

INFORME LABORAL IL-001-2022

Consideramos importante compartir con ustedes dos pronunciamientos recientes de autoridades laborales, que inciden directamente en los contratos de trabajo. El primero es una sentencia de la Corte Superior de Sullana que analiza un despido por el uso indebido de los viáticos, y el segundo es del tribunal de Fiscalización Laboral, que analiza la utilización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

1. DESPIDO POR USO INDEBIDO DE VIÁTICOS FUE VALIDADO:

La Corte Superior de Sullana ratificó el fallo de primera instancia, el cual validó el despido de un trabajador por hacer uso indebido de los viáticos dados por su empleador.

Así, la Corte señala: “(...) *la presentación de comprobantes de pago por alimentación, cuyos montos no guardan relación con los precios reales de los servicios de alimentación, sí constituyen una infracción a la buena fe laboral, desde que se sustentan en el incumplimiento de las obligaciones que tenía el accionante dentro de su relación laboral con la empresa, puesto que los viáticos entregados lo eran para el cumplimiento específico de aquellas, esto es, no eran de su libre disposición y por tanto, debía rendir cuenta del adecuado uso de los mismos de conformidad con las normas internas de la empresa y que se encuentran contenidas tanto en el Reglamento Interno de Trabajo como en el Código de Integridad y en el Manual de Procedimientos de Viáticos.”*

Además, indica que: “*los hechos imputados al actor pueden también subsumirse dentro del inciso d) del artículo 25 del DS 003-97-TR, pues es claro que los comprobantes de pago entregados a la demandada para sustentar los gastos evidencian indicios que revelan que los montos consignados no corresponden a los consumos realizados en un almuerzo para una sola persona, constituyendo tal circunstancia el elemento objetivo que recoge la referida falta en torno a la entrega de información falsa al empleador (...)*

no se trata de un error, sino de una conducta recurrente que rebela la intencionalidad de la obtención indebida de una ventaja económica (...)

En ese sentido, al existir una falta grave (infracción a buena fe laboral y dar información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja) no hay despido fraudulento.

Es importante dicho pronunciamiento, por lo siguiente:

- Se deja plena constancia que los viáticos otorgados no son sumas de dinero de libre disposición del trabajador, y por tanto deben rendir cuenta de los mismos;
- Los empleadores podrán despedir a sus trabajadores si hacen un mal uso de los viáticos otorgados por la empresa, pues se entiende que estos deben utilizarse única y exclusivamente para solventar los gastos de viaje del trabajador; y
- Que la utilización de los viáticos para cubrir gastos de terceros, así como la presentación de la información que justifique dicha utilización en gastos de terceros, puede configurar las faltas graves de infracción a la buena fe laboral y dar información falsa al empleador.

2. INTENSIFICACIÓN DE LABORES NO JUSTIFICA USO DE CONTRATOS TEMPORALES DE TRABAJO:

El Tribunal de Fiscalización Laboral emitió la resolución No.11-2022, en la cual señaló que alegar una “intensificación de labores” no es causal suficiente para contratar nuevo personal de manera temporal.

En ese sentido, indicó que en los contratos de trabajo a plazo determinado sujetos a la modalidad de incremento de actividades se debe establecer la causa objetiva, es decir, precisar qué actividad del empleador se ha visto incrementada, a fin de que se justifique la contratación temporal. Además, el empleador debe poder acreditar que el incremento de actividades persiste.

Es importante tener en cuenta lo anterior, ya que, de no cumplir con dichos requisitos el contrato estará desnaturalizado. En ese sentido, es importante que en los contratos de trabajo sujetos a modalidad se especifique claramente cuál es la causa objetiva que sustenta la contratación, no siendo admisible expresiones como las señaladas al principio de este comentario.

En caso de tener alguna consulta o comentario en relación con el presente informe, nuestro equipo está a su disposición para ampliar sobre el asunto.

E-mail: cherbozo@ellb.com.pe

mherbozo@ellb.com.pe

ESTUDIO LLONA & BUSTAMANTE, ABOGADOS

La presente publicación contiene información general y no debe ser entendida como una opinión legal aplicable a un caso en concreto. Si requiere asesoría sobre algún asunto agradeceremos efectuarnos la consulta correspondiente.

La información contenida en esta publicación está destinada única y exclusivamente para el uso confidencial del destinatario. Se encuentra estrictamente prohibido distribuir, diseminar, publicar o copiar esta comunicación y la información contenida en ella. Si recibe este documento por error, por favor informe inmediatamente al remitente al número 418-486