

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe jurídico sobre la sentencia de vista recaída en el
expediente No. 1556-2022-0-0901-JR-LA-02

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada
que presenta:

Claudia Alexandra Hinojosa Calderón

ASESOR:

Luis Enrique Vilca Ravelo

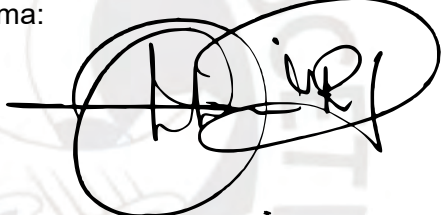
Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, VILCA RAVELO, LUIS ENRIQUE, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe jurídico sobre la sentencia de vista recaída en el expediente No. 1556-2022-0-0901-JR-LA-02", del autor(a) HINOJOSA CALDERON, CLAUDIA ALEXANDRA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 30%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/07/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2025.

<u>VILCA RAVELO, LUIS ENRIQUE</u>	
DNI: <u>43993736</u>	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7520-7263	

RESUMEN

El presente informe jurídico analiza si el cese del trabajador Fedor Emilio Oré Espinoza por parte de Saga Falabella constituyó un despido fraudulento por la causal de falta de tipicidad y fabricación de pruebas, luego de imputársele la comisión de faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) por otorgar descuentos promocionales de “Oportunidad Única” a aquellos clientes que no realizaban las compras con las tarjetas autorizadas por la empresa.

Para el análisis del caso, se emplea principalmente el TUO de la LPCL (artículo 25) y los alcances desarrollados por reiterada jurisprudencia a fin de determinar si se configuraron las faltas imputadas previstas en los literales a) y d). Por otro lado, el despido fraudulento al ser una figura creada jurisprudencialmente a partir de la sentencia recaída en expediente N.º 976-2001-AA/TC, debe evaluarse de acuerdo a los criterios adoptados los órganos jurisdiccionales, concretamente en lo concerniente a la falta de tipicidad y fabricación de pruebas.

Se concluye que no se configuró un despido fraudulento, pues el trabajador fue previamente informado sobre la prohibición de aplicar tales descuentos a través de diversos instrumentos normativos internos (memorándums) que regulaban expresamente las pautas exigidas en dichos casos. Asimismo, su proceder, si bien posibilitó que perciba diversos bonos por meta de ventas, le generó un perjuicio económico a la empresa. Por último, la auditoría efectuada no constituye una prueba fabricada al desvirtuarse que el incumplimiento del trabajador provino de un esquema irregular instaurado.

Palabras clave

Despido fraudulento, buena fe, tipicidad, obligaciones de trabajo, información falsa.

ABSTRACT

This legal report analyzes whether the termination of employee Fedor Emilio Oré Espinoza by Saga Falabella constituted a fraudulent dismissal based on the grounds of lack of typicity and fabrication of evidence, after being accused of committing serious misconduct as outlined in items (a) and (d) of Article 25 of the Consolidated Text of the Law on Labor Productivity and Competitiveness (LPCL) for granting “Oportunidad Única” promotional discounts to customers who did not use the company’s authorized payment cards.

For the case analysis, Article 25 of the LPCL and the scope developed through consistent case law are primarily employed to determine whether the alleged infractions under items (a) and (d) were established. Furthermore, since fraudulent dismissal is a jurisprudential concept derived from the Constitutional Court’s decision in case No. 976-2001-AA/TC, the evaluation must adhere to the criteria adopted by judicial bodies, specifically regarding the lack of typicity and fabrication of evidence.

It is concluded that no fraudulent dismissal occurred, as the employee had been previously informed—through various internal regulatory instruments (memorandums)—of the prohibition against applying such discounts, which clearly outlined the applicable rules. Moreover, although his actions enabled him to earn sales-based bonuses, they also caused economic harm to the company. Lastly, the internal audit does not constitute fabricated evidence, as it was proven that the employee’s misconduct did not stem from an irregular or systemic practice within the company.

Keywords

Fraudulent dismissal, good faith, typicity, work obligations, false information.

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso y del análisis	6
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	7
2.1 Hechos del caso	7
2.2 Hechos del proceso judicial	9
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	12
3.1 Problema principal	12
3.2 Problemas secundarios	12
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	12
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	12
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	13
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	14
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	34

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Sentencia de vista del expediente No. 1556-2022-0-0901-JR-LA-02
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho laboral, procesal laboral, constitucional
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Fedor Emilio Oré Espinoza
DEMANDADO/DENUNCIADO	Saga Falabella S.A
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Sala Laboral de Lima Norte
TERCEROS	
OTROS	<i>[Cualquier otro dato que considere importante o que le genere duda, a fin de abordarlo con el/la asesor/a.]</i>

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

Este proceso reviste de especial relevancia puesto que analiza si el cese del demandante constituye un despido fraudulento en virtud de los supuestos establecidos jurisprudencialmente en la sentencia del Tribunal Constitucional del expediente No. 976-2001-AA/TC (sentencia Llanos Huasco), analizando principalmente la configuración de la falta de tipicidad y fabricación de pruebas de la conducta imputada, a fin de determinar si al demandante le corresponde la reposición pretendida. No solo la sentencia de primera instancia realiza un análisis minucioso de los hechos controvertidos -a través de herramientas probatorias, inferencias, alcances de la “tipicidad” exigida e inclusive abordando los supuestos aplicables al despido arbitrario-, sino que la Sala también desestima cada argumento esgrimido por el Juzgado aplicando diversas figuras procesales (máxima de la experiencia, valor probatorio de los documentos ofrecidos y presupuestos del despido fraudulento) y contrastando la falta imputada con el récord laboral del trabajador en la empresa.

En ese sentido, dado que se le imputaron los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL, se analizan los alcances de ambos supuestos aplicados al caso. En el primer caso, se discute si el trabajador incumplió sus obligaciones de trabajo e inobservó el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que se recopila toda la normativa interna de la empresa pertinente (lineamientos, procedimientos, políticas) a fin de determinar si se generó el quebrantamiento de la buena fe laboral por un actuar deliberado y negligente del trabajador que implicó la transgresión de sus obligaciones laborales. En el segundo caso, se analiza si su conducta supuso que se presente información falsa al empleador que le generó un perjuicio a la empresa, indagándose sobre las repercusiones económicas registradas (pérdida monetaria), o ventaja al trabajador, pesquisándose sobre posibles beneficios laborales y económicos obtenidos a raíz de su proceder.

Aunado a ello, el análisis del caso no se limita a analizar los supuestos previstos para la configuración de un despido fraudulento, sino que también aborda aquellos principios exigidos para que la validez de un despido y basado en

causas justas: principio de inmediatez, principio de proporcionalidad, razonabilidad, etc.

De ese modo, se puede apreciar la complejidad del caso, lo cual supuso que se emitan pronunciamientos contrarios y debidamente argumentados que repercutieron en la decisión final y resolución del caso. Finalmente, los hechos del caso pueden ser analizados y contrastados ya no solo con la jurisprudencia aplicable en ese momento que limitaba la configuración del despido fraudulento a cuatro supuestos, sino también con un reciente pronunciamiento de la Corte Suprema (Casación No. 22271-2022 TUMBES) que amplía los alcances de este tipo de despido (lesión de derechos fundamentales, principio de razonabilidad, entre otros), a fin de examinar si corresponde un análisis que abarque otras aristas para la determinación de la existencia de esta figura (despido fraudulento) y no se circunscriba a los elementos distintivos establecidos jurisprudencialmente -y, dada la práctica jurisdiccional, ampliamente aceptada y reafirmada-.

1.2 Presentación del caso y del análisis

El presente caso versa sobre la pretensión de un trabajador de ser repuesto a su centro de trabajo por haberse configurado un despido fraudulento al incurrirse en los supuestos de falta de tipicidad y fabricación de pruebas, en tanto se le imputó haber cometido las faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL, las cuales se habrían configurado cuando se detectó que el trabajador otorgó descuentos exclusivos por Oportunidad Única (OU) a compradores que no contaban con las tarjetas autorizadas por la empresa (CMR, Gift Cards).

En ese sentido, para resolver el caso, en principio se debe dilucidar si el trabajador cometió las faltas graves imputadas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL al otorgar los descuentos por OU a aquellas compras efectuadas con tarjetas no autorizadas, para lo cual es necesario analizar las políticas y procedimientos internos, la práctica habitual, el personal involucrado (jefes y supervisores), entre otros aspectos fácticos que permitan determinar si se incumplieron con las obligaciones de trabajo. Asimismo, y para que se

concluya que el procedimiento de despido fue conforme a derecho, también debe acreditarse que, a raíz de dicho proceder, el trabajador ocasionó un perjuicio u obtuvo alguna ventaja.

Por otro lado, se debe analizar si el procedimiento de despido incurre en los supuestos invocados por el trabajador (falta de tipicidad y fabricación de pruebas) para determinar si el cese constituye un despido fraudulento, para lo cual debe evaluarse si existían lineamientos internos que establecían parámetros de uso de los descuentos (otorgados a través de un código) y si los documentos que sustentaron el despido se emitieron con el ánimo de justificar forzosamente su cese al no contener información real sobre la práctica regular en la empresa.

En el presente informe, se adopta una posición coincidente al pronunciamiento de la Sala, en tanto se analiza detenidamente los hechos materia de imputación, se contrasta la versión del demandante con la práctica cotidiana y pruebas recabadas (documentos, declaraciones, auditoría interna, entre otros) y se otorga valor probatorio a todas las pruebas ofrecidas por las partes, por lo que se realiza un examen integral de todos los insumos relevantes que permiten obtener un pronunciamiento fundado en derecho.

Para la resolución del caso, se emplean diversos instrumentos normativos (principalmente el TUO de la LPCL) y jurisprudenciales (pronunciamientos de la Corte Suprema respecto a la configuración de despido fraudulento, de la gravedad de las faltas), así como se citan a referentes en la doctrina laboral (Américo Pla Rodríguez, Mario Pasco, Carlos Blancas, etc).

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES:

1. HECHOS DEL CASO:

1.1 Fedor Emilio Oré Espinoza (en adelante, “el trabajador”) laboró en Saga Falabella (tienda de Mega Plaza) desde el 1 de mayo de 2010 hasta el 12 de setiembre de 2022 como vendedor.

- 1.2 El julio de 2022, el área de riesgos detectó un exceso del uso del código EAN 28002581 por parte de varios trabajadores en la tienda de Mega Plaza, código que es empleado para gestionar los descuentos por OU realizados con tarjetas de débito autorizadas (CMR, Gift Cards).
- 1.3 El 25 de julio de 2022, el área de auditoría de la empresa inició una investigación que comprendió todas las ventas realizadas de enero a junio de 2022.
- 1.4 Concluido el procedimiento de auditoría, se detectó que, debido a que las transacciones de OU con Débito CMR se realizan con un código de descuento manual, se efectuaron transacciones irregulares donde se usaban tarjetas de débito de otros bancos.
- 1.5 Así, en dicha investigación se determinó que en el primer semestre del año 2022 se realizaron en total 1,267 transacciones, de las cuales 14 realizadas por el demandante eran irregulares, es decir, se efectuaron las ventas - aplicando el descuento OU- realizadas con medios de pago distintos a la tarjeta CMR y Gift Cards.
- 1.6 El 26 de agosto de 2022, la empresa le cursó al trabajador una carta de preaviso de despido imputándole las faltas contenidas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL, en tanto habría otorgado descuentos por OU de forma indebida a los compradores con tarjetas no autorizadas, lo cual estaba prohibido y, de ese modo, se benefició económicamente al percibir diversos bonos/comisiones por llegar a la meta de venta establecida mensualmente.
- 1.7 El 1 de setiembre de 2022, el trabajador presentó su carta de descargo en el que señaló que no se cometieron las faltas graves invocadas, puesto que dichos descuentos fueron autorizados por sus jefes directos, por lo que no se incumplió con alguna obligación laboral y tampoco obtuvo algún beneficio.

Asimismo, afirmó que no tenía conocimiento sobre la prohibición respecto al uso del código 28002581.

1.8 El 8 de setiembre de 2022, la empresa le cursó la carta de despido al considerar que el trabajador cometió las faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL y no desvirtuó las imputaciones señaladas en la carta de preaviso de despido.

2. HECHOS DEL PROCESO JUDICIAL:

2.1 INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA:

2.1.1 El 24 de octubre de 2022, el señor Oré interpuso una demanda solicitando que se declare su despido como fraudulento y se ordene su reposición en su centro de trabajo, la cual fue admitida en la vía del proceso abreviado laboral.

2.1.2 El trabajador adujo que (i) se le estaría imputando el uso excesivo de los descuentos y que no fue informado sobre ello a través de algún documento (falta de tipicidad), por lo que no tenía conocimiento sobre los parámetros de uso del código para aplicar el descuento, (ii) los descuentos fueron autorizados por sus jefes inmediatos pues se requería obligatoriamente que pasen sus tarjetas antes de efectuarlos -y si bien en el proceso disciplinario indicaron lo contrario, están subordinados a la empresa-, (iii) la auditoría realizada constituiría una prueba fraudulenta porque no advirtió que dicha práctica irregular estaba instaurada en la empresa, (iv) no obtuvo algún beneficio económico y (v) se pretendería separar a diversos trabajadores recientemente afiliados al sindicato al no observar los principios de proporcionalidad, siendo que a otros trabajadores solo los suspendieron o amonestaron.

2.2 CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

2.2.1 El 14 de diciembre de 2022, la empresa contestó la demanda y negó que se haya cometido un despido fraudulento puesto que (i) se advirtió que el demandante realizó descuentos a los clientes con tarjetas no autorizadas pese a estar prohibido, máxime si al demandante se le envió un memorándum en el 2014 reiterando dicha indicación e incorporándola a las obligaciones de trabajo

previstas en el RIT -ya que era de conocimiento público que los descuentos eran exclusivos y sujetos a condiciones de pago-, (ii) sus jefes inmediatos negaron que le hayan autorizado a efectuar dichos descuentos y tampoco era necesaria su previa autorización, pues el código era manual y libre de colocarse en los equipos brindados a los vendedores, (iii) la auditoría se realizó porque se registró un flujo anormal del uso de los descuentos, (iv) el demandante, a raíz de dichas ventas, obtuvo diversos bonos económicos que sí le generaron una ventaja patrimonial y (v) no hay vinculación alguna con su condición de afiliado, pues la falta fue objetiva; asimismo, para determinar la medida disciplinaria acorde se evaluó el número de transacciones realizado y el perjuicio económico causado a la empresa.

2.3 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

2.3.2 El 5 de diciembre de 2023 se emitió la sentencia de primera instancia que declaró **FUNDADA** la demanda y ordenó la reposición del demandante al haberse configurado un despido fraudulento, pues (i) no se habría contemplado este sistema de ventas en la normativa interna de la empresa y, de la revisión del memorándum del 2014, no se puede apreciar su contenido por ser ilegible; por tanto, no se informó a los vendedores sobre las prohibiciones respecto a los descuentos, (ii) los descuentos eran autorizados por los jefes, lo que constituía esta práctica como habitual, (iii) no puede acreditarse que no se requería de la autorización de los jefes para efectuar el descuento, (iv) no se habría demostrado el perjuicio económico, (v) dado que no se presentaron las auditorías internas, no se desvirtúa la teoría del demandante respecto a la prueba fraudulenta, (vi) no resultaba creíble que por su récord laboral el demandante pueda incurrir en dicha conducta y que los jefes no lo hayan advertido anteriormente y (vii) no se garantizó el principio de proporcionalidad, toda vez que a otro trabajador con una venta menos se le suspendió.

2.4 APELACIÓN DE SENTENCIA:

2.4.1 El 4 de enero de 2024, Saga Falabella apeló la sentencia y cuestionó que se haya declarado fundada la demanda, puesto que (i) no es exigible que los parámetros de uso del descuento por OU deban contemplarse en la normativa

interna para estar regulados como obligación, (ii) no se requería la autorización de los jefes para realizar descuentos, en tanto ellos solo realizan rebajas manuales, lo cual se refleja en el video instructivo ofrecido como medio probatorio, (iii) no se requiere que exista perjuicio económica para configurarse una falta grave, (iv) no puede presumirse que existía una práctica irregular instaurada a falta de la exhibición de la auditoría interna, (v) no es relevante el récord laboral del trabajador para determinar si incurrió en una conducta, (vi) no puede eximirse al trabajador de responsabilidad solo porque sus jefes no advirtieron su proceder en su momento y (vii) no deben analizarse los principios de proporcionalidad y razonabilidad para resolver el caso, pues se pretende la reposición por despido fraudulento, el cual se configura por otros supuestos.

2.5 SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA:

2.5.1 El 6 de mayo de 2024, se emitió la sentencia de segunda instancia que revocó la sentencia de primera instancia y declaró **INFUNDADA** la demanda, en tanto (i) no se ha acreditado que dicha práctica denunciada sea habitual y promovida por los jefes, máxime si ellos lo negaron a través de declaraciones escritas y tampoco se ha probado que señalaron dicha versión bajo coerción, (ii) el demandante sí fue comunicado sobre dicha prohibición a través del memorándum de 2014, y también, dado su récord laboral en la empresa, no podría alegarse un desconocimiento de las reglas aplicables al descuento -en aplicación de la máxima de la experiencia, dichas condiciones son de conocimiento público-, (iii) el video presentado por la empresa demuestra que el vendedor podía efectuar manualmente los descuentos sin necesidad de recibir alguna autorización y (iv) el demandante obtuvo un beneficio económico (bonos de venta) a raíz de las ventas irregulares.

2.6 RECURSO DE CASACIÓN:

2.6.1 El 3 de junio de 2024, el demandante interpuso un recurso de casación.

2.7 SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA:

2.7.1 El 28 de octubre de 2024, la Corte Suprema declaró **IMPROCEDENTE** el recurso de casación y dio por concluido el proceso.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema jurídico principal

¿El cese del señor Oré constituye un despido fraudulento (falta de tipicidad y fabricación de pruebas) y, por tanto, debe ser repuesto en Saga Falabella?

3.2 Problemas jurídicos secundarios

¿El trabajador cometió la falta prevista en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL?

¿El trabajador cometió la falta prevista en el literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL?

¿La empresa observó los principios de razonabilidad y proporcionalidad?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

En este caso, sí debe revocarse la sentencia de primera instancia y, en consecuencia, declararla infundada en todos sus extremos, dado que el trabajador sí incurrió en las faltas graves previstas en los literales a) y d) del TUO de la LPCL al efectuar descuentos por OU a aquellas compras con tarjetas no autorizadas, pese a que no solo fue informado de dicha prohibición, sino también era de público conocimiento que dichas ofertas eran exclusiva, pues tales condiciones de acceso eran constantemente difundidas por la empresa a través de diversas plataformas físicas y digitales.

Asimismo, no era necesaria la presencia y aprobación de los descuentos por parte de los jefes, puesto que el descuento por OU podía ser aplicado por los vendedores directamente. En ese sentido, dicho personal no necesariamente estaba enterado de cada venta irregular que efectuó el trabajador, máxime si

textualmente declararon que no habían autorizado realizar dichos descuentos pues, de acuerdo a las políticas de la empresa, aquellos descuentos solo son otorgados a los clientes con las tarjetas autorizadas.

A raíz de ello, el trabajador sí generó una pérdida a la empresa, pues se redujo el precio de diversos bienes sin justificación al realizar descuentos que transgredían abiertamente las políticas de la empresa respecto a las ofertas promocionadas, por lo que se dejó de percibir un monto en cada oportunidad que se realizaba una venta irregular. Del mismo modo, y dado que los vendedores obtenían bonos de venta o comisiones por llegar a las metas del mes, dichas ventas irregulares generaron que en diversas ocasiones el trabajador percibiera dichos beneficios en desmedro de la empresa.

Por otro lado, no se configuró un despido fraudulento, pues no se incurrió en una falta de tipicidad al haber sido debidamente informado a través de un memorándum y publicidad difundida en todas las tiendas de la empresa (y también plataformas digitales) sobre la exclusividad de los descuentos por OU. Tampoco se configura la fabricación de pruebas, puesto que los documentos recabados se emitieron durante un procedimiento de investigación que tenía como objeto identificar el desbalance de los descuentos por OU y su incorrecta utilización durante las ventas.

Finalmente, se observaron los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que se empleó un criterio objetivo para determinar la sanción correspondiente a cada trabajador involucrado, el cual se sujetó al número de ventas irregulares realizadas y a la pérdida generada por dicho proceder.

Por todo ello, el trabajador sí cometió las faltas graves previstas en los literales a) y d) del TUO de la LPCL y su despido fue conforme a ley, por lo que, al no configurarse un despido fraudulento, no le corresponde la reposición.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

En el presente informe, la posición personal es a favor del pronunciamiento de la Sala, toda vez que se analiza detenidamente los hechos materia de

imputación, se contrasta la versión del demandante con la práctica cotidiana y pruebas recabadas (documentos, declaraciones, auditoría interna, entre otros) y se otorga valor probatorio a todas las pruebas ofrecidas por las partes, por lo que se realiza un examen integral de todos los insumos relevantes que permiten obtener un pronunciamiento fundado en derecho.

Asimismo, determinados los hechos materia de evaluación, se analiza si, de acuerdo al entendimiento doctrinario y casuístico de las faltas graves imputadas, la conducta del trabajador se subsume en los supuestos previstos en los literales a) y d) del artículo 25 del TUO de la LPCL. Para finalmente, en base a los presupuestos enunciados para la configuración del despido fraudulento, determinar si el procedimiento de despido se justificó en causas justas o adolece de vicios que amerita la declaratoria de invalidez del cese y, por ende, ordenar la reposición del trabajador.

Sin perjuicio de ello, también será motivo de crítica que i) no se haya abordado si el despido del trabajador constituyó una represalia por su condición de afiliado al sindicato, ii) no se contrastó la razonabilidad de la medida adoptada con el demandante (despido) y otro trabajador con una venta irregular menos (suspensión), iii) no se cuestionó la no exhibición de la auditoría interna y sus hallazgos, y tampoco se explicó la justificación para realizarla en determinado periodo.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

PROBLEMA SECUNDARIO 1: ¿El trabajador cometió la falta prevista en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL?

En el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL se establece que constituirá falta grave la siguiente conducta:

a) 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.

Ahora bien, la figura de la “buena fe” se aplica generalmente a las diversas relaciones contractuales contempladas en nuestro ordenamiento y se entiende como aquella expectativa basada en la confianza en la actuación correcta de la otra parte. Es decir, las obligaciones a ejecutar deben circunscribirse conforme a la intención y propósito que fundamentaron la celebración del contrato en cuestión y, de acuerdo a ello, se determinarán los deberes emanados de la relación jurídica sostenida entre las partes (Gajardo Harboe, 2016).

En el ámbito laboral, de acuerdo a la noción básica de buena fe, puede afirmarse que se refiere al deber de realizar las labores encomendadas con la eficiencia o diligencia debida, por lo que constituye parte esencial de la relación laboral desde que el empleador delega [de acuerdo al cargo] ciertas funciones concretas al trabajador al momento de su contratación (Mangarelli, 2009).

Así, de acuerdo a Arce:

(...) 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 derivados de la buena fe que deben tenerse en cuenta para el cumplimiento las obligaciones acordadas (Arce, como se citó en Toyama Miyagusuku, 2009).

Si bien este principio puede abarcar diversas conductas de los trabajadores, y así podría imputarse cualquier negligencia en la ejecución de labores como causa justa de despido, en la jurisprudencia nacional se han precisado los alcances de la buena fe en las relaciones laborales. Así, la Corte Suprema en la Casación No. 6503-2016, Junín señaló 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 (...)*”.

Por otro lado, resulta especialmente relevante mencionar que la aplicación de la buena fe laboral no se limita a las obligaciones taxativamente pactadas en el contrato de trabajo, sino que también puede producirse una transgresión a dicho principio si el trabajador inobserva aquellos deberes exigibles por su misma condición. Lo anterior ha sido materia de pronunciamiento por la Corte Suprema en la Casación No. 19461-2021 en la que se indica lo siguiente

(...) 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.

De acuerdo a dicha premisa se entiende -entonces- que la buena fe es exigible al trabajador respecto a la ejecución de las funciones encomendadas en el contrato de trabajo e instrumentos normativos derivados, pero también comprende a aquellas conductas implícitas y esperadas en cualquier relación contractual. Ello puede interpretarse de tal forma que el trabajador debe cumplir con responsabilidad [y demás deberes socialmente aceptados] sus labores. Por ejemplo, aun cuando no conste en el contrato de trabajo y otros instrumentos normativos (perfil de puesto de trabajo, lineamientos internos, etc), constituirá un quebrantamiento de la buena fe laboral si el trabajador realiza cierto tipo de conducta contraria a los principios mínimos y plenamente aceptados en la sociedad que repercutan directamente en la relación laboral.

En el caso concreto, se tiene que al trabajador se le remitió un memorándum circular, de fecha 16 de abril de 2014, en el que se le reiteraba que, en aplicación de lo establecido en el RIT de la empresa, se encontraba prohibido el uso de códigos de descuento que no estén autorizados, el cual fue debidamente suscrito por el señor Oré.

En ese sentido, se entiende la empresa sí contempló la política de descuentos por OU en su normativa interna, puesto que el memorándum extendía los alcances del RIT (capítulo sobre las obligaciones de los trabajadores): taxativamente la prohibición de otorgar descuentos a clientes con medios de

pago no autorizados se incorporaba a la lista de las obligaciones de no hacer de los trabajadores.

Ahora bien, constituye una interrogante medular que dilucidará la existencia de una inobservancia al RIT y, por ende, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, el hecho de que un memorándum, como instrumento de gestión organizativa, pueda consolidarse en la práctica como una herramienta de tipificación de las faltas, y que incluso sobre las que el empleador, frente a su transgresión, pueda ejercer su facultad disciplinaria.

En efecto, el RIT es aquel documento que contiene aquellas directrices necesarias para sostener armónicamente las relaciones laborales, por lo que esencialmente se compone por los derechos y obligaciones de los trabajadores exigibles a la interna de la empresa, entre otros aspectos vinculados a las condiciones de trabajo. En esencia, es aquella manifestación del poder de dirección del empleador y se refleja en la producción unilateral de una norma jurídica (RIT) -aunque reconocido a nivel terciario- (Neves 2009, p. 98).

Sobre la especificidad del RIT, Ulloa (2016) señala que *“es común encontrar que los empleadores opten por establecer por separado o mediante políticas o directivas específicas la regulación de determinados temas (por ejemplo, manejo de redes o correos electrónicos; uniformes de trabajo; etcétera)”* (p.93). Lo anterior resulta especialmente relevante, puesto que no se colige con la realidad que del RIT se desprendan todas las faltas que eventualmente pueda cometer un trabajador, máxime si es sabido que existen diversas conductas reprochables que puedan acarrear un quebrantamiento de la buena fe requerida para la subsistencia del vínculo laboral con el trabajador.

De ese modo, podría ser admisible que, dado el dinamismo de las relaciones laborales, el empleador vea pertinente emitir normativa interna (directivas, memorandos, políticas, etc) que regule aspectos específicos que, en un primer momento -al emitir el RIT-, no se hayan contemplado, lo cual no debería restarle valor como instrumento de regulación interna complementaria al RIT, e incluso integrada a las obligaciones que se prevén en él.

De hecho, en la Casación No. 8284-2013-Lima, la Corte Suprema validó el despido por inobservancia a las normas técnicas, prescindiéndose de la tipificación específica de la falta en el RIT. Así, en su fundamento quinto señaló lo siguiente:

(...) al haberse discernido en autos acerca de la conducta que debió observar el demandante al momento de transportar a los pasajeros de un ómnibus de la empresa Soyuz Sociedad Anónima, a la luz de los hechos que motivaron el despido del que fue objeto, consistentes en ocultar a la empresa el accidente de tránsito que ocasionó el día veintiséis de Octubre del dos mil diez donde se dio a la fuga y lo que aconteció el tres de Noviembre del dos mil diez al ingresar a la Balanza de Precisión en Cerro Azul de Cañete que ameritó la imposición de la infracción contenida en el Formulario N° 009-00010615, así como el exceso de velocidad en que incurrió los días uno y dos de Setiembre del dos mil diez, es evidente que las normas invocadas por el recurrente bajo el sustento de que no incurrió en exceso de velocidad y que debió imponerse una sanción menor por no haberse entregado el Reglamento Interno de Trabajo, no resultan determinantes para modificar el sentido del fallo impugnado.

Pero no solo ello, recientemente en la Casación No. 1111-2021 LIMA se determinó que la falta grave contemplada en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, en lo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo, si bien constituye una figura genérica que en diversos pronunciamientos ha venido siendo delimitada para constituir como supuesto a invocar en un procedimiento de despido, no se restringe a las funciones estipuladas en un documento concreto, sino que puede derivarse de cualquier otro instrumento normativo emitido por la empresa; a saber:

DÉCIMO SEGUNDO. Ahora, ello no significa –como erradamente interpreta el ad quem- que la falta se configura únicamente cuando el trabajador omite dar cumplimiento a alguna de las funciones que establece el documento de gestión interna del empleador como, por ejemplo, el Manual de Organización y Funciones; sino cuando se incumpla con alguna obligación expresa establecida por el empleador,

indistintamente de la fuente normativa que la regule (por ejemplo, el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas o directivas internas del empleador, entre otras); o, aquella que por la naturaleza de las cosas se desprenda de la función o cargo del trabajador.

Así, se admitiría entonces que los instrumentos normativos [complementarios al RIT] que establezcan las obligaciones de trabajo puedan ser invocados para el ejercicio de la potestad disciplinaria, máxime si -aplicando un criterio empírico sobre las relaciones laborales existentes- el RIT no podría constituir un documento omnicomprendivo dadas las constantes variaciones conductuales en el ámbito de trabajo.

En efecto, en concordancia con dichos fallos, no resulta exigible que el RIT contenga una tipificación tan exacta y específica sobre las faltas que serán pasibles de sanción, sino que la potestad directiva del empleador no solo se traduce en la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa (Blancas Bustamante, 2013). Lo último puede afirmarse innegablemente que corresponde al RIT, el cual se puede complementar adecuadamente con otros documentos internos emitidos con el propósito de abarcar otros fenómenos conductuales suscitados en el ámbito laboral, dado su carácter dinámico.

Por lo que, en lo referido a este supuesto de falta grave, si bien no puede interpretarse de tal forma que cualquier conducta reprochable por el empleador sea pasible de un eventual despido, en tanto requerirá mínimamente que se haya plasmado en algún instrumento interno que permita conocer aquellas obligaciones esperables en la ejecución de las labores, lo cierto es que aquellos insumos pueden alcanzar a los documentos de gestión interna emitidos por el empleador independientemente de su categoría, concibiéndolos como documentos complementarios al RIT al desarrollar sus alcances en situaciones concretas que originalmente no se contemplaron dada la naturaleza dinámica de la relación laboral.

En este caso, al trabajador no solo se le imputó la inobservancia al RIT por incumplimiento de los deberes enunciados en dicho instrumento, sino que el memorándum circular de 2014 sí reguló la prohibición de otorgar descuentos por OU a aquellos clientes que realizaran compras con tarjetas no autorizadas, precisándose -incluso- que dicha disposición se integraba al capítulo de las obligaciones de los trabajadores previstas en el RIT.

Si bien podría arguirse que, bajo dicho planteamiento, podría imputarse cualquier conducta que implicara un incumplimiento de la normativa interna complementaria al RIT, resulta claro que el proceder del demandante constituye una transgresión clara al memorándum de 2014, siendo su contenido integrado al capítulo de las obligaciones de los trabajadores en el RIT, y también al propio RIT al verificarse una conducta negligente e intencional cuando se otorgaron los descuentos por OU a personas que no aplicaban a él, pese a tener conocimiento de dicha política. Todo ello permite confirmar también que se quebrantó la buena fe laboral, en tanto se incumplieron con las obligaciones de trabajador que, como expusimos, no necesariamente deben desprenderse del contrato de trabajo o RIT.

Sin perjuicio de ello, en el supuesto caso de inexistencia o invalidez de dicho documento, debe considerarse el carácter público de las condiciones de acceso a los descuentos por OU, lo cual se acredita con su difusión a través de diversas plataformas— electrónicas y en tiendas a nivel nacional— figuran las condiciones de acceso.

Entonces, podemos afirmar que, dada su constante difusión, el procedimiento de descuento por OU y sus parámetros de uso no se requeriría de una comunicación expresa para establecerse como regla de conducta entre los trabajadores, pues i) no es inaccesible a ellos y ii) se desprende del deber de buena fe.

De ese modo, resulta una conducta contraria a la buena fe y negligente el hecho de efectuar descuentos irregulares pese a su constante difusión. En efecto, dicho

escenario exige una conducta diligente y consciente por parte del demandante, más aún si ello no requería mayor precisión, pues no se trataba de un procedimiento complejo y engorroso.

La lógica era simple al aplicar los descuentos:

- Se verifica que el cliente porta una tarjeta autorizada, puede aplicarse el descuento por OU.
- Se verifica que el cliente realiza una compra con una tarjeta no autorizada, no debe aplicarse el descuento por OU.

También así, la irregularidad de dichas transacciones efectuadas por el demandante involucró que se inobserven las condiciones para aplicar los descuentos por OU, las cuales eran plenamente accesibles a los trabajadores (vulneración del deber de buena fe y diligencia); constituyéndose una falta grave según el literal a) del artículo 25 de la LPCL.

PROBLEMA SECUNDARIO 2: ¿El trabajador cometió la falta prevista en el literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL?

En el literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL se establece que constituirá falta grave la siguiente conducta:

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.

La información falsa al empleador se puede manifestar de diversas formas, pero esencialmente refiere a que el trabajador induzca al error al empleador al proporcionar data equívoca personal o respecto a sus labores (Cabanellas como se citó en Pasco Cosmópolis, 1982). Así, Pasco indica que una de las interpretaciones propuestas puede ser cuando:

(...) quien afirma estar cumpliendo una labor aunque no la esté realizando (caso del visitador médico que no cumple con el rol de visitas establecido)

o quien se reporta enfermo o quien informa haber concurrido a atención clínica, no obstante gozar de perfecta salud (1982).

Se entiende entonces que se brinda información falsa cuando el trabajador, a sabiendas de la situación real que generalmente supone un incumplimiento de sus labores, reporta y comunica sobre un evento que difiere con los hechos ocurridos. De ese modo, Blancas señala que dichas faltas son aquellas

(...) motivadas por el deseo de procurarse un beneficio al que no tiene derecho o de encubrir una falta propia para evitar su conocimiento y sanción por el empleador. Pero, también se sanciona la falsedad que obedece a la voluntad de causar perjuicio al empleador, aunque aquel no llegue a concretarse, con independencia de que el trabajador pudiera obtener o no algún beneficio con dicha conducta.

Pero para la configuración de la falta grave prevista en el literal d) de dicho cuerpo normativo, no basta la comprobación de que el trabajador proporcionó información errónea, sino que [para comprobar la intencionalidad] debe mediar una finalidad previa: generar un perjuicio u obtener una ventaja.

Así, según Toyama, *“se requiere que se pruebe la intención de causar perjuicio al empleador u obtener una ventaja y naturalmente acreditar la falta de veracidad de la información, no siendo indispensable que se verifique un perjuicio al empleador”* (p. 142, 2009)

En esa línea, reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema ha establecido que un presupuesto complementario a la comprobación de la información falsa brindada es, sobre todo, determinar si el trabajador obtuvo alguna ventaja derivada de su conducta. Así, en la Casación No. 8581-2016, Moquegua se estableció 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 el ánimo de hacerlo hacia el empleador o con el propósito de obtener una ventaja para sí.

Previo a determinar si en este caso el trabajador proporcionó información falsa con la finalidad de ocasionar un perjuicio a la empresa u obtener una ventaja, es relevante precisar que el cargo de vendedor suponía, en la práctica, que se podía percibir un bono o comisión cuando el trabajador supere las metas establecidas por la empresa. Es decir, a mayores ventas, más posibilidades de percibir dicho incentivo económico; no obstante, la empresa no evaluaba cualitativamente si las transacciones cumplían con los procedimientos internos.

De la revisión de las pruebas documentales que obran en el caso, se acreditó que, a raíz de las ventas irregulares efectuadas por el trabajador, con medios de pago no autorizados se ocasionó una pérdida monetaria ascendente a S/.4,306.00. Es así que a raíz de esta reiterada práctica irregular el trabajador benefició indebidamente a diversos clientes, ya que permitió que accedieran a una promoción a la que no aplicaban, y también obtuvo un beneficio propio, pues en la boleta de los meses de mayo y junio de 2022 donde se efectuaron 12 transacciones irregulares, el demandante obtuvo el 100% de venta prevista, por lo que percibió como monto adicional la suma de S/.1,800.00.

En ese sentido, dichas transacciones irregulares sí le generaron un incremento en su remuneración, pero incumpliendo los parámetros ya establecidos; es así que el señor Oré se benefició al margen del perjuicio económico que le generaba a la empresa.

PROBLEMA SECUNDARIO 3: ¿La empresa observó los principios de razonabilidad y proporcionalidad?

El principio de razonabilidad y proporcionalidad constituyen límites al poder disciplinario del empleador frente a su posible ejercicio arbitrario, por lo que se instaura el deber de justificar con razones objetivas cada decisión y sanción adoptada. En esa línea, Tirado señala que *“la razonabilidad permitiría rechazar todas aquellas medidas que carezcan totalmente de explicación, que sean manifiestamente absurdas o que se justifiquen en la búsqueda de objetivos proscritos por nuestro texto constitucional, de manera explícita o implícita.”* (2011)

Por otro lado, dichos parámetros aplicados al despido concretamente, exigen que el empleador opte por dicha sanción como último recurso, lo cual presupone que previamente se hayan optado por medidas menos lesivas, entendiéndolos como sanciones menores (entiéndase amonestaciones, suspensiones). De acuerdo a Pacheco, *“debe existir una graduación en las sanciones y una equivalencia con las faltas cometidas por el trabajador, de tal modo que el despido sea la ultima ratio del empresario”* (2012).

Este tema ha sido materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente No. 606-2010-PA/TC, en el que se indica que:

(...) el resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos.

De la revisión de los medios probatorios, se advierte que la empresa, ante la detección de transacciones irregulares empleó un criterio de incidencia en el número de operaciones indebidas y de montos involucrados para asignar las sanciones a cada trabajador para la aplicación de sanciones, conforme se aprecia en la relación de trabajadores que usaron indebidamente el código EAN 28002581.

Aunado a ello, puede también analizarse como criterio si se generó una pérdida a la empresa de tal magnitud que ameritaba el despido del demandante. Al respecto, resulta relevante precisar que el perjuicio económico no es constitutivo ni determinante para la configuración de una falta grave, pues, de acuerdo a la Corte Suprema en la casación No. 11950-2015-JUNÍN se establece que un incumplimiento laboral *“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 (...)”.

Sin perjuicio de ello, y como consta en la carta de preaviso de despido, donde figura que el demandante le generó a la empresa una pérdida monetaria ascendente a S/4,306.00 y ii) el cuadro de relación de los trabajadores involucrados en las ventas indebidas, en el cual figuran las pérdidas generadas por cada trabajador, es lógico deducir que si un trabajador otorga un descuento indebido por la venta de un producto, lo que se deja de ganar supone un menor ingreso económico, revistiendo la falta de especial gravedad.

También, un componente relevante a evaluar en el caso, es la antigüedad del trabajador (aspecto establecido jurisprudencialmente para determinar la proporcionalidad de una sanción), toda vez que revestirá de mayor gravedad el hecho de que un trabajador incurra en aquellas conductas reprochables por el empleador conociendo de forma prolongada las políticas y pautas de conducta esperables durante la ejecución de sus labores. Así, en este caso, el demandante tenía más de 11 años de servicio, por lo que carece de sustento que se alegue desconocimiento de la prohibición sobre el uso del código y, por ende, se cuestione la proporcionalidad de la medida, más aún cuando los parámetros de uso para dicho descuento se encuentran en diversas plataformas físicas (tienda) y virtuales (página web).

Finalmente, deviene en una cuestión contingente y objeto de crítica en el presente informe, la decisión del empleador de despedir al demandante sin un clarificar el criterio cuantitativo aplicado, toda vez que, de acuerdo a la propia data de la empresa (relación de trabajadores involucrados en las ventas irregulares) figura que otro trabajador realizó 13 transacciones [uno menos que el demandante], y solo fue suspendido por la empresa, lo cual suscita que se evalúe cómo se determinó la cifra concluyente para optar por el despido de los trabajadores o cuál fue el criterio empleado para aplicar las sanciones correspondientes en cada caso.

Si bien la posición adoptada se orienta a ratificar la gravedad de la conducta cometida, existen elementos concretos que permitirían plantear diversos cuestionamientos a la decisión de sancionar con el despido al demandante, considerando que dichos principios se invocan con la finalidad de definir el carácter gravoso del trabajador y, por tanto, pasible de despido.

Pese a que, conforme a la práctica jurisprudencial, para el análisis del despido fraudulento no se admiten cuestionamientos referidos a la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción, deviene en indiscutible que para el ejercicio de la potestad disciplinaria se observen igualmente aquellos principios intrínsecos como los previamente señalados, lo cual podría ser materia de cuestionamiento cuando no existan criterios objetivos claros que justifiquen la gravedad de la conducta, siendo deseable que se configuren los enunciados a nivel judicial, o que exista un sustento adecuado sobre el quebrantamiento de la buena fe y su irreversibilidad.

PROBLEMA PRINCIPAL: ¿El cese del señor Oré constituye un despido fraudulento (falta de tipicidad y fabricación de pruebas) y, por tanto, debe ser repuesto en Saga Falabella?

Como es sabido, el despido fraudulento ha sido producto del desarrollo jurisprudencial para la protección al trabajador en casos donde el empleador pueda aprovecharse de ciertas figuras a su beneficio. De tal forma, dicho desarrollo permite la reposición en caso se logre acreditar que haya existido dicha figura. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente No. 976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco) dispuso que se producirá el despido fraudulento cuando:

(...) Se despide al trabajador 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.º 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC

Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. No. 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas.

De ese modo, el Tribunal Constitucional en el referido expediente señaló que son cuatro supuestos que podrían configurar un despido fraudulento:

- a) Imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- b) Atribución de una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c) Extinción del vínculo con vicio de la voluntad.
- d) Fabricación de pruebas.

La particularidad de esta figura es que, en similar sentido que el despido incausado, presupone la declaratoria de invalidez del acto lesivo al derecho del trabajador (despido) por lo que sus efectos carecerán de eficacia en la esfera jurídica del afectado, debiéndose revertir la situación generada por el acto declarado inválido al estadio anterior a ella -es decir, en el ámbito laboral, la consecuencia jurídica deriva en la reposición del trabajador-. Así, para Alva:

(...) los despidos incausados y fraudulentos son modalidades específicas dentro del concepto o género de despido nulo, pues en ambos casos se ha reconocido (legal o jurisprudencialmente) que su configuración genera la nulidad del acto y la correspondiente reposición del trabajador (2023).

Para el análisis del caso, y considerando que el trabajador demandó despido fraudulento por incurrir en los supuestos de i) falta de tipicidad y ii) fabricación de pruebas es relevante abordar conceptualmente dichos aspectos y cómo ha sido entendido desde el desarrollo jurisprudencial.

Sobre el principio de tipicidad [desarrollado por el Tribunal Constitucional], es sabido que se fundamenta en que la conducta imputada no encuentre justificación en una norma legal, entendiéndose que para proceder con el despido de un trabajador necesariamente deberá enunciarse e invocarse alguna de las faltas previstas en el artículo 25 del TUO de la LPCL. En esa línea, Rodríguez señala que *"la vulneración del derecho de tipicidad implica que en el*

DLFI, al no estar considerado en la norma específica laboral, se considera como ilegal e inconstitucional.” (2024, 97)

No obstante, constituiría una fórmula sencilla el iniciar un procedimiento de despido con la mera invocación a las faltas previstas legalmente, sin existir mayores parámetros sobre la precisión de la conducta [también] en la normativa interna del empleador o que los hechos materia de imputación no se subsuman suficientemente en los supuestos de hecho de la falta grave atribuida como causal de despido. Lo anterior ha sido materia de pronunciamiento por parte de la Corte Suprema en la Casación No. 7397-2019 MOQUEGUA, en el que se delimitan los alcances del principio de tipicidad:

Sétimo: (...)

De lo que se trata, en el despido fraudulento, es de determinar si no existe realmente una causa de despido, esto es, si estamos ante un despido sin causa empero llevado a cabo con fraude a la ley laboral, lo cual ocurre cuando el empleador para extinguir el vínculo laboral, por ejemplo, lleva a cabo un procedimiento disciplinario empero atribuyendo hechos que no tienen trascendencia o imputando hechos que, no obstante haber ocurrido, no son constitutivos de causa justa, entiéndase, no se subsumen en los presupuestos fácticos de las normas que tipifican las faltas graves. (...)

Esta distinción tiene por objeto evidenciar que la afectación al principio de tipicidad como supuesto de despido fraudulento, no se analiza desde la perspectiva de si está probada o no la falta grave, sino respecto a si los hechos materia de imputación se subsumen o no en los presupuestos fácticos de la norma o si el empleador identifica y sustenta en la imputación los presupuestos fácticos de la norma cuya falta atribuye (juicio de subsunción del hecho en la norma). No cumplir con ello torna al despido en uno lesivo del derecho al trabajo, por falta de tipicidad de la imputación, conforme ampliamente se ha desarrollado supra.

En efecto, partiendo de dicha premisa, no basta con invocar la norma legal para justificar un despido sino que deberá acreditarse que la falta se haya acreditado previamente (subsunción en el supuesto de hecho).

Para efectos del caso, considerando que el trabajador alega que la inobservancia de este principio deriva de la falta de comunicación [alega el desconocimiento de la prohibición] y, por tanto, la ausencia de un lineamiento que establezca los parámetros de uso del código para los descuentos por OU, para efectos de la imposición de una eventual sanción, se debe abordar si efectivamente la empresa carecía de instrumentos accesibles a los trabajadores para regular el adecuado uso de esta herramienta, estrechamente vinculada e inherente a las funciones de un vendedor.

Si bien la falta de tipicidad se podría interpretar como la imputación de una conducta no considerada por la norma como falta grave, lo cierto es que, como se ha desarrollado previamente, se requiere que los hechos estén debidamente subsumidos en el supuesto de hecho que justifica el despido (literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL).

Así, queda claro que las obligaciones de trabajo pueden ser también desarrolladas y complementadas por instrumentos de inferior jerarquía que el RIT, dado su carácter genérico y no omnicompreensivo de las posibles conductas suscitadas en el ámbito laboral. Sin embargo, para acreditar que se ha tipificado adecuadamente el proceder sancionado por la empresa, resulta indispensable desarrollar si (i) existen aquellos lineamientos que regulen expresamente el uso adecuado del código para los descuentos por OU o (ii) podían conocerse sin necesidad de un documento aquellos parámetros exigibles a los vendedores en esa situación.

Respecto al primer punto, no cabe duda de que al trabajador se le remitió un memorándum circular, de fecha 16 de abril de 2014, en el que se le reiteraba que, en aplicación de lo establecido en el RIT de la empresa, se encontraba prohibido el uso de códigos de descuento que no estén autorizados, el cual fue suscrito por este en señal de conformidad. Y siendo que se ha determinado que los instrumentos normativos internos del empleador pueden establecer obligaciones de trabajo que se desprendan y guarden coherencia con el RIT, aquí se realizó la precisión de que dicho memorándum extendía los alcances del

artículo 11 del RIT de la empresa (deberes de los trabajadores), tipificándose la falta objetivamente mediante dichos documentos.

Respecto al segundo punto, se plantea la interrogante sobre la necesidad de incorporar documentalmente aquellas pautas que, aun siendo innegablemente conocidas por los trabajadores por la práctica y por la difusión hecha por el empleador, establezcan obligaciones de trabajo que deban ser cumplidas por el personal de una empresa. Así, en este caso, poniéndonos en el supuesto de que el trabajador no fue informado sobre la prohibición de otorgar descuentos por OU a las compras realizadas con medios de pago no autorizados, bastaría con el pleno conocimiento de una práctica regulada constantemente a través de plataformas informativas que son de acceso público, las cuales perfectamente pueden vincularse a las obligaciones de diligencia y buena fe esperadas, constituyendo una obligación de trabajo instaurada por un periodo prolongado que no podía ser desconocido por el trabajador, por lo que sí fue debidamente regulada y puede tipificarse como un incumplimiento objetivo de las labores.

Por otro lado, en la fabricación de pruebas, se entiende que el empleador sustentará el despido [y conducta imputada] a partir de insumos elaborados concretamente para dicha circunstancia, a fin de que, mediante artificios probatorios, se pueda enmarcar la conducta del trabajador dentro de una falta grave pasible del despido. Según Olarte:

(...) es bastante probable que en un despido por hechos falsos, inexistentes o imaginarios adicionalmente se fabriquen pruebas no solo hechos, por lo que, en este caso para su configuración, es necesario que se elaboren pruebas, documentos, declaraciones, manifestaciones, etc. A fin de que en apariencia se justifique el despido (2025, 341).

Este asunto ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente No. 2844-2013-PA/TC, al analizar el caso de una trabajadora forzada a renunciar por las amenazas propugnadas por el empleador consistentes en supuestas pruebas [violatorias a su derecho a la intimidad] que acreditarían la comisión de una falta grave, por lo que señaló que:

(...) existen indicios razonables y suficientes para inferir que la renuncia aparentemente voluntaria de la recurrente se habría basado en la existencia de una violación del derecho a la intimidad, al colocarse una cámara en los servicios higiénicos que la demandada ha destinado para sus trabajadores.

De forma más concreta, refiere que tal supuesto se configurará cuando *“se utilice como medios de prueba para justificarlo a aquellos obtenidos por manipulación o creación del empleador, aprovechándose de su posición privilegiada, esto es, que el empleador con la finalidad de lograr el despido ha generado de manera propia los elementos de prueba que sirvan para sustentar la extinción del vínculo laboral”*.

En el caso concreto, el trabajador refiere que constituía una habitualidad el otorgamiento de este descuento a aquellos clientes que no portaban los medios de pago autorizados, lo cual era refrendado por sus superiores inmediatos y, por ello, la auditoría, realizada en el marco de la investigación iniciada por la empresa, devendería en una prueba fabricada al no plasmar la situación real antes descrita. Sin embargo, durante el procedimiento de despido, se convocaron a los jefes de dicho trabajador para contrastar dicha versión y verificar la existencia de un incumplimiento sucesivo.

En tal oportunidad, los jefes del trabajador declararon que no autorizaron el uso del código y conocían perfectamente los lineamientos para otorgar los descuentos por OU; inclusive, la empresa demostró, a través de un video instructivo, que no se requería de la previa autorización de los jefes de tienda para proceder con los descuentos en cada venta realizada.

Sin perjuicio de ello, en el supuesto de que dichas transacciones irregulares fueron autorizadas por los jefes directos, de acuerdo al criterio establecido por la Corte Suprema en la Casación Laboral No. 15157-2015 ICA, el trabajador debía reportar dicho proceder a las instancias correspondientes, a saber:

Séptimo.- si bien el accionante ha alegado que dicha práctica de trabajo lo encontró establecido cuando él llegó a laborar en dicha empresa, sin embargo, reconoce haber incurrido en falta y no puso en conocimiento

dicha irregularidad a la Sub Gerencia, tal como se encuentra regulado en el punto dieciocho de los lineamientos.

Lo anterior se sustenta en la necesidad de no persistir en una práctica objetable y notoriamente lesiva a las políticas internas que rigen el funcionamiento regular de una empresa, aun cuando sea cometido por personal con mayor rango que el trabajador.

Entonces, en atención a los insumos proporcionados por ambas partes y al estándar exigible a los trabajadores frente a una situación de inobservancia a las normas internas, no podría concluirse que se implantó como costumbre el hecho de otorgar los descuentos por OU a los clientes que no contaban con los medios de pago autorizados, más aun si -de acuerdo a la conceptualización sobre la fabricación de pruebas- se catalogará un documento como tal cuando se elabore con el propósito de extinguir la relación laboral bajo la apariencia de un procedimiento conforme a ley. No obstante, como se ha expuesto, la auditoría se realizó a raíz de la detección del uso excesivo del código para descuentos por OU, realizándose todas las averiguaciones pertinentes para determinar fehacientemente a aquellos trabajadores involucrados, las ventas irregulares realizadas y la pérdida monetaria registrada.

Asimismo, tampoco se evidencia un ánimo de despedir concretamente a dicho trabajador para alegar la fabricación de pruebas en el caso concreto, toda vez que diverso personal también fue separado por incurrir en la misma conducta, por lo que no existen motivos objetivos acreditados (incluso por indicios) que fundamenten dicho cuestionamiento.

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

Sobre la falta prevista en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL:

El trabajador incurrió en la falta grave descrita en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, al haber incumplido sus obligaciones de trabajo y quebrantar el principio de buena fe laboral, toda vez que, pese a existir un memorándum emitido en 2014, que extendía los alcances de las obligaciones laborales

previstas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Además, la conducta del trabajador —otorgar descuentos a clientes con tarjetas no autorizadas— constituyó una inobservancia deliberada y reiterada de los lineamientos plenamente conocidos y accesibles, lo cual confirma que la imputación de esta falta es conforme a ley.

Sobre la falta prevista en el literal d) del artículo 25 del TUO de la LPCL

El trabajador, al aplicar descuentos indebidos por Oportunidad Única brindó información falsa pues efectuó una promoción restringida a ciertos medios de pago a aquellas compras que no cumplían con los parámetros exigidos, lo cual le generó un perjuicio económico a la empresa y, de otro lado, posibilitó que el trabajador perciba beneficios económicos (bonos por cumplimiento de metas). Por tanto, se configuró la falta grave del literal d), en tanto se comprobó que, dicha conducta intencional de brindar información falsa, originó una afectación a la empresa.

Sobre la observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad

La empresa empleó diversos criterios objetivos [cuantitativos] antes de determinar la sanción aplicable a cada trabajador: número de transacciones irregulares y el monto del perjuicio económico. Si bien se advierten consecuencias distintas en el tratamiento de la conducta, esto no desvirtúa la proporcionalidad de la decisión adoptada, dada la gravedad y reiteración de la conducta del demandante.

Sobre la configuración del despido fraudulento

No se configuró un despido fraudulento, en tanto se acreditó que la conducta imputada al trabajador estaba debidamente tipificada [y regulada] en la normativa interna y, aun así no lo fuera, se incorporaba a las obligaciones exigibles a los trabajadores por la constante difusión, descartándose así la falta de tipicidad. Asimismo, los insumos utilizados (auditoría) fueron efectuados en el marco de un procedimiento regular, no acreditándose su carácter fabricado. Por ello, no se configura el despido fraudulento y, por ende, no corresponde la reposición del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- Alva Canales, A. (2016). *Despido laboral: Nuevos criterios jurisprudenciales*. Gaceta Jurídica.
- Blancas Bustamante, C. El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Editorial Jurista Editores, pp. 242-243.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (2.ª ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pasco Cosmópolis, M (1982). La falta grave laboral. Lima, Fórum, p. 269-311.
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2014). Casación N.º 8284-2013-Lima, caso Rodríguez Figueroa. Publicada el 12 de febrero de 2014.
- Casación Laboral No. 19461-2019 LIMA.
- Casación Laboral No. 11950-2015-JUNÍN.
- Casación Laboral No. 6503-2016-JUNÍN.
- Casación Laboral No. 11611-2019-LIMA ESTE.
- Casación Laboral No. 15175-2015-ICA.
- Casación Laboral No. 17160-2017-TACNA.
- Casación No. 8581-2016, Moquegua
- Ulloa Millares, D. (2016). El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: importancia y visión jurisprudencial. *IUS ET VERITAS*, 24(53), 90-100.
- Decreto Supremo No. 3-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 720, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL).

- Gajardo Harboe, M. C. (2016). Buena Fe y Derecho del Trabajo. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 1(2), pp. 15–31.
- Mangarelli, R. (2009). El principio de la buena fe en el derecho del trabajo. Editorial Jurídica.
- Olarte Montes, N. A. (2025). El Ánimo Perverso como Requisito para la Configuración del Despido Fraudulento. *YachaQ: Revista De Derecho*, (18), 333-346.
- Pacheco, L. (2012). La Proporcionalidad del Despido: La Razonabilidad de una Sanción. Lima: Universidad de Piura (51), 137-144.
- Rodríguez Figueroa, J. J. (2024). *Análisis de la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral en el Perú* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Sentencia del Tribunal Constitucional No. 206-2005-PA/TC
- Sentencia del Tribunal Constitucional No. 606-2010-PA/TC
- Tirado, J. (2011). Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional. *Revista de la facultad de derecho*. Lima, número 67, pp. 457 – 467.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2014). Exp. N.º 02844-2013-AA, caso Rodríguez Figueroa. Publicado el 12 de febrero de 2014.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120-154.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA NORTE - Sistema de
Notificaciones Electrónicas SINOE

CALLE RUFINO MACEDO N° 204 B,
URB. INDUSTRIAL,
INDEPENDENCIA,
Vocal: CATACTORA VILLASANTE
Rosa Maria FAU 20550734223 soft
Fecha: 16/05/2024 09:18:34, Razón:
RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial:
LIMA NORTE / LIMA NORTE, FIRMA
DIGITAL

EXPEDIENTE N° 01556-2022-0-0901-JR-LA-02

DEMANDANTE : FEDOR EMILIO ORE ESPINOZA
DEMANDADO : SAGA FALABELLA S.A.
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO y otro
JUEZ PONENTE : **CÁRDENAS ROSAS**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA NORTE - Sistema de
Notificaciones Electrónicas SINOE

CALLE RUFINO MACEDO N° 204 B,
URB. INDUSTRIAL,
INDEPENDENCIA,
Vocal: ARRIBASPLATA CABANILLAS
Adolfo Gustavo FAU 20550734223
soft
Fecha: 16/05/2024 12:13:56, Razón:
RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial:
LIMA NORTE / LIMA NORTE, FIRMA
DIGITAL

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SUMILLA: "Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador".

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA NORTE - Sistema de
Notificaciones Electrónicas SINOE

CALLE RUFINO MACEDO N° 204 B,
URB. INDUSTRIAL,
INDEPENDENCIA,
Vocal: CÁRDENAS ROSAS Magali
Myriam FAU 20550734223 soft
Fecha: 15/05/2024 14:34:45, Razón:
RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial:
LIMA NORTE / LIMA NORTE, FIRMA
DIGITAL

Resolución N° OCHO

Independencia, seis de mayo
De dos mil veinticuatro.

VISTOS:

En audiencia pública, la Sala Laboral Permanente de Independencia, integrada por las magistradas Superiores: Catacota Villasante, Cárdenas Rosas y Arribasplata Cabanillas, se procedió a la deliberación y votación, absuelve grado en los términos siguientes:

a) Resolución en apelación.

Viene en grado de apelación la Resolución N° 5 (fs.360-383) que contiene la sentencia del 5 de diciembre de 2023, que declara: **FUNDADA** la demanda interpuesta por **FEDOR EMILIO ORE ESPINOZA**, contra la empresa **SAGA FALABELLA S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento; en tal sentido ordena a la demandada, cumpla con reponer al demandante a su puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido (vencedor del área de cómputo de tienda Saga Falabella mega plaza); asimismo, ordena el pago de costas y costos del proceso.

Apela la empresa demandada (escrito de fs.388-415), solicitando su nulidad por presentar vicios de fondo que violan el debido proceso, en su

manifestación de derecho de motivación de las resoluciones judiciales y derecho a la prueba; y, como pretensión subordinada requiere su revocatoria y declare infundada la demanda en todos sus extremos.

b) Agravios y fundamentos de la apelación.

- La sentencia materia de cuestionamiento contiene múltiples vicios a la debida motivación al concluir que al demandante le corresponde su reposición en la empresa por haberse configurado un despido fraudulento. Ello implica un hecho gravísimo que contraviene el ordenamiento jurídico y vulnera su derecho al debido proceso.
- No es exigible que los lineamientos de la empresa respecto al uso del código por OU se deban contemplar en la normativa interna para considerarse debidamente regulados (falta de motivación interna en el razonamiento).
- Es un hecho no negado que al demandante se le remitió un memorándum circular, de fecha 16 de abril de 2014, en el que se le reiteraba que, en aplicación de lo establecido en el RIT de la empresa, se encontraba prohibido el uso de códigos de descuento que no estén autorizados, el cual fue debidamente suscrito por el señor Oré.
- El juzgado en el fundamento 10.9 valida y concluye que el demandante sí fue informado a través del memorándum.
- El memorándum extiende los alcances del artículo 11° del RIT de la empresa – Capítulo IV, el cual aborda las obligaciones de los trabajadores.
- El juzgado afirma que la empresa no contempló la política de descuentos por OU en su normativa interna, desconociendo que el memorándum extendía los alcances del RIT: taxativamente dicha prohibición (otorgar descuentos a clientes con medios de pago no autorizados) se incorporaba a la lista de las obligaciones de no hacer de los trabajadores. Así las cosas, resulta erróneo afirmar que SAGA FALABELLA no haya regulado dicho aspecto.
- La irregularidad de las transacciones efectuadas por el demandante

involucró que se inobserve el RIT de la empresa, lo cual constituye una falta grave según el literal a) del artículo 25° de la LPCL.

- Si dicha política no estuviese contemplada en algún documento, no exime que los trabajadores debían respetar los términos a los que estaba sujeto el descuento por OU, máxime si ello es de conocimiento público.
- La lógica era simple al aplicar los descuentos: i) Se verifica que el cliente porta una tarjeta autorizada, puede aplicarse el descuento por OU; y, ii) Se verifica que el cliente realiza una compra con una tarjeta no autorizada, no debe aplicarse el descuento por OU.
- La irregularidad de las transacciones efectuadas por el demandante involucró que se inobserven las condiciones para aplicar los descuentos por OU, las cuales eran plenamente accesibles a los trabajadores (vulneración del deber de buena fe y diligencia); constituyéndose una falta grave según el literal a) del artículo 25° de la LPCL.
- Los descuentos por OU no requerían la previa autorización de los jefes de tienda.
- La empresa no solo presentó un video instructivo (donde se acredita que la autorización del jefe no era indispensable para efectuar un descuento por OU), sino que adjuntó la manifestación de diversos jefes del señor Oré con la finalidad de contrastar la versión proporcionada por este. Y que negaban expresamente la versión del demandante, los cuales no fueron valorados por el Aquo.
- El video instructivo tiene pleno valor probatorio, en tanto acredita que la autorización de los jefes únicamente se requiere en los descuentos manuales y no en aquellos por OU.
- La validez probatoria del video no se determina por los aspectos cuestionados por el Juzgado, pues de su actuación se puede concluir lo siguiente: i) El jefe solo debe apersonarse y autorizar la aprobación de una rebaja en los descuentos manuales, donde se requiere necesariamente que deslice su tarjeta (minuto 0:27); ii) El código EAN 28002581 puede ser ingresado por cualquier vendedor sin la presencia y previa autorización del jefe (minuto 1:05); y, iii) El descuento manual

puede aplicarse conjuntamente con el código EAN 28002581 (minuto 1:20).

- El perjuicio económico no es determinante para configurarse una falta grave.
- Para acreditar el perjuicio económico en su escrito de contestación ofreció: i) la carta de preaviso de despido, donde figura que el demandante le generó a la empresa una pérdida monetaria ascendente a S/4,306.00, y ii) el cuadro de relación de los trabajadores involucrados en las ventas indebidas, en el cual figuran las pérdidas generadas por cada trabajador.
- Se realizó la auditoria debido a un incremento de compras de Oportunidad Única + GEX en la tienda de Mega plaza, es decir, se identificó un uso inusual y constante del código EAN 28002581.
- Recalca que las auditorías anteriores no sustentan el despido del demandante, pues se enmarcan en contextos distintos.
- El Juzgado no ha valorado que la teoría del demandante puede desvirtuarse con: i) los memorándums de 2012 y 2014; ii) la difusión de las condiciones de acceso a los descuentos por OU; iii) el video instructivo; y, iv) la declaración de los jefes del señor Oré.
- El señor Oré reconoce que sí aplicó los descuentos por OU a los clientes con tarjetas no autorizadas, arguyendo que: i) constituía una práctica habitual en la empresa; ii) sus jefes le autorizaban a realizar dichos descuentos; y, iii) no conocía de dicha prohibición. Nada de ello se menciona para negar que las ventas se hayan efectuado, sino para justificarlas.
- El juzgado no puede basar su argumentación en inferencias para desconocer sus alegatos y la realidad de los hechos, máxime si i) existen declaraciones de los jefes del señor Oré negando que le hayan autorizado aplicar los descuentos por OU a aquellos clientes con tarjetas no autorizadas y ii) se acredita con el video instructivo que no se requería de la presencia del jefe para ingresar el código de descuento.
- El trabajador debía respetar la política para la aplicación de descuentos

por OU, más aún cuando esta es ampliamente difundida y fue reiterada a través del memorándum de 2014, y se le exigía un proceder diligente y acorde a los deberes de buena fe.

- La proporcionalidad solo puede ser evaluada cuando se trate de un despido arbitrario.
- Los costos del proceso se regulan en función a las incidencias del proceso, tales como: la naturaleza de la causa, la duración del proceso, el esfuerzo procedimental de la defensa, el grado de participación del abogado y la cuantía de la pretensión.
- El demandante tenía pleno conocimiento de los lineamientos para descuentos por OU.
- Es de público conocimiento que los descuentos por OU se otorgan a aquellos clientes que cuenten con medios de pago autorizados; es así que, tanto en las tiendas como en la plataforma virtual de la empresa, se difunden dichas condiciones de acceso.
- Solo podía aplicarse el referido código a los clientes que cuenten con la tarjeta CMR y Gift Card y la utilicen como medio de pago.
- No se requería la previa autorización de los jefes para aplicar los descuentos por OU.
- Tampoco se han valorado las declaraciones de los jefes del señor Oré, los cuales señalaron que jamás autorizaron el uso del código para transacciones que empleen medios de pago no permitidos.
- Resulta infundado que se pretenda imponer a la empresa el deber de solventar los gastos realizados con motivo del proceso, esto es, el pago de los honorarios de su abogado, pese a que la empresa ha acreditado que en todo momento cumplió con lo dispuesto en la normativa laboral aplicable al caso.

c) Antecedentes.

- Por demanda del 24 de octubre de 2022 (fs.3-14), Fedor Emilio Ore Espinoza, solicita se declare fraudulento su despido materializado el 12 de

setiembre de 2022 y se ordene su reposición a su centro de trabajo, más el pago de costas y costos del proceso.

Fundamenta su pretensión aduciendo que, ingresó a laborar para la demandada el 1 de mayo de 2010, ocupando el cargo de vendedor, relación laboral que duro hasta el 12 de setiembre de 2021, puesto que el 30 de agosto de 2022, se le cursó carta de pre despido, imputándole falta grave, por el uso de un código de venta que estaba prohibido. Precisa, Saga Falabella le despide por supuestamente haber cometido falta grave relacionada con la conducta del trabajador de acuerdo a lo establecido en los literales a) y d) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativa N° 728, por supuestamente incumplir sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la inobservancia del Reglamento Interne de Trabajo y por último, por haber brindado información falsa al empleador con la finalidad de obtener un beneficio propio. Añade, las transferencias eran autorizadas o consentidas por sus jefes de piso directos, pues ellos mismos pasaban su desliz y su código de jefe para que se realicen los descuentos, tanto a cada producto como a la totalidad de la venta para los mismos descuentos en tales transacciones, que en total Saga Falabella suma 14 transacciones. Además, son varios los trabajadores de Saga Falabella y de distintas tiendas a los cuales se les ha imputado esta supuesta falta grave y, resulta más que sospechoso que muchos trabajadores tengan la versión correcta que, sus jefes inmediatos nos otorgaban estos permisos para realizar las ventas. Asimismo, la demandada en el segundo párrafo de la Carta de pre aviso de despido de fecha 26 de agosto de 2022 y de la Carta de Despido de fecha 8 de setiembre de 2022 señala: "Tomando en cuenta que se detectó un exceso del uso del código EAN28002581 por parte de varios trabajadores, código utilizado para gestionar los descuentos por oportunidad Única" que se realizan con tarjetas de débito CMR y GifCards está aceptando que los trabadores podían utilizar dichos códigos, no obstante nunca se les determinó cual era el

límite de utilizar los mismos, caso contrario es Saga Falabella quien debe demostrar que les indicó expresamente, que estos códigos tenían un límite de uso, pero está más que demostrado que la empresa nunca le otorgo esta directiva. Al mismo tiempo, es totalmente falso que registre 14 ventas irregulares, dado que, en todos los casos, en esas ventas, algunas evidencian la clara autorización del jefe de turno, el mismo que desliza su tarjeta y se da el descuento a favor del cliente, a fin de facilitar la garantía, tal como aparece en la imagen adjuntada ya siendo el mismo jefe que se lleva una copia sello verde de la transacción autorizada. El uso del código EAN 28002581 se hizo masivo y permitido, a tal punto que la propia empresa lo reconoce cuando hace mención diciendo que "se habría detectado un exceso en el uso del Código EAN 28002581, código que se ha venido usando desde hace varios años con pleno conocimiento de la gerencia de las tiendas, jefes y supervisores, y no sólo desde enero de 2022. También, aduce, el uso del mencionado código que no sólo lo hizo el recurrente sino todo el resto de los vendedores del área electro, dicha prácticas comerciales se hizo común y era permitido por la empresa sin que se les prohibiera, a tal punto actos no sólo recayeron hacia su persona, sino también hacia sus compañeros, lo prueba el hecho de que se está pretendiendo sancionar a todos los vendedores de electro, a unos con carta de pre aviso y a otros con amonestaciones o suspensiones, lo cual sería incongruente e ilegal, pese a que Saga Falabella siempre lo uso de esa forma, tanto más si no tenía conocimiento de que existiera prohibición alguna, más si los jefes lo permitían. Agrega, la unilateral auditoria es un acto que conlleva la fabricación de una prueba fraudulenta de la empresa en la que no se ha tornado en cuenta la realidad de los hechos, la versión de los trabajadores con la única finalidad de pretender despedir a numerosos vendedores antiguos cuyo promedio de servicios supera los 10 años, todos los cuales hemos utilizado el Código EAN 28002581 para promover sus ventas, siendo falso que lo hayan hecho para obtener un beneficio propio cuando los mayores beneficios los ha obtenido la empresa ya que

las ventas ingresaron a las áreas de la empresa, los vendedores lo único que han obtenido son sus comisiones y bonos que legítimamente han percibido, desde la gerencia de tienda, los jefes y supervisores. Empero, en el mismo caso ocurrido en otras tiendas de la empresa Saga Falabella y que son por el mismo uso o utilización indebida del código para Oportunidad Única, a estos trabajadores solo los han suspendido con 3 días de suspensión, sin embargo a él la demandada le impuso la más drástica sanción que es el despido, el mismo que se debería de usar verificando el legajo personal del trabajador, los antecedentes de faltas similares y la proporcionalidad de la falta que haga insostenible la relación laboral, quedando expuesto que nunca hubo un beneficio para el demandante, por lo que daría como abuso el hecho del despido cometido.

- Por escrito del 14 de diciembre de 2022 (fs.66-87), la emplazada contesta la acción negándola y contradiciéndola en todos sus extremos. Fundamenta su teoría del caso indicando que, el demandante asegura que no recibió comunicación alguna sobre la prohibición del uso del código EAN 28002581, por lo que desconocía de este parámetro, lo cual es falso, ya que le remitió un memorándum circular de fecha 16 de abril de 2014, en el que se le reiteraba que en aplicación de lo establecido en su reglamento interno de trabajo, se encontraba prohibido el uso de códigos de descuento que no estén autorizados (numeral 3), acompañando para ello el memo MP/2011-012-venta de productos OU's con tarjeta débito del Banco Falabella, documento que figura suscrito por el señor Oré. Precisa, los vendedores pueden ingresar el código EAN 28002581 sin requerir la autorización del jefe directo (se adjunta video como anexo); ergo, todos los jefes del demandante declararon por escrito el 6 de setiembre de 2022, que nunca autorizaron al señor Oré el uso del referido código. El motivo del despido del demandante fue por haber realizado ventas utilizando el código EAN 28002581 para la aplicación del descuento por oportunidad única con medios de pago

distintos a la tarjeta CMR y Gift Cards, lo cual se encontraba expresamente prohibido y para lo cual el demandante tenía pleno conocimiento de ello, pues la política de venta de Saga Falabella involucra, como ocurre con otras tiendas, que se otorguen beneficios a sus clientes, en este caso, que sean poseedores de la tarjeta CMR, lo cual implica que obtengan diversos descuentos sobre productos seleccionados y para ello se aplica el denominado código EAN 28002581. Entonces, las rebajas son exclusivas de los poseedores de la tarjeta citada. Asimismo, entre el 25 de julio y 10 de agosto de 2022, el área de auditoría de la empresa inició una investigación que comprendió todas las ventas realizadas de enero a junio de 2022. Se detectó que, debido a que las transacciones de OU con debito CMR se realizan con un código de descuento manual, se realizaron transacciones irregulares donde se usaban tarjetas de débito de otros bancos. En efecto, en esta investigación se determinó que en el primer semestre del año 2022 se realizaron en total 1,267 transacciones, de las cuales 14 realizadas por el demandante eran irregulares, es decir, se efectuaron las ventas -aplicando el descuento OU- realizadas con medios de pago distintos a la tarjeta CMR y GiftCards. Agrega, el demandante tenía pleno conocimiento de que se encontraba prohibido realizar ventas utilizando el código EAN 28002581 con medios de pago no autorizados a pesar de ello, el demandante registró en el semestre analizado 14 ventas irregulares en las que empleó el código EAN 28002581 con medios de pago no autorizados ocasionándole una pérdida monetaria ascendente a S/ 4,306.00. Es así que a raíz de esta reiterada práctica irregular el señor Oré benefició indebidamente a diversos clientes, ya que permitió que accedieran a una promoción a la que no aplicaban, y también obtuvo un beneficio propio, pues, al desempeñarse como vendedor, cuantas más ventas generaba, mayores posibilidades tenía de obtener la cuota de venta mensual. Prueba de ello es que en la boleta de los meses de mayo y junio de 2022 –donde se efectuaron 12 transacciones irregulares-, el

demandante obtuvo el 100% de venta prevista, por lo que percibió como monto adicional la suma de S/.1,800.00, entre otros argumentos.

d) Cuestión jurídica en debate.

- Determinar si la sentencia recurrida ha sido expedida de conformidad con el ordenamiento jurídico.

FUNDAMENTOS:

Evaluación, análisis y criterio del Colegiado.

1. 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. Asimismo, en aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum 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.

Sobre la relación laboral.

2. En principio, precisamos que no existe controversia respecto al vínculo laboral entre las partes, pues de los medios probatorios fluye que la parte demandante prestaba servicios a la empresa demandada desde el 1 de mayo de 2010 hasta el 12 de setiembre de 2022 -fecha de despido-, con contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), en el cargo de vendedor (área de cómputo), percibiendo como remuneración básica a junio de 2022 la suma de S/ 2,961.00 soles, conforme a la boleta de pagos de dicha fecha (fs.39), situación que no ha negado ni contradicho la demandada; ergo, está en

discrepancia si su despido fue bajo los parámetros legales o constituye un despido fraudulento, situación que se analizara seguidamente.

En cuanto al despido fraudulento.

3. Hecha estas precisiones, la empresa demandada básicamente refiere que, *la sentencia apelada carece de motivación, pues en esta, no existe una adecuada valoración de los medios probatorios adjuntados en su contestación de demanda; precisa, el despido del demandante se dio por causa justa, esto es, por las causas previstas en los incisos a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que este utilizó el código EAN 28002581 para realizar descuentos a clientes que pagaron con medios de pagos distintos a la tarjeta CMR y Gift Card, causando perjuicio económicamente a la demandada, ello, pese a que dicha conducta se encontraba prohibida y era de pleno conocimiento del demandante; además, aunque el demandante afirme que su actuar fue previa autorización de sus jefes inmediatos, estos desmienten su versión, con una declaración por escrito, donde niegan haber realizado tal autorización, lo cual es coherente con el video instructivo, ya que en este se visualiza que no se requería de la presencia del jefe para ingresar el código de descuento; añada, las faltas imputadas son una extensión del artículo 11° de su Reglamento Interno de Trabajo.*

Al respecto, es menester señalar que el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Estado que a la letra dice: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: "El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del

*Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa*¹¹. (El subrayado es nuestro).

Asimismo, precisamos que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

No obstante, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En el caso de autos, según los agravios descritos, la norma presuntamente infraccionada sostiene lo siguiente: "Artículo 25°.- 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 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 (...); 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; (...)". (El subrayado nos pertenece).

¹¹ Fundamento 3.3.1. de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 00263-2012-AA/TC.-

Ahora, doctrinariamente la falta grave se define como una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas².

Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Respecto a la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, se debe señalar que el ejercicio de la potestad directiva del empleador tiene no solo la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa.

Entonces, los empleadores pueden emitir el Reglamento Interno de Trabajo, el cual, contiene todas las disposiciones respectivas que deben cumplir los trabajadores de la empresa.

En ese contexto, en el presente caso, el tema en controversia está relacionado a determinar, si se encuentra justificado el despido, por las causales tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o, por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, por hechos inexistentes o falsos.

Sobre la falta grave de quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia del reglamento interno de trabajo. Es menester señalar que, frente a la pretensión del demandante de ordenar su reposición a su puesto de trabajo por haber sufrido un despido fraudulento, la empresa demandada según su escrito de contestación de la demanda, se opone alegando que no es posible amparar dicha pretensión porque este cometió

² Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

falta grave, tipificado en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y por la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

Bajo dicho contexto, el inciso a) del artículo citado, está relacionado con el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad; además, que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores; pues de lo contrario, el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Si bien, la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, según el cual ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo entonces al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma, cuando la invoque.

Respecto a la causa justa que motivo el despido. Se le imputa al demandante el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral al haber realizado 14 ventas irregulares, otorgando descuentos por oportunidad única a compras realizadas con medios de pago distintos a la tarjeta CMR y Giftcards, toda vez que dichos descuentos solo son aplicables a los clientes que al momento del pago hacen uso de las tarjetas CMR o Giftcards, no siendo aplicables a otras formas de pago, y que el demandante, teniendo pleno conocimiento de que se encuentra prohibido realizar ventas utilizando el Código EAN 28002581, realizó ventas aplicando descuentos y promociones a clientes que pagaron con otros medios de pago; situación que le habría

ocasionado una pérdida económica de S/ 4,306.00 soles, con lo que no solo beneficio a los clientes, sino que también se benefició a título personal porque logró alcanzar su meta de venta, consecuentemente recibió el pago de un bono de S/ 1,800.00 soles. Sobre ello, precisamos que esta falta grave imputada al demandante, según la demandada se encuentra incurso en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como el incumplimiento del reglamento interno de trabajo.

La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente³.

De esta manera, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

Ahora bien, la empresa demandada en la carta de preaviso (fs.17-21) indica lo siguiente:

³ PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

Tomando en cuenta que se detectó un exceso del uso del código EAN 28002581 por parte de varios trabajadores, código que es utilizado para gestionar los descuentos por "Oportunidad Única" (en adelante "OU") que se realizan con tarjetas de débito CMR y GiftCards, nuestra área de auditoría inició una investigación que inició el pasado 25 de julio y finalizó el 10 de agosto de 2022.

En esta investigación se determinó que en el primer semestre de este año (de enero a junio 2022) se realizaron 1267 transacciones y que usted, ocupando el puesto de vendedor, registró 14 ventas irregulares dado que otorgó el descuento por OU a compras realizadas con medios de pago distintos a la tarjeta CMR y GiftCards, tal y como se puede verificar en las winchas adjuntas en el **anexo 1-A** de esta carta.

Adicionalmente, debemos recordarle que es de conocimiento público que los descuentos por OU son únicamente procedentes para compras realizadas con tarjetas CMR y GiftCards, las mismas que se encuentran en medios electrónicos y en todas las tiendas a nivel nacional, tal y como se aprecia a continuación:

A PAINO
 JURU 668 LIMA 34
 TELEFONICA 618-5151



Nuestra empresa se encuentra realmente afectada con este descubrimiento ya que usted, teniendo más de 12 años trabajando con nosotros y teniendo pleno conocimiento que se encuentra **prohibido** realizar ventas utilizando el código N°28002581 perteneciente al uso de descuento por OU con medios de pago distintos a la tarjeta CMR y Gift Cards, tal y como se aprecia en el memorándum que usted recibió y firmó en señal de aceptación que se encuentra adjunto como **anexo 1-B**, realizó 14 transacciones utilizando el código EAN 28002581 de OU a ventas realizadas con otros medios de pago distintos a las tarjetas CMR y GiftCards, ocasionándonos una pérdida monetaria ascendente a S/ 4,306.00 (cuatro mil trescientos seis con 00/100 soles), tal y como se aprecia a continuación:

	Meses		Valores							Total Cantidad	Total Monto Dscto OU
	Mar	Abr	May	Jun							
Nombre de vendedor	Cantidad	Monto Dscto OU	Cantidad	Monto Dscto OU	Cantidad	Monto Dscto OU	Cantidad	Monto Dscto OU			
Fedor Emilio ORE ESPINOZA	2	1,600.00	3	979.00	7	1,527.00	2	200.00	14	4,306.00	
Total General	2	1,600.00	3	979.00	7	1,527.00	2	200.00	14	4,306.00	

Finalmente, debemos resaltar que con esta irregular y permanente actuación usted benefició indebidamente a clientes y también se benefició a nombre propio, ya que resulta lógico que, si usted ofrece descuentos de OU a clientes que no poseen nuestras tarjetas CMR, ellos tienen mayor posibilidad de realizar la compra que no les estaba permitida, y con ello, mayores probabilidades de que usted llegue a su cuota de venta mensual, tal y como ocurrió los meses de abril y mayo, meses que en el que usted realizó 12 transacciones irregulares, llegando a obtener el 100% de la cuota de venta prevista, ganando con ello un monto ascendente a S/ 1,800.00 (mil ochocientos con 00/100 soles), tal y como se aprecia en su boleta de julio, la misma que se encuentra adjunta como **anexo 1-C**.

A mayor entendimiento, vemos con claridad que usted tuvo la intención de causarnos un perjuicio, debido a que no le interesó que tuviéramos una pérdida económica de S/ 4,306.00 (cuatro mil trescientos seis con 00/100 soles) con tal de obtener un beneficio propio, cual fue llegar a su meta de venta y obtener su bono de S/ 1,800.00 (mil ochocientos con 00/100 soles).

A fin de establecer si el demandante cometió o no la falta grave imputada, resaltamos los artículos del Reglamento Interno de Trabajo que según la demandada se habrían incumplido, el artículo 11° incisos 1) y 9), la cual prevé: "Son obligaciones aplicables a todos los trabajadores de SAGA FALABELLA:

1. Cumplir las disposiciones del presente Reglamento...//... 9. Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral y dedicar el íntegro de sus horas de trabajo a ejecutar con esmero, interés, eficiencia, buena fe y diligencia las tareas a su cargo". (El subrayado nos pertenece).

Asimismo, mediante el Memorando Circular del 14 de abril de 2014 (fs.37 y 120), la demandada comunica al trabajador (ahora demandante) diversas prohibiciones, entre ellas, la siguiente: "(...) se comunica de manera formal, que se encuentra PROHIBIDO: ...//... 3. Utilizar códigos dentro de la transacción que no están autorizados como del Banco Falabella que permite el descuento de la Oportunidad Única con cualquier forma de pago (...)"

En ese contexto, según lo narrado por la empresa demandada, dicha la prohibición habrían sido incumplida conforme se indica en la carta de preaviso de despido (fs.17-21), así como en la carta de despido (fs.40-49).

Para determinar tal hecho, la empresa demandada desde el 25 de julio hasta el 10 de agosto de 2022, a través de un auditor, realizó una inspección de las ventas realizadas por sus vendedores, quien determinó la existencia de ventas irregulares, dado que se habían otorgado descuentos por oportunidad única a compras realizadas con medios de pagos distintos a la tarjeta CMR y Giftcards; hecho que concuerda con el cuadro de fs.121, que insertamos a continuación:

Relación del personal que utilizaron el EAN de OU para medio de pago externas
Periodo: Enero a Junio 2022

N°	Nombre	Código	Cargo	Ubicación	Fecha de Emisión	Estatus	Subrogante	Total ventas a medio de pago externo	Mensual						Total	% de ventas a medio de pago externo	Monto de descuentos
									ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN			
1	Eliete Frank TRUJILLO GARCIA	8909969	Vendedor(A)	Megajitaca	4/2/2008	ESTABLE	0	24	19	14	20	16	24	119	-	84.743	
2	Dennis Carlos MEZA SUVERIA	53045904	Vendedor(A)	Megajitaca	14/2/2010	ESTABLE	0	12	19	20	19	9	20	98	-	76.652	
3	Maria Concepción SARRIO PAULIAS	27819180	Vendedor(A)	Megajitaca	27/8/1999	ESTABLE	0	26	8	18	16	7	20	87	-	51.717	
4	Rafael Alberto SAYRITUPAL COVENAS	8004440	Vendedor(A)	San Miguel	1/10/2004	ESTABLE	0	15	14	18	9	11	11	78	-	78.839	
5	Audrey Kelly TINGO ARENAS	8954132	Vendedor(A)	Megajitaca	8/10/2017	ESTABLE	0	17	3	12	19	17	19	78	-	47.473	
6	Cristina Aroca BRACON MONCÁ	10091297	Vendedor(A)	Megajitaca	10/10/11	ESTABLE	0	14	11	13	7	15	15	72	-	58.998	
7	Fernando Eduardo YANQUI RAMIREZ	8832007	Vendedor(A)	San Miguel	1/1/2004	ESTABLE	0	18	10	6	6	12	81	-	37.400		
8	Hugo Marcelo FLORES CANPA	10024116	Vendedor(A)	San Miguel	1/10/2019	ESTABLE	0	18	4	6	6	4	5	44	-	29.728	
9	Luis Antonio CHARRALACO AGUIRTO	10030074	Asesor De Ventas	COMAS	2/20/2005	PROCESO	0	12	7	3	4	2	36	-	24.592		
10	Luis David ALFARO BACON	10044808	Asesor De Ventas	COMAS	10/11/2002	PROCESO	0	8	3	10	4	1	3	30	-	28.793	
11	Johnny Omar MENDOZA PARRAGUÁ	8903903	Vendedor(A)	Megajitaca	11/10/2008	ESTABLE	0	11	2	10	6	1	2	34	-	3.598	
12	Phoe Alexander LÓPEZ EL GUERA	10030048	Vendedor(A)	Centro Centro	8/8/8	PROCESO	0	15	8	6	1	2	32	-	30.847		
13	LUIS ERIBIN VILLANUEVA BALDARA	10054118	Cajero(A)	Cajamarca Quinde	8/8/8	PROCESO	0	3	11	2	4	2	22	-	890		
14	Fernando Alejandro OLIVERA MIRANDA	8906174	Vendedor(A)	Megajitaca	8/8/8	PROCESO	0	7	6	6	2	1	22	-	35.634		
15	JAVIER ESTEBAN ACALAGE TAYACO	8877190	Vendedor(A)	Megajitaca	3/12/2004	ESTABLE	0	2	3	4	7	3	19	-	9.711		
16	Nixon Steven FLORES JURANTE	10032079	Asesor De Ventas	COMAS	8/8/8	PROCESO	0	11	1	1	1	1	16	-	12.240		
17	Rafaeline Lisette HOLAZCO CUBA	10030081	Asesor De Ventas	COMAS	8/8/8	PROCESO	0	3	3	2	3	2	16	-	3.572		
18	Fabrizio Emilio ORE ESPINOSA	8801187	Vendedor(A)	Megajitaca	1/5/2012	ESTABLE	0	3	2	3	7	2	18	-	4.500		
19	Fernando Estanislao SEVILLA TITO	8876780	Vendedor(A)	Megajitaca	2/6/2008	ESTABLE	0	2	1	1	3	6	13	-	6.108		
20	Timoty Stevan VILLAR GONZALEZ	8818244	Vendedor(A)	Lima Centro	2/10/2008	ESTABLE	0	1	1	1	3	2	8	-	380		
21	Marcos Antonio POMA TRILLER	10011000	Comerciante(A)	San Miguel	1/8/2005	ESTABLE	0	1	1	3	3	1	8	-	3.682		
22	Ricardo Francisco TORRES SANCHEZ	10143048	Asesor De Ventas	COMAS	20/10/2002	PROCESO	0	1	1	4	1	1	8	-	9.888		
23	José María BALDEÓN VALLEJO	8903110	Vendedor(A)	San Miguel	8/8/8	PROCESO	0	1	1	1	1	1	5	-	13.400		
24	José Esteban BALAZAR TEJADA	10049396	Vendedor(A)	Centro Centro	1/8/2014	ESTABLE	0	1	1	1	1	1	5	-	9.722		
25	Eduardo ARIAS GONZA	19627029	Asesor De Compras	COMAS	8/8/8	PROCESO	0	2	6	3	2	1	14	-	5.688		

Frente a ello, y al mal uso del Código EAN 28002581, la empresa demandada sanciona a los responsables por ocasionarle pérdidas dinerarias; asimismo, cursa carta de imputación de falta grave (carta de

preaviso de despido de fs.17-21), al demandante, quien realizó ventas irregulares al aplicar los descuentos por oportunidad única a clientes que pagaron con medios de pagos diferentes a la tarjeta CMR y Giftcards, incurriendo así en la comisión de falta grave, causal de despido, tipificado en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En su carta de descargo (fs.50-58), el demandante indica que: registró 13 ventas supuestamente irregulares cuando esas ventas son supervisadas y autorizadas por mis superiores, no solo desde enero a junio sino desde años atrás, no existiendo nada irregular en esas ventas. otorgando el descuento por OU a compras realizadas con medios de pagos distintos a las tarjetas de débito CMR y GiftCards, las cuales han sido autorizadas por mis Jefes y la propia gerencia"; también, aduce, "mi jefe de tienda a sabiendas de tales hechos, hizo costumbre de tales actos, es decir, el uso del código EAN 28002581 se hizo masivo y permitido, a tal punto que la propia empresa lo reconoce cuando hace mención diciendo que habría detectado un exceso en el uso del Código EAN 28002581, código que se ha venido usando desde hace varios años con pleno conocimiento de la gerencia de las tiendas, jefes y supervisores, y no solo desde enero del 2022, lo prueba los numerosos documentos y evidencias pruebas que obra en nuestro poder, uso del mencionado código que no solo lo hizo el recurrente sino todo el resto de los vendedores del área electro, dicha prácticas comerciales se hizo común y era permitido por la empresa sin que se nos prohibiera, a tal punto que dichos actos no solo recayeron hacia mi persona, sino también hacia mis compañeros".

Con dichos argumentos el demandante reconoce que hizo uso del código por oportunidades única para realizar las ventas que se le imputan, teniendo como argumento base "por ser una práctica común desde años atrás"; sin embargo, no ha presentado medios probatorios que acrediten su dicho, menos existen indicios de que ello fuese así; por lo que, su sola afirmación no es suficiente para desvirtuar la falta grave que se le imputada, por el contrario prueba que ocasionalmente vino realizando dichas ventas, pese a que en abril de 2014, se le notificó un memorando circular que prohibía la utilización del código mencionado para realizar

descuento a cliente que pagaban con otros medios de pago, tal como se observa en las boletas de venta de fs.22 a 36 -adjuntas a la carta de preaviso-.

Asimismo, de la lectura íntegra de la carta de descargos, podemos afirmar que este acepta haber utilizado el Código EAN 28002581, mas nó con la intención de perjudicar a la empresa demandada, menos para lograr un beneficio propio, según señala; además para ello, contó con la autorización de su jefe inmediato, quien habría validado la venta con descuentos del código de oportunidades únicas.

Ahora, en cuanto al supuesto permiso otorgado por sus jefes inmediatos, la demandada en la Carta de despido indica que, a fin de hacer valer el derecho de defensa del demandante entrevistado a sus jefes -ver parte pertinente a fs.43-45- y de forma escrita respondieron expresando lo siguiente:

Lima, martes 06 de Setiembre del 2022

Yo, Cesar Alva Scltis identificado con DNI 07061201, Código de Empresa 18043655, autostablecido me despidió como Jefe de Ventas en el año de 2020 de la empresa Mega Plaza. Expone lo siguiente:
A la carta recibida el día 06 de Setiembre del 2022, jamás me autorizó el uso del Código 28002581 a ningún personal de tienda Mega Plaza.
Rechazo Definitivamente lo intentado en la carta
Adjunto

Lina Marites 06 de Setiembre
Del 2022

Yo John Hernandez Villanueva con 9890641.
De acuerdo a la carta recibida el lunes 05 de Setiembre del 2022, informo que nunca se autorizó el uso del código EAN 28002581, a ningún vendedor de la tienda de Mega Plaza. Rechazamos totalmente la carta.

LIMA, MARTES 06 DE SEPTIEMBRE DEL 2022

En referencia a la CARTA recibida el lunes 05 de septiembre del presente año, informo que en ningún momento autoriza el uso del código 28002581, a ningún colaborador de la tienda.

Como es de conocimiento este código es uso exclusivo para la Tarjeta de débito del banco Fabbella cuando el cliente desea comprar una Oportunidad única.

En tal sentido rechazo CATEGÓRICAMENTE lo indicado en la CARTA adjunta.

Atentamente

Gerardo Iván Camacho Masillo



DNI: 42695416

Lima, martes 06 de septiembre del 2022

Yo, Robinson Alvarez Sigurdson, identificado con número de DNI 41049757, con código de trabajador 10472694, actualmente desempeñándome en el cargo de Jefe de Ventas, expongo lo siguiente:
A la carta recibida el día 06 de septiembre del 2022, que nunca autoriza el uso del código 28002581 a ningún personal de la tienda de Mejía Plaza, rechazo rotundamente lo indicado en la carta adjunta.

Lima, Martes 06 de Setiembre del 2022.
Yo, Junior Alex Agurto Alcazar, representante con DNI 20387434, Cédula de identidad 2013230, voluntariamente con cargo como jefe de ventas, expongo lo siguiente:
Respecto a la Carta Recibida con el número 0016912022, firmada por el demandado el día martes 06 de Setiembre del 2022, a nombre del demandado Nelson Delgado Andocini, gerente general de la empresa Megaplaza, por medio de la cual se autoriza el uso del código EAN 28002581 para ventas con medios de pagos distintos a la tarjeta CMR o Giff Cards, por lo que se declara que la misma es falsa y no tiene validez alguna.

LIMA, MARTES 06 DE SETIEMBRE
DEL 2022.

De acuerdo a la carta recibida el lunes 04 de Setiembre del 2022, informo que NUNCA HE AUTORIZADO EL USO DEL CÓDIGO EAN 28002581, A NINGUN VENDEDOR DE TIENDA DE MEGAPLAZA.

Nelson Delgado Andocini
Gerente General
DNI 00767506

De las imágenes insertas advertimos que Giancarlo Javier Camacho Mashco, César Manuel Olva, John Hernández Villanueva, Robinson Álvarez Sigueñas, Junior Alex Agurto y Nelson Delgado (jefes del demandante), niegan haber autorizado al demandante el uso del Código EAN 28002581 para ventas con medios de pagos distintos a la tarjeta CMR o Giff Cards; por lo que, su afirmación carece de veracidad, ya que no existe en autos otro medio probatorio que respalde o acredite su versión.

Además, valoramos dichas declaraciones en razón a que el demandante no ha acreditado que estos hayan brindado su declaración bajo coerción de la empresa demandada ni que existe vicios de voluntad cuando emitieron sus respuestas, pues tampoco para contradecir los mismos ha ofrecido prueba que refute sus dichos, menos ofreció el testimonio de estos como medio probatorio -véase la demanda, ítem medios probatorios a fs.13-.

Por otro lado, en cuanto a que, *el demandante justifica la comisión de la falta grave argumentando que: i) constituía una práctica habitual en la empresa; y, ii) no conocía de dicha prohibición.*

Al respecto, cabe recalcar lo señalado en líneas arriba, pues resulta evidente que el tipo de venta imputado al demandante se encontraba prohibida dentro de los locales de venta de la empresa demandada, situación que era de conocimiento pleno de la parte accionante porque a través del Memorando Circular del 14 de abril de 2014 (fs.37 y 120), le fue comunicado, y en señal de conformidad suscribió el mismo y colocó su nombre y el número de su documento nacional de identificación, máxime si no fue cuestionado vía cuestión probatoria de fecha en su debida oportunidad.

Además, considerando el récord laboral y cargo del demandante -del 1 de mayo de 2010 al 12 de setiembre de 2022-, tenemos que, a enero de 2022, este tenía más de 11 años de servicios, y que durante ese tiempo se desempeñó como vendedor; por lo tanto, dada su experiencia laboral y permanencia en el tiempo no puede alegar desconocimiento ni falta de capacitación, más aun si fue notificado de la prohibición que impuso la demandada en cuanto al uso del código de descuento para oportunidades únicas (Punto 3 del Memorándum Circular de fs.37 y 120).

Al mismo tiempo, las reglas de la máxima de la experiencia, nos permite indicar que el público consumidor conoce que para acceder a los descuentos por oportunidades únicas deben contar con la tarjeta de debito o crédito CMR o Gift Cards que ofrece la propia demandada y que se encuentran a la vista por medios electrónicos y en todos los locales de ventas o tiendas a nivel nacional; figura que utilizan la mayoría de las tiendas de los centros comerciales.

Por otro lado, la demandada presentó un video instructivo de la aplicación de descuentos por oportunidad única, donde se aprecia que, para aplicar el descuento citado, no se requiere de la autorización del jefe inmediato,

como alega la demandada, pues el propio vendedor puede aplicar el código de descuento Código EAN 28002581, resultando innecesario realizar mayor apreciación, ya que el demandante no cuestionó esta instrumental; por lo que, sus afirmaciones deben desestimarse.

En consecuencia, consideramos que teniendo el demandante el cargo de vendedor y habiéndosele notificado con el Memorándum Circular del 16 de abril de 2014 (fs.37 y 120), el incumplimiento descrito precedentemente, conlleva a establecer que este ha incurrido en incumplimiento de sus obligaciones laborales establecidas y comunicada por su empleadora (ahora demandada) mediante el Memorándum citado -el cual es coherente con lo establecido en el artículo 11° incisos 1) y 9) del Reglamento Interno de Trabajo-, ya que realizó ventas irregulares, pues utilizando indebidamente el código EAN 28002581, pese a tener pleno conocimiento que los descuentos por oportunidad única se aplican solo a las compras efectuadas con la tarjeta de debido a crédito CMR o Gift Cards, realizó descuentos para ventas pagadas con otros medios de pago; situación que causó perjuicio económico a la demandada; siendo así, su conducta omisiva constituye una falta grave, incurso en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Respecto a la falta de presentar información falsa a la empresa con intención de causarle perjuicio u obtener ventaja. Conforme a los agravios y la demanda, el análisis debe circunscribirse a determinar si el demandante fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada el literal d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiente a la información falsa brindada al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, que afectaría la buena fe laboral; o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento.

El referido artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes

esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: "(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)"⁴.

Asimismo, es necesario indicar que la falta grave respecto a proporcionar información falsa debe interpretarse en el sentido de que, el empleador sólo podría imputar dicha falta siempre y cuando se acredite que la información falsa proporcionada al empleador sea con el ánimo del trabajador de conseguir alguna ventaja, independientemente si dicha ventaja se concrete o no (circunstancia claramente precisada en la Casación Laboral N° 8581-2016 – Moquegua).

También, debemos entender que esta falta grave, se encuentra subsumida dentro del principio de la buena fe laboral, comprendida como la confianza y lealtad existente entre el trabajador y su empleador, por lo que a fin de determinar si le corresponde al actor o no la sanción del despido, debe analizarse también este aspecto.

En el caso de autos, de acuerdo con los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos atribuidos al demandante en la carta de imputación de faltas graves o preaviso (fs.17-21), según la cual se le imputa el incumplimiento de obligaciones de trabajo al haber realizado 14 ventas irregulares, otorgando descuentos por oportunidad única a clientes que pagaban con medios de pago distintos a la tarjeta CMR y Gift Cards, pese a que estos descuentos solo se aplicaban a clientes que al momento del pago hacen uso de las tarjetas CMR o Gift Cards, y que el demandante, teniendo conocimiento de que ello se encuentra prohibido, realizó ventas aplicando descuentos y promociones a

⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, p. 194.

clientes que pagaron con otros medios de pago; conducta que le habría ocasionado una pérdida monetaria de S/ 4,306.00 soles, con lo que no solo beneficio a los clientes, sino que también logró alcanzar su meta de venta, por lo que recibió el pago de un bono de S/ 1,800.00 soles.

Es importante precisar que la misma falta grave imputada al demandante, fue mencionada en la Carta de despido del 16 de setiembre de 2022 (fs.40-49).

Ahora, como se dijo en líneas arriba, en la Carta de descargo (fs.50-58), el demandante reconoce haber realizado las ventas irregulares, y precisa que: "(...) estamos sometidos a metas y objetivos que la empresa nos impone, de manera coercitiva...//... Soy un vendedor y como tal estoy sometido al alcance de metas y objetivos que tienen relación directa con mis remuneraciones ya que el 85% de mis ingresos obedecen a las comisiones y bonos, por tanto, no tengo tiempo para descuidar mi trabajo, siempre demostré ser un trabajador probo, precisamente por vender a mas no poder estoy siendo acusado de cometer falta grave que no existe (...)".

De lo transcrito tenemos que el demandante conocía que la existencia de comisiones y bonos y que estos dependían de la cantidad de ventas que realizaban los trabajadores en cada mes laborado.

En ese contexto, la falta imputada al demandante exige el cumplimiento de los siguientes supuesto:

- a. Que la información brindada al empleador sea falsa.
- b. Que se entregue la información con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja.
- c. El actuar del trabajador afecte la buena fe laboral.

Sobre el primer supuesto. En nuestro concepto, la información que brindó el demandante a su empleadora (ahora demandada), deviene en falsa, ya

que pasó las ventas irregulares que realizó como ventas válidas o correctas, toda vez que pese a tener conocimiento de que los descuentos por oportunidades únicas solo se realizan con la tarjeta CMR o Gift Cards, este lo hizo con medios de pagos distintos a los citados, situación que permitió que cobre bonos de S/ 1,800.00 soles.

Respeto al segundo supuesto. Consideramos que el demandante entregó la información falsa -ventas irregulares como regulares o correctas- a la demandada, con intención de obtener una ventaja, lo cual le causó perjuicio económico, no solo por cuanto cobró a título personal bonos de S/ 1,800.00 soles, "PREMIO VEND", conforme se ve observa en la boleta de pago de fs.16 y 39, sino además benefició a terceros (clientes) realizando descuentos por oportunidad única que no le correspondían -se encontraban prohibidos, los descuentos solo eran para clientes que realizaban el pago con la tarjeta CMR o Gift Cards-; conducta que causó perjuicio monetario a la empresa demandada por el S/ 4,306.00 soles, el cual queda acreditado con el cuadro que obra a fs.121, el mismo que no fue cuestionado por la parte demandante en su debida oportunidad. Entonces, debe considerarse que ha existido una conducta mal intencionada por parte del recurrente con el ánimo de obtener un beneficio económico y beneficiar a terceros, como es el pago de bonos y descuentos prohibidos, respectivamente, realizando ventas irregulares.

Con relación al tercer supuesto. Cabe señalar que existe el quebrantamiento de la buena fe laboral, puesto que el demandante de manera reiterada utilizó el Código EAN 28002581 para realizar descuentos a ventas con medios de pagos distintos a la tarjeta CMR o Gift Cards, deviniendo su actuar en doloso, dado que conocía plenamente de su prohibición, y pese a ello, realizo dicho acto; conducta que rompe la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues esta última esperaba que el demandante cumpla cabalmente sus labores o funciones y respete las prohibiciones.

En conclusión, las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, pues se encuentra acreditado que el demandante ha incurrido en falta grave pasible de despido, no deviniendo el despido en irreal, sino por el contrario, han existido los hechos que han dado lugar al mismo; por tanto, la conducta del demandante se encuentra incurso en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a la entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja.

En suma, como bien alega la demandada, existe quebrantamiento de la buena fe laboral, la cual observa la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, ya que estos esperan que se cumplan con las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo; es así, que el empleador (ahora demandada) esperaba que el demandante (ex trabajador) cumpla cabalmente con sus funciones, situación que no ocurre en el presente caso; por consiguiente, en nuestro concepto no existe un despido fraudulento, pues las imputaciones no resultan imaginarias, inexistentes o falsas, menos la demandada actuó con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, como erróneamente alega el demandante; en consecuencia, el despido se encuentra fundamentado por una causa justa, por lo que, tampoco corresponde ordenar su reposición a su puesto de trabajo; entonces, este extremo de la apelada debe ser revocado, desestimándose la misma.

4. Por otra parte, el demandante adicionalmente en relación a la tipicidad de las faltas graves indica que, *el memorándum extiende los alcances del artículo 11° del RIT de la empresa – Capítulo IV, el cual aborda las obligaciones de los trabajadores.*

Sobre ello, cabe señalar que concordamos con la afirmación de la parte demandada por las razones siguientes:

- a. Con la carta de preaviso (fs.17-21), la demandada comunica al demandante que su conducta de realizar ventas irregulares constituye faltas graves contenidas en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, las cuales también son contrarias a las obligaciones descritas en el artículo 11°, incisos 1 y 9 de su Reglamento Interno de Trabajo, transcribiendo lo previsto en este último, imagen de la cual insertamos:

Ahora bien, nuestro RIT establece en el literal a) de su artículo 11 lo siguiente:

"Artículo 11.- Son OBLIGACIONES aplicables a todos los Trabajadores de LA EMPRESA:

1.- Cumplir las disposiciones del presente Reglamento." -el énfasis es nuestro-

9. "Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral y dedicar el íntegro de sus horas de trabajo a ejecutar con esmero, interés, eficiencia, buena fe y diligencia las tareas a su cargo" -el énfasis es nuestro-

- b. Normativa interna que también fue reproducida en la carta de despido -ver parte pertinente a fs.42-, y son las misma que contiene el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada obrante a fs.189-199.
- c. Ahora, cuando la demandada cursó el Memorándum Circular del 16 de abril de 2014 (fs.37 y 120), al demandante, ésta le especificó que en base al numeral 10, del artículo 11° del Reglamento Interno de Trabajo, deberá acatar las prohibiciones comunicadas; incluso transcribió dicho numeral, que a la letra dice: "Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores por razones de trabajo, y sobre medidas de seguridad (...)".
- d. Bajo ese contexto, es lógico que el incumplimiento de funciones atribuidas al demandante derive y tengan estrecha vinculación con las obligaciones descritas en el artículo 11° del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada; no siendo posible asumir que las faltas como tales, deban estar literalmente tipificadas en el

Reglamento Interno de Trabajo, dado que claramente el numeral 10 del citado artículo, autoriza a los superiores del demandante a darle órdenes e instrucciones, como lo son las prohibiciones contenidas en el Memorándum Circular del 16 de abril de 2014, constituyendo estas una extensión de los numerales 1 y 9, como afirma la demandada, toda vez que pasa a convertirse en parte integrante de sus funciones y deberes.

- e. Además, cabe recordar que en ejercicio de la potestad directiva del empleador (ahora demandada), ésta tiene no solo la facultad de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa, sino también a dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, el cual no solo se da con el Reglamento Interno de Trabajo, sino también con otros documentos de manejo interno, como lo son los memorándums, circulares, tipo de comunicación utilizada en autos.

En cuanto a los costos del proceso.

5. La demandada cuestiona este extremo indicando que no corresponde su pago; sin embargo, es menester indicar que habiéndose determinado que la pretensión principal deviene en infundado, al ser este una accesoria, también corresponde desestimarla.
6. Sobre el pago de costos procesales del demandante, se le exonera del pago por haber tenido razones suficientes que le ha conllevado a interponer la presente demanda, esto bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 14° de la Ley N° 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual prevé: *“La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay*

exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”.

7. Por los fundamentos expuestos, corresponde revocar la sentencia apelada, declarándola infundada en todos sus extremos.

DECISIÓN:

1. **REVOCARON:** La Resolución N° 5 (fs.360-383) que contiene la sentencia del 5 de diciembre de 2023, que declara: **FUNDADA** la demanda interpuesta por FEDOR EMILIO ORE ESPINOZA, contra la empresa SAGA FALABELLA S.A., sobre reposición por despido fraudulento; en tal sentido ordena a la demandada, cumpla con reponer al demandante a su puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su despido (vencedor del área de cómputo de tienda Saga Falabella mega plaza); asimismo, ordena el pago de costas y costos del proceso; y, reformándola declararon: **INFUNDADA la demanda en todos sus extremos.**
2. **DISPUSIERON:** La devolución de los actuados al Juzgado de origen para su ejecución en caso de quedar consentida y su elevación en caso de interponerse casación, actos bajo responsabilidad de Secretaría de Sala quien debe cumplir este mandato en plazo razonable, sin dilaciones indebidas. *Interviniendo como ponente la magistra Cárdenas Rosas.*
NOTIFÍQUESE.

S.S.

CATACORA VILLASANTE

CÁRDENAS ROSAS

ARRIBASPLATA CABANILLAS