres comidas, puesto que la demandada en ningún momento ha demostrado otras facturas por alimentación por el período comprendido, y que se haya excedido del límite permitido en viáticos, mal hace el AQUO en insinuar que las facturas cuestionadas solamente cubran el concepto de almuerzo por la suma de S/150.00 diarios, carece de toda lógica puesto que es irrazonable un almuerzo por dicho monto, y conforme lo expuso el accionante, el monto de S/.150 equivalía al consumo de tres comidas, y que precisamente solo hacía uso de dicho proveedor EL GRAN CHAPARRAL, quien le extendía las facturas por el servicio brindado que es Platos a la Carta, sin embargo la demandada solamente para probar esta presunta falta grave ha tomado fotografía a la pizarra ofreciendo menús, que supuestamente es de ese local, lo que no contiene credibilidad ni objetividad, puesto que el accionante hacía consumo de platos a la carta, y en los comprobantes se colocaba el concepto consumo.

2.1.10. Con lo cual, solamente Señoras Magistradas se me atribuye la comisión de esta falta grave, la misma que carece de objetividad, es más, conforme consta en la Carta de Pre despido la misma demandada, al señalar que la supuesta ventaja económica por el accionante, no contempla este extremo cuestionado, y por el cual el A



QUO si lo hace, tal y conforme se puede demostrar con la Carta de Pre despido

2.1.11. Por tanto, Señoras Magistradas, la demandada me imputa que la ventaja económica obtenida por el accionante es por los comprobantes por los servicios de alojamiento, los cuales, conforme se ha podido advertir han sido declaradas faltas graves infundadas, sin embargo el AQUO, nuevamente en una interpretación subjetiva parcializada, señala que la falta en cuanto a la alimentación es el deber que ha infringido el recurrente, lo cual es un evidente error de hecho del A QUO, ya que la misma demandada solamente ha señalado que la ventaja la he obtenido por el concepto de alojamiento, lo cual no es cierto en ambos casos, por cuanto el accionante ha cumplido con hacer las rendiciones de viáticos de acuerdo a la política de viáticos vigente en la oportunidad de presentación.

2.1.12. El AQUO conforme no le ha dado validez a simples fotografías tomadas a locales en el extremo del alojamiento, también ha debido seguir la misma lógica en el caso del restaurante EL GRAN CHAPARRAL, ya que el accionante ha presentado la Carta de los Platos, y se corroborara de esta forma que no se utilizaba menús, sino platos a la carta, y que los comprobantes respondían a las tres comidas diarias, lo cual no infringe la Política de Viáticos contemplada en el Manual Procedimientos PA1 158 ADM. Consecuentemente, la tercera presunta falta grave respecto a que el accionante se ha valido de su condición de trabajador para obtener ventaja económica no está demostrada objetivamente.

2.1.13. Por tanto, Señoras Magistradas, evidenciamos una sentencia carente de congruencia, cargada de mucha subjetividad y carente de análisis jurídico que en su oportunidad debe ser revocada, puesto que vulnera los principios de legalidad, de imparcialidad, de justicia y de hacer respetar los derechos constitucionales al trabajo del accionante.

2.1.14. Por tanto, el A QUO no ha hecho un análisis profundo de la normativa citada, y que en base a ella, el mencionado informe sustentatorio de consultoría, afectaría el derecho al debido proceso, por cuanto no garantiza la transparencia, imparcialidad, idoneidad y eficacia de medio probatorio,



2.1.15. Asimismo, el A QUO, no ha contemplado lo señalado en el Art. 26 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S N° 003-97-TR, que textualmente dice: Comprobación de las faltas graves. “Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral...”; lo cual el Juez, no ha meritado la comprobación objetiva y fehaciente de las supuestas faltas graves, que son meras presunciones y afirmaciones subjetivas que no han sido debidamente analizadas de acuerdo a la normatividad procesal laboral, y que incluso, conforme se evidencia del escrito de contestación de la demanda , se tratarían de especulaciones, presunciones, puesto que la rendición de cuentas por viáticos se ha realizado bajo los alcances del Manual de Procedimientos de Viajes P1A-ADM-158.

2.1.16. En definitiva la presunción de inocencia constituye una regla probatoria que impone la carga de la prueba de hechos constitutivos de atribución de una falta grave, de tal modo que en ningún caso será posible realizar una inversión de esta regla, en el sentido que debe ser el trabajador sea quien acredite su inocencia, o en su caso, quien tenga que convencer al órgano jurisdiccional de la inexistencia de circunstancias relativas a su responsabilidad cuando éstas no hayan sido previa y fehacientemente acreditadas por la demandada, con pruebas lo suficientemente objetivas y razonables.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

PRIMERO. - Del recurso de apelación

Que, el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto, constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de impugnación.



SEGUNDO.- Que, de conformidad con lo prescrito por el artículo 364 del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por lo que resulta necesario que el colegiado, al absolver el grado, tenga en cuenta los extremos de la apelación y pronunciarse sobre los mismos en atención a lo prescrito por el artículo 366 del Código acotado; y excepcionalmente, aun cuando no haya sido alegada, si se advierte algún acto u actos procesales que invalidan el proceso, ya sea en la relación procesal, la tutela jurisdiccional efectiva o el debido proceso mismo, declarará su nulidad ordenando y/o disponiendo la regularización si correspondiere.

Asimismo, el principio de *“tantum devolutum quantum appellatum”* implica que, *“el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso”*¹; por ende, esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación. A su vez, es indispensable que dicho recurso contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija el *thema decidendum* - la pretensión - de la Sala de Revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso; por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes de este Tribunal *Ad quem* para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso.

El artículo 382 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, señala que el recurso de apelación contiene intrínsecamente el de nulidad, sólo en el caso que los vicios estén referidos a la formalidad de la resolución impugnada. En este sentido, la Corte Suprema de la República ha señalado que: *“(...) Cuando la Corte Superior absuelve el grado de apelación de las sentencias, conoce ex novo, como instancia, por lo que su conocimiento no se limitará únicamente a los agravios invocados en el recurso de apelación, pues de advertir alguna nulidad que revista el carácter de insubsanable, la declarará de oficio; del mismo modo,*

¹ SOLE RIERA, Jaime. *Recurso de apelación*. En: Revista Peruana de Derecho Procesal; Marzo de mil novecientos noventa y ocho, Página 571.-



si advierte que no puede expedir un pronunciamiento de mérito por encontrarse la demanda incurso en algunos de los supuestos de improcedencia que prevé el artículo cuatrocientos veintisiete del Cuerpo de Leyes Procesales (C.P.C.), rechazará la demanda sin declaración sobre el fondo”.

TERCERO.- Así se tiene que la motivación conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 02707-2007-PHC/TC, de fecha 12 de noviembre de 2007: “2. *El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales constituye un elemento esencial del derecho al debido proceso, reconocido en el inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, que garantiza el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. 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 [Cfr. 8125-2005-PHC/TC]. 3. En tal sentido el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales implica la exigencia de que el órgano jurisdiccional sustente de manera lógica y adecuada los fallos que emita en el marco de un proceso. Ello no supone en absoluto una determinada extensión de la motivación, sino fundamentalmente que exista: a) fundamentación jurídica, lo que conlleva a que se exprese no sólo la norma aplicable al caso en concreto, sino también la explicación y justificación de por qué el hecho investigado se encuentra enmarcado dentro de los supuestos que la norma prevé; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresan la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y lo pretendido por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun cuando esta sea sucinta, o se establezca el supuesto de motivación por remisión [Cfr. Exp. N° 4348-2005-PA/TC]”.*

CUARTO. - El Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de



irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 y en el ámbito procesal, el principio de la inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los numerales 1) y 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497; lo que se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de “desventaja probatoria” que es necesario equilibrar.

QUINTO. - En el caso de autos, la presente *litis* ha sido promovida por el ciudadano **Isaías Rubén Gonzales Gonzalez**, quien bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha veintiséis de diciembre del dos mil diecinueve, que obra de folios 660 a setecientos uno, interpone demanda de despido nulo a fin de que se declare nulo el despido del que ha sido objeto y se ordene la reposición a su centro de trabajo en el cargo de operador patio tanques tablazo, debiendo percibir todos los beneficios laborales y sociales que venía gozando antes del despido nulo, derechos adquiridos al momento del cese; se ordene el pago de remuneraciones ordinarias devengadas y beneficios sociales dejados de percibir, más el pago de intereses legales, financieros; como pretensión subordinada, la reposición a mi centro de trabajo en el puesto que venía desempeñando como operador patio tanques tablazo, debiendo percibir todos los beneficios laborales y sociales que venía gozando al momento del cese, por haber sido objeto de despido fraudulento más el pago de costas y costos del proceso; en ese sentido, mediante resolución número 01, de fecha 30 de diciembre del 2019, el *A quo* resuelve admitir a trámite la demanda incoada por el actor, en la vía ordinario laboral, citándose a las partes a la realización de la audiencia de conciliación, una vez llevada a cabo la referida audiencia se cita a las partes procesales la realización de la audiencia de juzgamiento; resultando que siguiendo con el trámite del mismo, el juzgador de primera instancia mediante resolución



número seis, de fecha 16 de agosto del 2021, ha resuelto declarar: **1.** Improcedentes las tachas por impertinencia, formulada por Petroperú S.A. contra los documentos enumerados en los puntos 17, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 33, 34, 35, 36, 39; **2.** Fundada la oposición a la exhibicional número 51 sobre la carta de imputación faltas graves laborales, sobre rendición de viáticos y la carta de medida disciplinaria aplicada a Víctor Quintana Monsalve, dirigente sindical del Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones Selva Petróleos del Perú, a quien no se habría despedido sino se le ha aplicado una medida de suspensión; Infundada la oposición a la exhibicional número 52 de los Manuales de Procedimientos de Viáticos, por cuanto señala que los están presentando; y Fundada la oposición a la exhibicional número 53 de los comprobantes de pago falsos o adulterados que el accionante habría presentado a la demandada; **3.** Infundada la demanda interpuesta por Isaías Rubén Gonzales Gonzales sobre Reposición por Despido Nulo y subordinadamente Despido Fraudulento contra la empresa Petróleos del Perú – Petroperú S.A; **4.** Sin costos y, **5.** Consentida o ejecutoriada que fuere la presente archívese definitivamente lo actuado en la forma de ley; **6.** Notifíquese; pieza procesal que ha sido recurrida por la parte demandante, correspondiendo a este Órgano Superior emitir pronunciamiento al respecto.

SEXTO. - Del escrito de apelación que obra de folios 1256 a 1267, se advierte, en síntesis, que la parte demandante, cuestiona la recurrida conforme los argumentos expuestos en los ítems pertinentes, sobre los cuales este Tribunal emitirá pronunciamiento, ello de conformidad con el principio "*tantum devolutum quantum appellatum*" a que se ha hecho referencia en el segundo considerando de la presente resolución.

SÉTIMO.- Bajo este contexto, corresponde referirnos al despido, entendido en términos generales como una de las manifestaciones más graves del poder sancionador que tiene el empleador, por esa razón su ejercicio debe enmarcarse dentro del Principio de Razonabilidad, exigiéndole que regule las sanciones disciplinarias en relación a la gravedad de la falta cometida, pues no todas van a implicar un despido; en ese sentido el poder sancionador del empleador, se encuentra recogido en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que por la subordinación, el empleador tiene facultades para sancionar disciplinariamente a sus



trabajadores ante cualquier infracción o incumplimiento de sus obligaciones, siempre dentro de los límites de la razonabilidad. Adicionalmente en el procedimiento de despido el empleador debe observar los principios de inmediatez e igualdad en la aplicación de la sanción; así como también el debido proceso, el cual implica la imputación de una falta establecida en la ley, la comprobación de ésta y el respeto al derecho de defensa, entre otros. –

Asimismo, el despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador. En líneas generales, el despido puede ser causado o arbitrario. El primero se producirá cuando se expresa causa justa legalmente contemplada. El segundo, se produce por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio; contemplándose, también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley y los despidos definidos por el Tribunal Constitucional tales como el incausado, fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador. Bajo este mismo orden argumentativo señala Blancas Bustamante: que, *“El despido es una institución jurídica por la que se reconoce al empleador la posibilidad de extinguir la relación de trabajo a partir de su voluntad o decisión, configurándose una terminación unilateral del contrato, reconociéndose los siguientes caracteres: es un acto unilateral del empleador para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; es un acto constitutivo por cuanto el empleador no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador a quien está destinada; es un acto que produce la extinción contractual en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato”*².-

OCTAVO. – En ese orden de cosas, se tiene que el accionante señala como agravio que: *“Carta de despido difiere a la carta de Pre despido – vulneración del debido proceso, principio de legalidad, vulneración del derecho de defensa del accionante carta de despido no recoge las presuntas faltas graves que se le atribuye al accionante, que si se desarrollan en la carta de preaviso de despido”*.

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Ara Editores, Lima, 2006, Página 45.-



Con relación a este agravio, debemos empezar señalando que el procedimiento de despido, en la legislación laboral peruana está debidamente regulado en los Arts. 31 y 32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo TUO fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: *“Artículo 31.- 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. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.”* (el remarcado es nuestro), y *“Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.”* (el remarcado es nuestro), procedimiento que está diseñado para garantizar el derecho de defensa del trabajador, y que debe ser entendido como un conjunto de actos secuenciales que se inician con la carta de pre-aviso también denominada carta de imputación de cargos, a través de la cual se pone de conocimiento del trabajador las faltas graves que se le atribuyen, siendo que en el caso peruano dichas faltas graves corresponden al catálogo que contempla en el Art. 25° del D.S. N° 003-07-TR, describiendo las conductas que configuran dichas faltas graves, con la finalidad de que el trabajador puede ejercer su derecho de defensa en el plazo otorgado (no menor de 6 días naturales), siendo que producido el descargo o vencido el plazo, el empleador queda habilitado para despedir al trabajador (si así lo decidiera),



cursando para ello la carta de despido, así fluye del Art. 42 del reglamento aprobado por D.S. N° 001-96-TR, que señala: “*Artículo 42.- El empleador podrá despedir al trabajador después de producido el descargo previsto en el Artículo 64 de la Ley o inmediatamente después de vencido el plazo sin que el trabajador haya presentado el descargo.*”, así la mencionada carta de despido debe indicar de modo preciso la causa del mismo y la fecha de cese, como lo indica el mencionado Art. 32 del D.S. N° 003-97-TR, con lo cual culmina el procedimiento de despido, lo cual será verificado por el colegiado que suscriben.

Así tenemos que de la revisión de autos se aprecia que de fojas 380 al 394, obra la carta de pre-aviso de despido N° SINT-0648-2019 del 12 de noviembre del 2019, de folios 380 a 394 que la entidad demandada le hace llegar al demandante imputándole la comisión de faltas graves contempladas en los incisos a) y d) del Art. 25 del D.S. N° 003-97-TR, señalando expresamente lo siguiente: “*Mediante la presente carta, procedemos a informarle que Usted habría incurrido en las faltas graves laborales tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo ‘LPCL’), esto es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja. (...) ponemos a su conocimiento documentalmente los hechos relevantes que configurarían la comisión de las infracciones detectadas. (...)*”, entendiéndose que el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo corresponden a la falta grave del inciso a), y la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja corresponde al inciso d) del Art. 25 del D.S. N° 003-97-TR; señala el empleador en dicha carta que las faltas se sustentan en el Informe de Consultoría elaborado por la Consultora RSM Panes Chacaliaza y Asociados, referido al Manual de Procedimientos de Viajes y Asignaciones – Viajes al interior del país para personal de Petroperú – Documento N° PA1-ADM-158, versión v.2.0, que estuvo vigente desde el 28 de octubre de 2013 al 16 de junio de 2019, que determinó el uso inadecuado de los viáticos por el período comprendido entre marzo de 2016 y mayo del 2019.



NOVENO.- En el apartado de la carta de imputación de faltas graves, “II. *SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE SUPONEN EL QUEBRANTAMIENTO DE LA BUENA FE LABORAL*”, se precisan como normas infringidas el Reglamento Interno de Trabajo en su Art. 15 numeral 5) que dispone la obligación de desempeñar las labores con honestidad y lealtad, de acuerdo al código de integridad, capítulo IX sobre disciplina, que establece que cada trabajador debe cumplir con todas las normas y disposiciones que le conciernan, el Código de Integridad que en su título III, establece en el literal b) numeral X sobre uso responsable del Presupuesto de Viajes señala que se reportan los gastos de viaje de manera exacta completa, fidedigna nunca registran en forma deliberada datos falsos o inexactos de forma tal que puedan inducir a engaño o que busquen un beneficio personal del trabajador, además el Manual de Procedimiento de Viajes y Asignaciones, que en su Título IV sobre definiciones, en el caso de alimentación, los cuales corresponden a los estrictamente necesarios para el servicio encomendado, los cuales deben basarse en criterios de razonabilidad, detallando las siguientes conductas que calificarían como faltas graves que ameritarían el despido: a) Presentar comprobantes de pago por alojamiento con fecha de emisión que no corresponden a la estadía.- Señalándose que el actor habría presentado para sustentar sus gastos de alojamiento. Un comprobante de pago que no coincidiría 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 b) Presentar comprobantes de pago por alojamiento y alimentación cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios.- Señalan que en forma reiterada el actor sustentó su rendición de cuentas por viáticos, por concepto de alojamiento y alimentación con comprobantes de pago, cuyos montos no coincidirían con los precios reales de dichos servicios, con acciones de comprobación realizadas por la consultora, como llamadas telefónicas y las visitas realizadas al “Hostal Happy”; asimismo los consultores realizaron una visita al establecimiento “El gran Chaparral” el mismo que emitió comprobantes de pago por gastos de alimentación y que habría utilizado para sustentar dicho concepto, evidenciando que los precios detallados en los



comprobantes de pago en mención no corresponderían a los precios reales ofrecidos en el establecimiento.

En el apartado, “III. SOBRE LA INOBSERVANCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO – RIT”, se señala que el demandante no observó el numeral 5) del artículo 15 del RIT, que estipula que es obligación del trabajador desempeñarse con honestidad y lealtad, y en el Art. 40 de dicho reglamento se establecen los actos que justifican la imposición de medidas disciplinarias, que en su numeral 27 se refiere a valerse de su condición de trabajador de PETROPERÚ S.A. para obtener beneficios de índole personal, y el numeral 29 sobre la inobservancia de las disposiciones establecidas en el Código de Integridad de Petroperú – PETROPERÚ S.A., por haber sustentado sus viáticos a través de comprobantes de pago que contendrían información falsa o adulterada, todo ello con la finalidad de obtener una ventaja pues no se habrían cumplido los parámetros establecidos en el Código de Integridad debido a que dichos comprobantes no contendrían información exacta completa y fidedigna de los gastos incurridos.

En el apartado “IV. SOBRE LA FALTA CONSISTENTE EN ENTREGAR O USAR INFORMACIÓN FALSA CON LA FINALIDAD DE OBTENER UNA VENTAJA” señalan que para su configuración se requiere que se pruebe la intención del trabajador de obtener una ventaja patrimonial o no, y la falta de veracidad de la información usada o entregada, no resultando necesario que se acredite un perjuicio al empleador, sustentándose en la presentación de comprobantes de pago que consignan fechas distintas a las de su alojamiento, así como la presentación de comprobantes de pago por alojamiento y alimentación cuyos montos serían falsos o adulterados

Siendo que al finalizar la carta de imputación de faltas graves (fojas 392), se ha consignado expresamente lo siguiente: “(...) *Por lo expuesto, al amparo del artículo 31 de la LPCL, le cursamos la presente carta de imputación de cargos, otorgándole un plazo de seis (6) días naturales para que usted ejercite su derecho de defensa, contados desde el día siguiente de la recepción de la presente comunicación. (...).* Asimismo, con el objeto de que usted pueda ejercer su derecho de defensa respecto a los cargos imputados, adjuntamos en formato digital, las copias de los siguientes documentos: ANEXO N° 1: Copia digitalizada de la parte pertinente del informe de Revisión Especial de



Rendición de Cuentas por caso individual. ANEXO N° 2: Copia digitalizada del comprobante de pago por alojamiento con fecha de emisión que no corresponde a la estadía. ANEXO N° 3: Copias digitalizadas de los comprobantes de pago por alojamiento y alimentación cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios. ANEXO N° 4: Copias digitalizada del comprobante de pago que muestra el precio real por concepto de alojamiento. Verificándose también de autos que, de fojas 395 a 419 de autos, obra la Carta N° 003-2019/IRGG de fecha 22 de noviembre del 2019 y anexos, mediante la cual, el demandante en ejercicio de su derecho de defensa efectúa sus descargos.

Más adelante, de fojas 521 a 533 de autos, obra la Carta N° SINT-0777-2019 fechada el 04 de diciembre del 2019, que la entidad demandada remite al trabajador comunicándole que la empresa ha decidido hacer efectivo su despido por haber incurrido en las faltas graves previstas en los incisos a) y d) del Artículo 25 de la LPCL, señalando expresamente lo siguiente: *“Mediante la presente carta, al amparo por el artículo (...) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR (en adelante LPCL), procedemos a comunicarle que la Empresa ha decidido hacer efectivo su despido por haber incurrido en faltas graves previstas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL, debido a que contamos con sólidos argumentos de hecho y de derecho que amparan la decisión de aplicar la sanción disciplinaria más severa, es decir el despido... En ese sentido, con la finalidad de demostrar que la imputación de la comisión de faltas graves contemplados en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL, que establece como causas justas de despido las siguientes conductas: (I) el incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, (II) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y (III) la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja; no constituye una decisión arbitraria de nuestra empresa hacia su persona, consideramos necesario manifestarnos sobre los puntos expuestos en su carta de descargo presentada con fecha 25 de noviembre de 2019”,* pasando a analizar los argumentos de defensa del trabajador en la carta de descargos, en los siguientes acápites: *“INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE SUPONE EL QUEBRANTAMIENTO DE LA BUENA FE LABORAL (...)”, “SOBRE EL*



INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE PETROPERÚ (...), y “SOBRE LA PRESUNTA FALTA GRAVE CONTEMPLADA EN EL ART. 25 INCISO d) DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO 728 (...), para concluir en lo siguiente: “(...). En consecuencia, los documentos presentados por usted no desvirtúan la veracidad de las imputaciones formuladas en su contra y que se basan en el sustento documentario objetivo y real que le ha sido presentado para que elabore sus descargos. (...). Por las consideraciones antes expuestas, nuestra Empresa se reafirma en las imputaciones que usted no ha revertido ni desvirtuado, configurándose así la causa de despido por falta grave consistente en (i) el incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, (ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; y (iii) la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, las dos primeras tipificadas en el literal a) del artículo 25 de la LPCL y la tercera en el literal d) de la misma LPCL. Por tal motivo, PETROPERÚ S.A. se reafirma en la decisión de extinguir el contrato de trabajo que mantenía con su persona a partir de la fecha de recepción de la presente carta.” (el remarcado es nuestro).

DÉCIMO.- Así pues, del análisis minucioso del procedimiento de despido seguido por la entidad demandada, no se advierte que la carta de despido difiera de la carta de pre-aviso, como señala la parte demandante en su escrito de apelación, pues se ha logrado verificar que con la carta de pre-aviso de despido N° N° SINT-0648-2019 del 12 de noviembre del 2019, de folios 380 a 394, entendida como carta de imputación de cargos, la entidad demandada le hace conocer al demandante la imputación de faltas graves contempladas en los incisos a) y d) del Art. 25 del D.S. N° 003-97-TR, referidas a: i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, y iii) la entrega de información falsa el empleador con la intención de obtener una ventaja, las dos primeras tipificadas en el inciso a), y la tercera tipificada en el inciso d) del Art. 25 del D.S. N° 003-97-TR, precisando con detalle las conductas específicas que configuran dichas faltas graves; lo que guarda correspondencia con el contenido de la Carta N° SINT-0777-2019 fechada el 04 de diciembre del 2019, (fojas 521 al 533), con la cual la entidad demandada, luego de recibir y analizar la carta de descargos, comunica al demandante su decisión de despedirlo precisamente por las mismas faltas que



le imputó en la carta de pre aviso de despido, esto es, por la comisión de las faltas graves contempladas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL, referidas a: (i) el incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, (ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, y (iii) la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener ventaja, las dos primeras tipificadas en el inciso a) y la tercera tipificada en el inciso d) del Art. 25 del D.S. N° 003-97-TR; y si bien la parte demandante alega que la carta de despido solo señala las faltas graves referidas al inciso a) y d) del Art. 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin detallar en qué consistieron las faltas, como si lo hacen en la carta de pre-aviso, lo cierto es que, tal y como se ha señalado líneas arriba, dentro del procedimiento de despido, su finalidad es distinta, la carta de pre-aviso o imputación de cargos, tiene por finalidad comunicar al trabajador las faltas graves que se le imputan conforme al catálogo del Art. 25 del D.S. N° 003-97 -TR, detallando las conductas, hechos, circunstancias, anexar la documentación sustentaría, etc., para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, mientras que la carta de despido, tiene como finalidad que el empleador luego de recibir y analizar los descargos del trabajador, comunique la decisión adoptada de dar por culminada la relación laboral por comisión de las faltas graves imputadas (si así lo estima conveniente), siendo que en el caso de autos, la carta de despido cumple con lo establecido por el Art. 32 del mencionado D.S. N° 003-97-TR, es decir, cumple con indicar de modo preciso la causa del despido y la fecha de cese, sin que se advierta afectación al debido proceso, al derecho de defensa o al principio de legalidad, ni falta de motivación en su contenido.

DÉCIMO PRIMER.- No obstante, lo anteriormente expuesto, debe agregarse que el agravio señalado por la parte demandante en su escrito de apelación dista de lo precisado por ella misma en su escrito de demanda de folios 660 a 701, en cuyo considerando vigésimo cuarto de sus fundamentos de hecho ha precisado lo siguiente *“El despido fraudulento es aquél que se realiza siguiendo un procedimiento de despido legal ...**aun cuando se cumple con la imputación de una causa y los cánones procedimentales...**sin embargo la verdadera causa es el ejercicio de la libertad sindical para ello ha fabricado pruebas al contratar una consultora RSM PANEZ CHACALIAZA & ASOCIADOS... aun cuando **se cumple con la imputación de una causal y los cánones***



procedimentales”. Es decir, la demandante ante este estadio procesal recién señala que la carta de despido no guardaría relación con la carta de preaviso de despido, lo que afectaría el debido procedimiento por no haberse seguido correctamente el procedimiento legalmente establecido en la Ley de Productividad y competitividad; sin embargo, este argumento no fue vertido en su escrito de demanda, en donde más bien refirió que “la demandada ha seguido el procedimiento legal, siendo reiterativa en este aspecto”.

Por las consideraciones antes vertidas, este Tribunal considera que debe desestimarse el agravio.

DÉCIMO SEGUNDO.- Por otro lado debe indicarse que en el presente proceso, conforme se ha indicado, el actor ha interpuesto como pretensión principal la nulidad de despido y como pretensión subordinada la existencia de despido fraudulento.

SOBRE LA PRETENSIÓN PRINCIPAL DE DESPIDO NULO.-

DÉCIMO TERCER.- Con relación al peticitorio de reposición, la parte demandante tiene como pretensión principal, la reposición por despido nulo, alega que dicho despido deviene en nulo por las causales contempladas en los incisos a), b) y c) del Art. 29 del D.S. No. 003-97-TR, mientras que la entidad demandada considera que se trata de un despido por causa justa al incurrir el actor en faltas graves contempladas en los incisos a) y d) del Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR. En ese sentido, para resolver la presente controversia es necesario tener presente la Casación Laboral No. 12816-2015-Lima expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 08 de abril del 2016, cuyo décimo considerando constituye precedente de cumplimiento en las instancias inferiores, donde señala lo siguiente: “(...) *Décimo: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Considerando, que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú consagra la adecuada protección de los trabajadores frente al despido, además que en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical los trabajadores deben encontrarse adecuadamente protegidos no solo por los tratados y por las leyes, sino que los operadores de dichos instrumentos jurídicos deben establecer criterios jurisprudenciales claros para su aplicación por todas las instancias del Poder Judicial, por tal motivo la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte*



Suprema de Justicia de la República establece que la interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97- TR, es la siguiente: **Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es el caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo.** No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales.” (el remarcado es nuestro), pronunciamiento judicial que encuentra sustento en el Art. 22 del D.S. N° 003-97-TR que a la letra dice: “Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”. Y en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, la STC N° 0470 8-2011-PA/TC Lima Norte, en su fundamento 4 señala: “(..) 4. 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 remarcado es nuestro).

DÉCIMO CUARTO.- En otras palabras, en el caso de autos ambas partes tienen la carga de la prueba, lo cual resulta coherente con lo establecido en el Art. 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497, que señala lo siguiente: “Artículo 23.- Carga de la prueba.- 23.1 La carga de la prueba



corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...) 23.3 Cuando corresponda, si **el demandante** invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...); **b) El motivo de nulidad invocado** y el acto de hostilidad padecido. (...); 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...); c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.” (el remarcado y subrayado es nuestro), es decir, al demandante le corresponde probar el motivo de la nulidad invocada, y al demandado la causa del despido,

En ese orden de cosas y, atendiendo a los agravios esbozados por la parte demandante en su escrito de apelación se tiene que los mismos están dirigidos fundamentalmente a cuestionar lo resuelto por el A quo con relación a la falta grave relacionada con la presentación de comprobantes de pago que no guardan relación con los precios reales de los servicios de alimentación y que han sido abordados por el juez al resolver la pretensión subordinada de despido fraudulento, siendo que si bien la apelante en la oralización de sus agravios en la vista de causa, ha hecho referencia a que el despido obedecería a una represalia por la actividad sindical del demandante desplegada como representante de los trabajadores hasta el año 2019 y como candidato en el mismo año, lo cierto es que los mismos no han sido expuestos bajo ningún término en su recurso de apelación de modo tal que encontrándose este colegiado limitado por el principio del “*tantum devolutum quantum appellatum*” este Colegiado no puede emitir mayor pronunciamiento al respecto, debiendo optar en este caso por confirmar este extremo de la demanda al apreciarse que el A quo ha cumplido con motivar y dar razones suficientes dentro de los cánones exigidos por el inciso 5 del artículo 139 los fundamentos que sustentan su decisión en este extremo, tal y conforme se puede apreciar de los fundamentos 3.21 a 3.36; 3.49 a 3.52 de su sentencia.

DÉCIMO QUINTO.- No obstante, hay que recordar que con relación al fuero sindical, el artículo 30 del D.S. 003-97-TR establece que: “El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores **no ser despedidos** ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, **sin justa causa** debidamente demostrada o sin su aceptación. No es exigible el requisito de aceptación del



trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical”, de lo cual se infiere que de existir justa causa, entonces un trabajador que realiza actividad sindical en representación de los trabajadores o que ha sido candidato a representante, sí podría ser válidamente despedido, siendo que lo mismo se podría decir de aquél trabajador que presenta una queja administrativa o judicial contra el empleador, pues como se ha visto el despido será nulo solo en aquellos casos en los que el empleador evidencie una conducta subrepticia, deliberadamente dirigida a afectar los derechos fundamentales del trabajador, como lo es la libertad sindical, lo que presupone la ausencia de una causa justa para el despido. Consecuentemente aun cuando en la sentencia impugnada el análisis de la existencia de falta grave prevista en la ley haya sido efectuado con relación a la pretensión subordinada, de corroborarse por este Colegiado su existencia, ello ratificaría lo resuelto por el A quo respecto a la no existencia de un despido nulo, y en su caso tampoco la ocurrencia de un despido fraudulento.

SOBRE LA PRETENSIÓN SUBORDINADA DE DESPIDO FRAUDULENTO.-

DÉCIMO SEXTO.- Respecto del ***despido fraudulento*** debe hacerse presente que éste es el despido que se hace con engaño, con causal no prevista en los artículos 23° y 24° del Decreto Legislativo 728 o de alguna normatividad pertinente, sino que se efectúa con el único propósito de despedir al trabajador inventando cualquier cosa contra la verdad.

Sobre el despido fraudulento la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, principalmente en las demandas de amparo interpuestas por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL (Expediente número 1124-2001-AA/TC), Eusebio Llanos Huasco (Expediente número 976-2001-AA/TC) y, César Antonio Baylón Flores (Expediente número 0206-2005-PA/TC), ha establecido, en los dos primeros casos como doctrina jurisprudencial, merced a lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, respecto de la protección adecuada frente al despido arbitrario dentro de los alcances del artículo 27° de la Constitución Política del Estado, una tipología de aquellos despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo, que comprende al despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento. Así, en el fundamento 15.b de la Sentencia del Tribunal Constitucional



número 976-2001-AA/TC el supremo intérprete de la Constitución señala que se produce el despido incausado cuando, “*Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique*”; definiendo al despido fraudulento, el Tribunal señaló en el fundamento 15c de esta sentencia que éste se produce cuando, “***Se despide con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-97-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas***”. De otro lado, en el tercer caso (Expediente número 0206-2005-PA/TC), mediante precedente vinculante de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, reordenando la competencia de la jurisdicción constitucional y la jurisdicción ordinaria a partir del carácter residual del proceso de amparo que adopta el citado Código a diferencia del carácter alternativo que se le dispensaba con anterioridad a su vigencia, se estableció en el Fundamento 7 que, “*Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados*”; asimismo, en el Fundamento 8 señala que, “*Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al*



despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos"; es así que en el despido fraudulento el despido se hace con engaño, con causal no prevista en los artículos 23° y 24° del Decreto Legislativo 728 o de alguna normatividad pertinente, sino que se efectúa con el único propósito de despedir al trabajador inventando cualquier cosa contra la verdad³.

En tal sentido, cabe precisar que, para la configuración del despido fraudulento como tal, en cualquiera de sus variantes establecidas por el Tribunal Constitucional, se exige la existencia de un “**ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, (...)**”. Siendo así, como ya se ha establecido, no se trata de una figura que provenga de la ley, sino de la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional.

Es así que, conforme la jurisprudencia señalada, el Tribunal Constitucional ha establecido los supuestos en los cuales puede producirse un despido fraudulento, los cuales se detallan a continuación: **i)** Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, **ii)** Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente, **iii)** Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad, **iv)** Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral, **v)** Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente.

DÉCIMO SÉTIMO.- Conforme se aprecia del escrito de demanda, el actor refiere que se le han “...imputado hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios por parte de los actuales funcionarios de la demandada”, habiendo fabricado pruebas, al contratar una consultora RSM PANEZ CHACALIAZA & Asociados saliéndose del margen de la ley... y que todos los años, las

³ ANACLETO GUERRERO, Víctor. *Manual de Derecho del Trabajo*, Lex & Iuris, Agosto 2015, Página 311.-



rendiciones de cuentas han sido aprobadas por los niveles correspondientes sin ningún tipo de observación, como con lo cual es evidente el ánimo perverso, auspiciado por el engaño”.

No obstante, en el presente caso, de los agravios esbozados por el apelante en su recurso impugnativo, no se aprecia que se haya sustentado la existencia en el presente caso de los elementos configurativos del despido fraudulento, siendo que los agravios expuestos están dirigidos a cuestionar puntualmente la determinación de la existencia de falta grave por parte del A quo, de modo que es sobre este aspecto que este Colegiado va a proceder a pronunciarse, dentro del marco establecido por el tantas veces citado, *“tantum devolutum quantum appellatum”*.

En esa línea conviene recordar que en la carta de despido remitida al actor mediante conducto notarial a la que se ha hecho referencia precedentemente, la demandada ha examinado uno a uno los argumentos de la carta de descargos expuesta por el actor, así como ha desvirtuado cada uno de los argumentos que ha presentado la parte demandante; así se tiene que en la página siete de la citada carta de despido la empresa demandada señala *“(…) Luego de haber evaluado lo expresado por usted y ello contrastado con los documentos que sustentan la imputación formulada, se ha evidencia en la carta de pre aviso de despido que la información contenida en los comprobantes de pago que usted ha presentado no se ajustan a los procedimientos formales para la sustentación y correcta rendición de viáticos, tal como está establecido de manera expresa en la normativa interna, por lo cual el descargo no revierte ni desacredita los hechos probados, lo cual no genera una convicción contraria (...)”*.

Así púes, cuando la demandada hace referencia a *“los documentos que sustentan la imputación formulada”*, lo hace aludiendo al Informe de Revisión Especial de Rendiciones de Cuentas por caso individual que la demanda le encargó elaborar a la Consultora RSM Panez, Chacaliaza y Asociados, quienes evaluaron la rendición de cuentas de viáticos del periodo comprendido entre marzo de 2016 a mayo del dos mil diecinueve, tomando muestras documentarias de forma aleatoria de las sedes de Talara, Oleoducto e Iquitos (entre ellos el demandante), conforme al procedimiento establecido en el *“Manual de Procedimientos de viajes y asignaciones - viajes al interior del país*



para el personal de Petroperú", Documento número PA1-ADM- 158, versión v.2.0 que estuvo vigente desde el quince de octubre del dos mil trece hasta el dieciséis de junio del dos mil diecinueve. En dicho informe de revisión especial de rendiciones de cuentas por caso individual se identificó los indicios de responsabilidad que se le refirieron al demandante en la carta de imputación de cargos *supra* referida, habiéndose detallado en ella con claridad los diferentes aspectos de las irregularidades que se le imputaron al actor. Documento que, evidentemente, fue encargado realizar por la demandada como parte de sus acciones de control que a todo empleador del régimen de la actividad privada le está facultado para supervisar las actividades de sus trabajadores. De manera tal que, el hecho que la demandada haya realizado ese tipo de control hacia sus trabajadores que recibieron viáticos, entre los cuales figuran el demandante y otros dirigentes sindicales, no lo hace ilegal ni arbitrario, como hace alusión en su teoría del caso la parte demandante.

DÉCIMO OCTAVO.- Bajo este contexto, con relación a las faltas graves contempladas en los incisos a) y d) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, debe hacerse presente que en el caso bajo análisis, la empresa demandada precisó en la carta de imputación de cargos SINT-0648-2019 de fecha 12 de noviembre del dos mil diecinueve, que las faltas graves cometidas por el trabajador se subsumen en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR, específicamente: **i)** incumplimiento de las obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, **ii)** inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y **iii)** entregar o usar información falsa con la finalidad de obtener una ventaja.

Así, en los incisos a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR, se contempla como faltas graves que justifica el despido las siguientes: *“Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia de 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. (...) d) El uso o*



*entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; **la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal***" (negrita agregada nuestra).

Con relación al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo contemplado también en el artículo 25° inciso a) del Decreto Supremo 003-97-TR, la misma doctrina precisa que, *"La inobservancia por el trabajador de las disposiciones del RIT es tipificada como falta grave, siempre que dicho incumplimiento "revista gravedad", a tenor del inciso a) in fine del art. 25 LPCL. Por ello, en cada caso concreto deberá evaluarse, con la mayor objetividad, si la trasgresión del RIT en que incurre el trabajador posee la trascendencia necesaria para considerarla "grave" y sancionarla con el despido*"⁴. Y finalmente, respecto a la falta grave del inciso d) del dispositivo antes citado, se afirma que, *"El elemento material u objetivo es el dato falso que el trabajador suministra al empleador, pero, para que se configure la falta, es necesario que concurra un elemento subjetivo: que el trabajador actúe con animus nocendi hacia el empleador o con el propósito de obtener una ventaja para sí"*⁵.

DÉCIMO NOVENO.- Sobre la segunda parte del inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR, referida a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, debe hacerse presente que tal como ha quedado demostrado a lo largo del presente proceso judicial, así como lo manifestado por el propio demandante en la audiencia de vista de causa llevada a cabo ante este Superior Colegiado, el actor conocía a cabalidad lo señalado tanto en el "Reglamento Interno de Trabajo de Petróleos del Perú - Petroperú S.A.", así como "Manual de Procedimientos de Petroperú - Viajes y asignaciones al interior del país"; debiendo tenerse presente que en el artículo 15° del citado Reglamento Interno de Trabajo, se señala expresamente que **"Son obligaciones del trabajador: (...) 5) Desempeñar sus labores de manera diligente, con honestidad, lealtad y productividad, de acuerdo a las funciones que le sean asignadas, siguiendo las instrucciones de su jefe y los objetivos establecidos en línea con la visión, misión, valores, principios de la Empresa y con el Código de Integridad y normas relacionadas al Sistema de Integridad de PETROPERÚ S.A. (...) 9) Cumplir lo dispuesto por el Reglamento Interno de**

⁴ Ob. cit., Página 224.-

⁵ Ob. cit., Página 224



Trabajo, políticas, normas y procedimiento de la Empresa” (negrita agregada nuestra).

Resulta pertinente señalar que en el rubro de definiciones del “Manual de Procedimientos de Petroperú - Viajes y asignaciones al interior del país” de folios 996 a 1005 de la empresa demandada se define la “Rendición de Cuentas” como aquella **“Gestión que realiza el trabajador para rendir cuenta de los importes recibidos para gastos por conceptos de pasaje, llamadas telefónicas, alojamiento, alimentación, movilidad local, lavandería y otros”** (negrita agregada nuestra), mientras que respecto al “Viático” se indica que, es aquel **“Monto que se otorga al trabajador, previa verificación del nivel de aprobación en el segundo párrafo del numeral III del presente, en ocasiones que tenga que desplazarse fuera de su lugar habitual de trabajo, por razones de trabajo, capacitación, u otro señalados que estén destinados cubrir los gastos de alojamiento, movilidad local, y otros en la localidad de destino”** (negrita agregada nuestra).

VIGÉSIMO.- Estando entonces a los agravios esbozados en el recurso de apelación y a la sentencia emitida por el A quo, se determina que el mismo ha resuelto: “3.46 En efecto, de la actividad probatoria desplegada en autos, se llega a evidenciar con palmaria claridad que: 1) El consumo por alimentación en el Gran Chaparral y en los comprobantes de pago, por el período de octubre de 2016 a julio de 2019 de fojas 818-907, se registra en cada una de dichas facturas “consumo-almuerzo” por la suma de S/. 150.00. Sin embargo, a pesar que el demandante manifestó en audiencia que el consumo era por las tres comidas del día: desayuno, almuerzo y cena, lo registrado en cada factura no se condice con su afirmación vertida en audiencia (entre los minutos 01:55:55 a 01:58:00); máxime si el propio demandante anexó a su carta de descargo los listados de los platos que se ofrecen en venta, los cuales resultan ser de bajo costo, (fojas 427-433), deviniendo en ilógico y desproporcionado que el consumo, casualmente llegue siempre a la misma suma (S/. 150.00). Asimismo, atendiendo a que por razones de aplicación del Manual de Procedimientos de Viáticos N° PA1-ADM- 158, versión v.2.0, que estuvo vigente desde el 28 de octubre de 2013 hasta el 16 de junio de 2019, en este se exige en el punto IV. DEFINICIONES en el rubro de alimentación que éste debe basarse en criterios de razonabilidad y racionalidad, lo que contrariamente se omite en la rendición de viáticos por alimentación; 2) La falta laboral verificada en el acápite anterior,



vulnera el párrafo tercero del punto 6.7 del Manual de Procedimiento de Viáticos N° PA1-ADM-158, en el que se precisa: “Los comprobantes de pago que cancelen dos (2) o más servicios, deberán detallar claramente los montos que corresponden a cada uno de ellos. (...)” (fojas 485) en este caso, se observa un flagrante incumplimiento a esta disposición, que vulnera la buena fe laboral; 3) En relación a la presentación de comprobantes de pago por alojamiento con fechas de emisión que no corresponden a su estadía, se verifica de la Factura N° 0001-001834 emitida por el “Hotel El Dragón”, de fecha 16 de abril de 2018, se registra alojamiento por los días 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de abril de 2018, a razón de S/. 60.00 diario, lo que hace un total de S/. 420.00, de fojas 801. Al respecto, el actor sostiene que el día hotelero culmina a las 12 del mediodía, resulta verosímil que el actor haya pagado el hospedaje por el día 15 de abril de 2018 y teniendo conocimiento que día culmina al mediodía del día siguiente, entonces, es objetivamente veraz que el día pagado es el 15 de abril de 2018 y la factura se extienda el día 16 de abril de 2018; 4) En relación a la presentación de comprobantes de pago por alojamiento y alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios. Esta falta se sustenta en los comprobantes de pago de Hotel El Dragón y del Hostal Happy. En cuanto a los comprobantes de pago del Hotel El Dragón, si bien el alojamiento del actor tuvo un costo de S/. 60.00 y la demandada sustenta que el precio real es de S/. 40.00 o S/. 45.00, también es verdad que el mecanismo utilizado para arribar a esta conclusión, es una simple llamada telefónica que, no necesariamente, resulta verosímil e idónea para calificarla como información inexacta o irreal la contenida en las boletas entregadas por el actor a la demandada en la rendición de viáticos; 5) En cuanto, a los comprobantes de pago por alojamiento emitidos por Hostal Happy, de la cual se observa que el concesionario durante el lapso de tiempo en que el actor se hospedó en dicho establecimiento, el mismo estaba concesionado a Cárdenas Becerra Erlinda, con RUC 10084008821, tal como consta de las documentales de fojas 816-817, cuyo costo diario era de S/. 90.00; sin embargo, de la documental glosada por PETROPERU a fojas 909, con la cual se pretende acreditar que el costo del hospedaje es de S/. 80.00 soles diario, de este mismo documento se observa que dicho hostel está concesionado a THE BEST OF THE GODS S.A.C. quien tiene el RUC 20604472840, la cual difiere de las facturas extendidas a la actora por el citado Hostal Happy pero con el concesionario, Cárdenas Becerra Erlinda, con RUC 10084008821, lo que pone en duda respecto a los costos de



alojamiento, los que pueden diferir en función al concesionario, por lo que en este sentido, la falta grave no está sustentada de manera idónea, por tanto deviene en infundada” de lo que se puede colegir que la única falta grave amparada es la referida a la presentación de los comprobantes de pago por alimentación en donde como se aprecia ha señalado que: “1) El consumo por alimentación en el Gran Chaparral y en los comprobantes de pago, por el período de octubre de 2016 a julio de 2019 de fojas 818-907, se registra en cada una de dichas facturas “consumo-almuerzo” por la suma de S/. 150.00.... 2) La falta laboral verificada en el acápite anterior, vulnera el párrafo tercero del punto 6.7 del Manual de Procedimiento de Viáticos N° PA1-ADM-158, en el que se precisa: “Los comprobantes de pago que cancelen dos (2) o más servicios, deberán detallar claramente los montos que corresponden a cada uno de ellos. (...)” (fojas 485) en este caso, se observa un flagrante incumplimiento a esta disposición, que vulnera la buena fe laboral”

En ese sentido, la parte apelante señala como agravio: “El A quo haciendo una interpretación subjetiva del manual de procedimientos de viáticos PA1-ADM-158 señala que “los comprobantes de pago que cancelen dos (2) o más servicios deberán detallar claramente los montos que corresponden a cada uno de ellos (...)”, en cuanto a que el referido manual respecto a ello, se refiere a dos o más servicios alimentación y/o alojamiento, es en estos casos que se debe de especificar en forma detallada y clara los montos que corresponden a cada uno en caso sean emitidos por un mismo proveedor, Lo cual no sucede en el presente caso puesto que solamente se está declarando el concepto de alimentación...” “

Al respecto se tiene que del tenor del acápite 6.7 del manual de procedimientos de viáticos PA1-ADM-158 se aprecia que el mismo se refiere propiamente a la obligación de especificar en forma detallada y clara los montos que se refieren a dos o más servicios, no haciendo la precisión que hace el apelante en cuanto a que en este extremo la norma se refiere a los servicios de alimentación y alojamiento, por lo que la interpretación efectuada por el juez de primera instancia no deviene en arbitraria o subjetiva, ya que la referida norma no señala de manera expresa que cuando establece la obligación de detallar los servicios, ésta se refiera solo al caso de los comprobantes que acumulan servicios de alimentación y alojamiento, no subsumiendo los casos en los que existan varios servicios de alimentación.



Sin embargo, lo relevante del caso es lo referido al hecho que la falta imputada al actor en la carta de preaviso de despido en donde se señala: *Se realizó una visita al establecimiento Margarita Ruesta Huaranga con RUC 10089210033 cuya denominación comercial es El Gran Chaparral ubicado en calle Miguel Seminario 288- San Isidro donde se identificó que el precio del menú es de S/. 13.00 Sin embargo las facturas emitidas del proveedor van dirigidas hacia un monto de S/. 150.00”*

En ese sentido, la parte apelante conforme se aprecia de su recurso impugnativo, refiere que “...los comprobantes de pago presentados por el accionante son válidos ya que éste correspondía a la alimentación diaria desayuno almuerzo y cena comprobantes emitidos por el proveedor el gran chaparral...”; de lo que se colige que el demandante sostiene que en realidad los S/. 150.00 que aparecen en los comprobantes de pago de folios 818-907, corresponden a una acumulación de los servicios de alimentación de desayuno, almuerzo y cena que consumía a la carta (o sea no menú) y que le prestaba un único proveedor que era “El gran Chaparral”. En este punto debe señalarse que el A quo en la sentencia hace referencia a un detalle, que es el hecho que, en los comprobantes de pago, “*El consumo por alimentación en el Gran Chaparral y en los comprobantes de pago, por el período de octubre de 2016 a julio de 2019 de fojas 818-907, se registra en cada una de dichas facturas “consumo-almuerzo” por la suma de S/. 150.00*”, es decir los aludidos comprobantes de pago hacen referencia a “consumo- almuerzo”, con lo cual desvanece la tesis del apelante en cuanto a que corresponderían al servicio de desayuno almuerzo y cena, siendo que, al ser el apelante el que alega hechos en oposición a lo señalado en los referidos comprobantes de pago, que el propio demandante entregó a la demandada para sustentar su rendición de gastos por alimentación, la carga probatoria resulta de cargo del propio accionante y no de la demandada, no siendo de recibo el argumento de la apelante en cuanto a que, “*el hecho que el proveedor haya consignado en una boleta consumo-almuerzo no significa que no me haya brindado el servicio de desayuno y cena y que todo el consumo diario fuera en total la suma de S/. 150 por las tres, comidas puesto que la demandada en ningún momento ha demostrado otras facturas por alimentación por el período comprendido...*”, tanto más, si la declaración jurada del administrador de El Gran Chaparral” de folios 425 a 426, que el actor adjunta a su carta de descargo, únicamente



señala que *“...declaro bajo juramento que las facturas emitidas al señor Isaías Rubén Gonzales Gonzales son reales por consumos de platos a la carta”* no habiendo en ningún momento precisado que dichos consumos correspondan a los servicios de desayuno almuerzo y cena como refiere el actor. En tal sentido dicho medio probatorio no genera convicción en el Colegiado respecto a la veracidad de los comprobantes de pago en cuestión, pues la explicación de los consumos a la carta resulta insuficiente para dar una justificación razonable a consumos por almuerzo del orden de S/. 150.00 siempre “exactos” en todas las oportunidades en que se habría prestado el servicio en dicho periodo, sobre todo si conforme se aprecia de las documentales de folios 427 a 433, los precios de los platos ofrecidos por el proveedor “El Gran Chaparral” tienen un costo promedio de veinticinco soles, algunos treinta soles, lo que no se condice con el valor de 150 soles por almuerzo que señalan los comprobantes de pago.

Por tanto, para este colegiado la desproporcionalidad de los precios consignados en los comprobantes de pago de folios 818 a 907 referidos a consumo -almuerzo, resulta manifiesta y claramente contradictoria a los criterios de razonabilidad y racionalidad, *que exigen las normas de rendición de viáticos por alimentación de la demandada, por lo que evidencian indicios claros de que no corresponden a consumos reales por todo el monto consignado, tanto más si como se aprecia en la carta de preaviso de despido, se señala “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... lo que habría generado **una indebida ventaja patrimonial a su favor, con el subsecuente perjuicio económico para la empresa**”* (El resaltado es nuestro), por lo que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 276 del del Código Procesal Civil referente a que *“El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia”* y por el artículo 281 del mismo cuerpo procesal que señala: *“El razonamiento lógico-crítico del Juez, basado en reglas de experiencia o en sus conocimientos y a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuye a formar convicción respecto al hecho o hechos investigados.”* es posible inferir que los hechos imputados al actor con referencia a la presentación de comprobantes



de pago por alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios de alimentación, sí constituyen una infracción a la buena fe laboral desde que se sustentan en el incumplimiento de las obligaciones que tenía el accionante dentro de su relación laboral con la demandada, puesto que los viáticos entregados lo eran para el cumplimiento específico de aquellas, esto es, no eran de su libre disposición y por tanto debía rendir cuenta del adecuado uso de los mismos de conformidad con las normas internas de la empresa y que se encuentran contenidas tanto en el Reglamento Interno de Trabajo como en el Código de Integridad y en el Manual de Procedimientos de Viáticos N° PA1-ADM- 158, versión v.2.0, que estuvo vigente desde el octubre de 2013 hasta el 16 de junio de 2019, que como hemos visto exige en el punto IV. DEFINICIONES en el rubro de alimentación que éste debe basarse en criterios de razonabilidad y racionalidad, lo que contrariamente se omite en la rendición de viáticos por alimentación. En ese sentido para este colegiado la falta grave atribuida por la demandada al actor referida al inciso a) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, en cuanto al incumplimiento de las obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, sí se encuentra acreditada conforme lo ha señalado el A quo en los fundamentos 3.46 a 3.48 de la sentencia impugnada; máxime si como señala Jorge Toyama⁶, respecto al incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral: *“El incumplimiento de obligaciones laborales que implican la vulneración de la buena fe predicable de toda relación contractual sólo podría referirse de los deberes propios, específicos y concretos derivados de la función ocupación para la cual se contrató al trabajador. Se castiga entonces la falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas por las partes o designadas **y también la inobservancia de cuidados y previsiones derivado de la buena fe que deben tenerse en cuenta para el cumplimiento de las obligaciones acordadas. Naturalmente en estos casos no se debe apreciar necesariamente daño ni un perjuicio determinado para concluir que nos encontramos ante una falta laboral pues es suficiente la afectación de los deberes de fidelidad y lealtad**”*. (El resaltado es nuestro).

Asimismo, en cuanto a la falta grave referida al inciso a) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR referido a la inobservancia del Reglamento interno de Trabajo,

⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU JUORGE “El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico práctico”, Primera edición, enero de 2015, Editorial Gaceta Jurídica, Lima, pág. 516-517.



a criterio de los integrantes de este Colegiados, el hoy accionante habría incumplido con lo señalado en el artículo 15° del “Reglamento Interno de Trabajo de Petróleos del Perú - Petroperú S.A.” por cuanto, pese a tener pleno conocimiento de su obligación de rendir cuentas de manera adecuada y conforme a la normativa interna, que no es otra que el “Manual de Procedimientos de Petroperú - Viajes y asignaciones al interior del país” respecto de los viáticos que le fueron otorgados por la hoy demandada por los períodos en los cuales se desplazó a la ciudad de Lima, la rendición de cuentas respectivas no se realizó de acuerdo a dicho manual de procedimientos, resultando ello un incumplimiento grave de relevancia y trascendencia pues incide en el uso adecuado de los recursos económicos que el empleador otorga con ocasión del trabajo, incurriendo por ende, el actor, en la causal prevista en el numeral a) del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR en comento.

Cabe precisar que los hechos imputados al actor pueden también subsumirse dentro del inciso d) del acotado artículo 25 del D.S. 003-97-TR, pues es claro que los comprobantes de pago entregados a la demandada para sustentar los gastos evidencian indicios que rebelan que los montos consignados no corresponden a los consumos realizados en un almuerzo para una sola persona, constituyendo tal circunstancia el elemento objetivo que recoge la referida falta en torno a la entrega de información falsa al empleador, siendo que el elemento subjetivo puede ser apreciado, pues al ser recurrente conforme se ha corroborado con las documentales de folios 818 a 907 no se trata de un error, sino de una conducta recurrente que rebela la intencionalidad de la obtención indebida de una ventaja económica que si bien su monto no ha sido determinado por la demandada en la carta de imputación de cargos, en lo que se refiere a la alimentación, ello no impide que sea subsumida en la acotada falta grave.

Estando a las consideraciones antes expuestas, este Tribunal concluye que, al haberse acreditado la existencia de falta grave, no es posible evidenciar la existencia del despido fraudulento alegado por el demandante debiéndose desestimar la pretensión subordinada del accionante, ratificándose que tampoco se ha producido un despido nulo conforme quedó estipulado al desestimarse la pretensión principal, pues el empleador demandado ha logrado destruir la presunción de despido antisindical al haber probado fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es el



caso de la comisión de la falta grave atribuida al actor, tanto más, si este colegiado tampoco ha apreciado en los medios de prueba ofrecidos que se haya evidenciado, siquiera a nivel indiciario la existencia de una conducta antisindical por parte de la demandada que haga suponer que el despido del accionante corresponde a una represalia contra el actor para impedir su ejercicio del derecho de libertad sindical o por la actividad sindical realizada precedentemente como representante de los trabajadores conforme lo ha señalado el actor en numeral vigésimo cuarto de su escrito de demanda.

Por las consideraciones expuestas, la sentencia venida en grado de apelación debe ser confirmada.

V.- DECISIÓN COLEGIADA

Por los fundamentos de hecho antes expuestos y estando a los dispositivos legales precitados:

- 1) CONFIRMARON** la **sentencia** contenida en la **resolución número seis**, de fecha dieciséis de agosto del dos mil veintiuno, obrante de folios mil doscientos dieciocho a mil doscientos cincuenta y dos, que falla declarando: **1.** Improcedentes las tachas por impertinencia, formulada por Petroperú S.A. contra los documentos enumerados en los puntos 17, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 33, 34, 35, 36, 39; **2.** Fundada la oposición a la exhibicional número 51 sobre la carta de imputación faltas graves laborales, sobre rendición de viáticos y la carta de medida disciplinaria aplicada a Víctor Quintana Monsalve, dirigente sindical del Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones Selva Petróleos del Perú, a quien no se habría despedido sino se le ha aplicado una medida de suspensión; Infundada la oposición a la exhibicional número 52 de los Manuales de Procedimientos de Viáticos, por cuanto señala que los están presentando; y Fundada la oposición a la exhibicional número 53 de los comprobantes de pago falsos o adulterados que el accionante habría presentado a la demandada; **3.** Infundada la demanda interpuesta por Isaías Rubén Gonzales Gonzales sobre Reposición por Despido Nulo y subordinadamente Despido Fraudulento contra la empresa Petróleos del Perú – Petroperú S.A; **4.** Sin costos y, **5.** Consentida o ejecutoriada que fuere la presente archívese definitivamente lo actuado en la forma de ley; **6.** Notifíquese.



- 2) **NOTIFÍQUESE** la presente a los sujetos procesales con arreglo a ley, y a las disposiciones emanadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, descargándose la misma en el Sistema Integrado de Procesos Judiciales. Interviniendo como Ponente el Juez Superior señor *Jorge Washington Alva Inga*..