

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE DERECHO**



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y  
Seguridad Social

“La concurrencia en estado de embriaguez al centro de  
trabajo como vulneración al deber de la buena fe laboral:  
Modificación al inciso e) del artículo 25° de la Ley de  
Productividad y Competitividad Laboral”

Trabajo académico para optar por el título de Segunda  
Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

**Autor:**

*Vanessa Vasquez Chávez*

**Asesor:**

*Ccantu Stefany Osorio Velarde*


Lima, 2022

## Declaración jurada de autenticidad

Yo, OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo académico titulado, “La concurrencia en estado de embriaguez al centro trabajo como vulneración al deber de la buena fe laboral: Modificación al inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” del autor VASQUEZ CHAVEZ, VANESSA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

<u>OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY</u>	
DNI: 47230190	Firma 
ORCID <a href="https://orcid.org/0009-0000-8388-4881">https://orcid.org/0009-0000-8388-4881</a>	

## **RESUMEN**

La concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo es una conducta que a nivel normativo y jurisprudencial ha generado gran controversia, debido a la interpretación extensiva y permisiva de los operadores de justicia. Asimismo, existe una falta de rigurosidad para sancionar esta conducta, ya que nuestra norma solo ampara dos supuestos para la aplicación de la medida disciplinaria del despido, lo cual desvirtualiza la gravedad y el impacto que esta conducta produce por si sola en el ámbito laboral, como es la baja productividad en sus actividades, accidentes de trabajo, rendimiento deficiente, etc.

Siendo así, nuestra legislación no valora la afectación al principio de la buena fe laboral que causa este comportamiento, así como a los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, que velan por el bienestar físico y mental de todos los trabajadores y los cuales se deben respetar a lo largo de toda la relación laboral.

En esa línea, el objetivo principal de este trabajo de investigación es proponer la modificación del inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de establecer parámetros pertinentes que sancionen al trabajador a través del análisis de diversos factores, ya que esta conducta no puede limitarse a ser sancionada legalmente por solo dos supuesto, pues el simple hecho de que el trabajador se encuentre bajo los efectos del alcohol implica, no solo una falta laboral, sino un incumplimiento a los deberes de buena conducta y de seguridad y salud en el trabajo.

### **Palabras clave**

*Estado de embriaguez, ámbito laboral, principio de la buena fe laboral, seguridad y salud en el trabajo, legislación laboral peruana.*

## **ABSTRACT**

Go to the workspace drunkenness is a behavior that has generated great controversy at the legislation and jurisprudential level, due to the extensive and permissive interpretation of judge. Likewise, there is a lack of rigor in punishing this conduct, since our labor law only covers two cases for the application of the disciplinary measure of dismissal, which distorts the seriousness and impact that this behavior cause by itself in the workplace, such as low productivity in their activities, work accidents, poor performance, etc.

In fact, our legislation does not value the affectation of the principle of good labor faith caused by this behavior, as well as the safety and health laws at work, which safeguard the physical and mental well-being of all workers and which are must be respected throughout the employment relationship.

In this line, the main objective of this research work is to propose the modification of subparagraph e) of article 25 of Ley de Productividad y Competitividad Laboral, with the purpose of establishing pertinent parameters that punish the worker through the analysis of various factors, because this conduct cannot be limited to being legally sanctioned for only two cases, cause the simple fact that the employee is under the influence of alcohol implies, not only a lack of work, but a breach of the duties of good conduct and safety and health at work.

### **Keywords**

*Drunkenness, labor sphere, principle of good labor faith, safety and health at work, peruvian labor law.*

## ÍNDICE

<b>1. Introducción .....</b>	<b>0</b>
<b>2. Sección 1: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano .....</b>	<b>2</b>
2.1. A nivel doctrinal.....	2
2.1.1. A la luz de la doctrina peruana .....	3
2.2. A nivel legal.....	6
2.2.1. A la luz del inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral .....	6
2.2.2. Referencia Comparada: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en la normativa colombiana .....	8
2.2.3. Referencia Comparada: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en la normativa española .....	9
2.3. A nivel jurisprudencial .....	10
2.3.1. A la luz de la jurisprudencia laboral peruana .....	11
2.3.2. Referencia comparada: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en la jurisprudencia colombiana.....	16
2.3.3. Referencia comparada: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en la jurisprudencia española .....	17
<b>3. Sección 2: Concurrir en estado de embriaguez al centro de trabajo, ¿vulnera el principio de la buena fe laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo?.....</b>	<b>20</b>
3.1. Principio de la buena fe laboral .....	20
3.2. La afectación al principio de la buena fe laboral como causal para aplicar el despido como medida disciplinaria.....	22
3.3. A la luz de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	24
<b>4. Sección 3: Propuesta de modificación del inciso e) del artículo 25° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral .....</b>	<b>27</b>

4.1. Establecimiento de parámetros que determinen la aplicación del despido como medida disciplinaria.....	28
4.2. Modificación en el concurso de la autoridad policial para la realización del dosaje étlico .....	30
<b>5. Conclusiones .....</b>	<b>31</b>
<b>6. Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>33</b>



## 1. Introducción

La concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, es un supuesto de falta grave, que, a la luz de nuestro ordenamiento jurídico y jurisprudencia, carece de claridad y rigurosidad, ya que con habitualidad se ha podido observar que nuestros operadores de justicia siempre terminan actuando de manera permisiva con los trabajadores que asisten al centro de labores en dichas condiciones, aun cuando su conducta no solo los pone en peligro a si mismos sino también a terceros. Además, que se pierde de vista el hecho de que se esta infringiendo el principio de la buena fe laboral inherente a toda relación de trabajo, además, de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Siendo así, la gravedad de acudir al centro de labores bajo los efectos de sustancias alcohólicas, solo se determina a partir de dos supuestos, los cuales han sido establecidos en el inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Estos mencionan que el trabajador que concurra en estado de embriaguez al centro de trabajo será sancionado con la medida disciplinaria del despido; 1) cuando su conducta sea reiterada, y 2) cuando por la naturaleza de sus funciones, esta conducta revista excepcional gravedad.

Por lo cual, a simple vista, la aplicabilidad de la norma se encuentra sujeta a sancionar el estado de embriaguez solo en dichas situaciones. No obstante, en la realidad, estos supuestos se desvirtúan, dado que los jueces suelen interpretar la norma de una manera subjetiva y extensiva. Asimismo, las acciones para esclarecer estos tipos legales, por parte de nuestros legisladores, son muy limitadas, dado que no toman en cuenta el gran impacto que el solo hecho de consumir alcohol puede ocasionar laboralmente.

En ese sentido, la gravedad de esta situación ha sido reconocida por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la cual “considera que el consumo de alcohol y de drogas es un problema que concierne a un número elevado de trabajadores” (Madoz y Ochoa, 2008, p.26). Es decir, esta es una cuestión que se presenta con frecuencia en los centros de trabajo, por lo cual, se debería implementar y optimizar la normativa existente, a fin de que esta conducta sea

sancionada oportunamente y no solo en supuestos limitados, que no recogen la realidad en la que se desarrolla esta situación.

De esta manera, la legislación peruana, no valora en sí mismo el hecho de concurrir en estado de ebriedad al centro de trabajo, lo cual sin reiterancia o excepcionalidad de las labores que realice el trabajador, configura una conducta negativa laboralmente, ya que tal y como menciona la Organización Internacional de Trabajo, “la seguridad profesional y la productividad pueden verse afectados de forma adversa por empleados bajo el influjo del alcohol” (Madoz y Ochoa, 2008, p.26).

Dicho lo anterior, el estado de embriaguez, genera un perjuicio a los empleadores, toda vez que la productividad de los trabajadores se reduce y los riesgos de producirse un accidente de trabajo aumentan. “Por tanto, el consumo de alcohol y otras drogas es un problema que no sólo afecta al consumidor, sino también al ambiente laboral y la eficacia de una empresa” (Madoz y Ochoa, 2008, p.26).

Es por ello que el propósito de este trabajo de investigación es determinar si nuestra legislación debería implementar parámetros que vayan más allá de los dos supuestos que fija la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de tal manera que estos criterios evalúen y califiquen la gravedad que realmente corresponde a dicha conducta, a fin de sancionar al trabajador con una medida disciplinaria que se adecue a los requerimientos y proporcionalidad del caso.

Por lo cual ante la diversidad de circunstancias que se puedan presentar, evaluaremos si nuestra normativa laboral requiere una modificación para tutelar adecuadamente la gravedad de esta conducta y no se incurra en la vulneración del principio de la buena fe laboral ni se infrinja la normativa de seguridad y salud en el trabajo.



## **2. Sección 1: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano**

En esta sección, primero, nos encargaremos de señalar lo que se menciona en la doctrina nacional, respecto a la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo. Luego, indicaremos que es lo que hace sancionable a esta conducta a la luz del inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo, a modo de realizar una referencia comparada con otros regímenes laborales, mencionaremos los supuestos que hacen sancionable a la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo tanto en la normativa colombiana como en la española, es decir, en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Estatuto de los Trabajadores, respectivamente. En tercer lugar, abordaremos lo que nuestra jurisprudencia laboral establece sobre este tema y la interpretación que la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional realizan de lo establecido en la norma. Además, de manera referencial, evaluaremos cómo la jurisprudencia colombiana y española interpreta su legislación laboral y la forma en que lo manifiestan en sus fallos.

Finalmente, al concluir esta sección, podremos observar el tratamiento jurídico que recibe esta conducta en nuestra doctrina, legislación y jurisprudencia, asimismo, podremos observar si esto difiere de lo establecido en los regímenes extranjeros presentados, lo cual nos hará reflexionar respecto a si la concurrencia en estado de embriaguez no solo deviene en una conducta indebidamente laboral sino que también afecta un principio muy importante, inherente a toda relación de trabajo, el cual es el principio de la buena fe laboral, que debe ser respetado tanto por el empleador como por el trabajador.

### **2.1. A nivel doctrinal**

A continuación, evaluaremos lo establecido por los juristas peruanos respecto a la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo.

### 2.1.1. A la luz de la doctrina peruana

En primer lugar, la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, es una conducta que no ha sido definida concretamente por la legislación laboral, sin embargo, la doctrina a través de lo establecido por la norma y lo fijado por la jurisprudencia, ha determinado lo siguiente:

*El estado de embriaguez (...) puede alterar el normal desarrollo de las actividades laborales, por lo que su uso representa un riesgo para el empleador y el trabajador. Para el primero por el rendimiento del trabajador y por los riesgos que implica dicho estado de embriaguez, y para el segundo por la falta de manejo de sus acciones, lo que podría poner en riesgo su salud y su vida. (Morillo, 2022, p.196)*

Siendo así, el que un trabajador acuda en estado de embriaguez al centro de labores, produce un perjuicio tanto para él mismo como para su empleador, esto debido a la situación irresponsable en que se coloca por su sola disposición, lo cual no solo representa una mala conducta de su parte, pues va afectar su capacidad para desempeñar sus labores, sino que también pone en peligro su integridad personal.

Asimismo, se indica que la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, también refiere;

*A la situación que el propio trabajador se coloca y que ocasiona la disminución de su productividad en su puesto de trabajo, así como la puesta en peligro así mismo o terceros, de acuerdo a las funciones que desempeñe, lo cual implica la falta de cumplimiento adecuado de sus deberes y obligaciones que emanan del contrato de trabajo suscrito con el empleador. (Vásquez, 2022, p.14)*

En ese sentido, la concurrencia en estado de embriaguez genera un comportamiento laboralmente indebido, desprendido por el trabajador, que implica el menoscabo en el desempeño de sus funciones, inherentes a su puesto

de trabajo. Asimismo, esta conducta lo coloca en un peligro inminente, ya que, dado que sus capacidades cognitivas disminuyen, sus reflejos no le permiten actuar adecuadamente frente a situaciones que lo expongan a causarle un daño así mismo o terceros.

En esa línea, el profesor Jorge Toyama (2020) en su libro “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”, haciendo referencia a la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, señala lo siguiente:

*Las faltas reseñadas contravienen el deber de diligencia en tanto asistir al centro de labores en estado etílico o drogado importaría, como destaca Cadillo, una afectación al deber de asistencia adecuada y, de otro lado, estamos ante una irresponsabilidad laboral que pone en riesgo a los compañeros de trabajo y los bienes de la empresa, (...). (Toyama, 2020, p. 572)*

Siendo así, esta conducta refleja un comportamiento irresponsable del trabajador, quien aun sabiendo que debe mantener su diligencia de buen trabajador, asistiendo en óptimas condiciones al centro de trabajo, se coloca por sí solo en dicha situación, incurriendo no sólo en una falta que puede ser sancionada, sino que también vulnera el principio de la buena fe laboral, al pretender acudir al centro de trabajo en dicho estado. Sin embargo, esto lo evaluaremos en la sección dos de la presente investigación.

Si bien, a nivel laboral, no se ha determinado la cantidad de gramos por litro de alcohol en la sangre, que el trabajador debe tener para que sea sancionado por concurrir en estado de embriaguez al centro de trabajo; no obstante, a nivel penal, se ha establecido que se considera como conducta sancionable al estado de ebriedad, cuando el actor posea más de 0.5 gramos por litro de alcohol en la sangre<sup>1</sup>. De esta manera, el derecho penal utiliza los parámetros fijados en la tabla de alcoholemia para medir el grado de ebriedad del actor.

---

<sup>1</sup> Código Penal. Artículo 274.

Dicho lo anterior, debido a la ausencia de precisiones en el derecho laboral respecto al grado de alcohol que debe presenciar el trabajador para ser sancionado, este factor carece de relevancia, ya que la norma laboral solo castiga esta conducta cuando es reiterativa o aun cuando no lo es, dadas las funciones del trabajador, el estado de embriaguez reviste excepcional gravedad, por ejemplo: en el caso de los choferes, operarios de maquinarias, electricistas, etc.

En ese sentido, la doctrina señala que “la falta normalmente tiene que ser cometida o detectada en el centro de labor, sin que ello signifique que la ingestión de alcohol deba necesariamente ser realizada en el centro laboral” (Aele, 2000, p.33). Siendo así, esto alude a que normalmente los trabajadores ingieren alcohol fuera del lugar de trabajo, lo cual a simple vista no resulta relevante de ser sancionado laboralmente; no obstante, se configura la falta grave cuando concurren bajo dichos efectos a su lugar de trabajo.

Ahora pues, debemos tener claro que la doctrina laboral ha determinado “un concepto extensivo de los alcances que estamos otorgando al término “concurrir” llevándolo más allá de los límites físicos del centro de trabajo” (Aele, 2000, p.33). Es decir, que “concurrir” en estado de embriaguez al centro de trabajo no solo se limita a asistir ebrio al centro laboral propiamente dicho, sino que también aplica para aquellos trabajadores que realizan sus funciones fuera del lugar habitual en donde se encuentra la empresa central.

De esta manera, la doctrina señala que “debe entenderse el término “concurrir” como la presencia del trabajador allá donde el tipo de labor que le corresponda realizar exige su intervención física” (Aele, 2000, p.33). En otras palabras, esto refiere que independientemente del lugar a donde el trabajador deba acudir para desempeñar sus labores, se debe sancionar el hecho de que concurra en estado de embriaguez a realizar sus actividades que han sido encomendadas por su empleador, lo cual a la luz de los alcances de la norma puede parecer extensivo.

Por otro lado, dicho lo anterior, esta conducta resultaría difícil de verificar en la modalidad del teletrabajo, ya que el empleador controla y monitorea al trabajador a distancia, sin poder observar sus condiciones físicas. No obstante, esta conducta no deja de ser sancionable en dichos casos, dado que como hemos mencionado, independientemente del lugar en que el trabajador se encuentre, el hecho de laborar en estado de embriaguez, ya configura la falta señalada. En ese sentido, esta modalidad de trabajo desvirtualiza el cumplimiento riguroso de la norma, por lo que resulta relevante evaluar el principio de la buena fe laboral, más en estos casos, que el empleador deposita su plena confianza en el trabajador.

Sin embargo, en nuestra normativa, la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo sólo es sancionable en dos supuestos, los cuales no consideran el principio de la buena fe laboral para su aplicación. Siendo así, estos los explicaremos en el siguiente apartado.

## **2.2. A nivel legal**

A partir de lo mencionado anteriormente respecto a lo que la doctrina establece sobre la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, resulta oportuno señalar los supuestos de falta grave que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha determinado para hacer sancionable con el despido a esta conducta.

### **2.2.1. A la luz del inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

El inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indica lo siguiente:

*La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la*

*verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.*

En ese sentido, es evidente que la norma es clara al determinar solo dos supuestos como falta grave. En efecto, sanciona la conducta del trabajador que ha concurrido en reiteradas ocasiones en estado de ebriedad al centro de trabajo y cuando por la naturaleza de sus labores, esta conducta resulta excepcionalmente grave, por lo cual, en ambos casos la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo es sancionable con la medida disciplinaria del despido, debido a su gravedad. Asimismo, se indica que la revisión de esta conducta se dará con la ayuda de la intervención policial, lo cual deberá detallarse en el atestado policial respectivo.

En esa línea, César Puntriano Rosas, menciona que “la disposición no admite dudas, no se exige que el trabajador atente contra la integridad de las personas o el mobiliario, ni nada adicional. Esta sanción penaliza la infracción a un deber inherente a la relación laboral: asistir al trabajo en óptimas condiciones” (Puntriano, 2018).

Dicho lo anterior, es oportuno señalar que la norma, no sanciona el “estado de embriaguez” por sí solo, sino que este debe ser reiterativo o por las funciones del trabajador, reviste gravedad, al poner en peligro no solo al trabajador, sino a terceros o al mobiliario de la empresa. Sin embargo, consideramos que más allá de los efectos o futuros escenarios que se generarían con dicha conducta, las autoridades legislativas, dejan de lado el hecho de que por sí sola reviste gravedad; toda vez que el trabajador, independientemente de sus funciones, posibles daños o reiterancia, siempre “debe actuar bajo su buena fe laboral que implica una buena conducta, en aras de no faltar a la confianza y expectativa que su empleador tiene de él” (Vasquez, 2022, p.22).

Siendo así, podemos concluir que a nivel normativo, el inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al establecer sólo dos supuestos que hacen sancionable a esta conducta con el despido, limita el poder

de dirección del empleador y genera un criterio de permisividad que favorece al trabajador, ya que el tipo normativo no valora ni considera la vulneración al principio de la buena fe laboral que se produce cuando este último concurre en estado de embriaguez al centro de trabajo. No obstante, esto lo analizaremos en la sección dos del presente trabajo de investigación.

### **2.2.2. Referencia Comparada: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en la normativa colombiana**

A modo de referencia y comparación con otros regímenes laborales señalaremos lo que la legislación colombiana establece respecto a la concurrencia en estado de ebriedad al centro de trabajo. Siendo así, el numeral 2 del artículo 60° del Código Sustantivo del Trabajo, prohíbe a los trabajadores “presentarse al trabajo en estado de embriaguez (...)”, asimismo, en el numeral 6 de su artículo 62° indica que son causas juntas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58° y 60° del Código Sustantivo del Trabajo, (...)”.

En ese sentido, podemos observar que, a diferencia de nuestra legislación laboral, el régimen colombiano es mucho más riguroso con los trabajadores, ya que no exige su concurrencia reiterada o que las labores que realicen revista excepcional gravedad para sancionar su estado de ebriedad, pues esta es clara al establecer como prohibición a los trabajadores, el simple hecho de asistir al centro de trabajo en dichas condiciones. Asimismo, ha determinado como causa justa de despido el incumplimiento de la prohibición mencionada.

Dicho lo anterior, la legislación laboral colombiana, a comparación del régimen laboral peruano, resulta menos tolerante con los trabajadores, puesto que no se admiten dudas y sanciona con la medida disciplinaria del despido la sola presencia del trabajador en estado de embriaguez al centro de trabajo. Siendo así, no espera consecuencias negativas ni daños realizados por el trabajador para castigar su accionar.

### **2.2.3. Referencia Comparada: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en la normativa española**

En esa misma línea de análisis comparativo, de acuerdo a la legislación laboral española, el artículo 54° del Estatuto de los Trabajadores, señala que “el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”, siendo así, en el numeral 2) del mismo artículo indica que “se considerarán incumplimientos contractuales: f) la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”.

En ese contexto, la normativa comparada, sanciona el estado de embriaguez con el despido disciplinario, siempre que esta conducta sea habitual o cause un perjuicio en el desempeño de las labores del trabajador, las cuales se le han encargado mediante la suscripción del contrato de trabajo.

De esta manera, se puede observar que la legislación laboral española, considera esta conducta como una falta cuando ocurre como un hábito realizado frecuentemente por el trabajador. Por lo cual, Alberto J. Carro (1984), menciona que “la no concurrencia de la habitualidad ha sido considerada como enervante de la acción de despido” (p.194). En otras palabras, el estado de embriaguez no debe presentarse como una conducta esporádica del trabajador, sino que debe ser constante para que sea merecedora del despido.

Asimismo, la norma señala que el estado de embriaguez debe repercutir negativamente en el trabajo para ser sancionado con el despido disciplinario. Dicho de otro modo, esta conducta debe causar una afectación en el pleno desarrollo de las actividades del trabajador, a diferencia de lo establecido en el ordenamiento jurídico peruano, que sanciona con el despido aun cuando la conducta no ha sido reiterativa, sin embargo, por las labores que desempeña el trabajador, esta resulta grave.

Siendo así, a simple vista nuestra legislación, no espera que la embriaguez del actor ocasione una afectación en el trabajo, sino que independientemente de si



se ha causado un perjuicio en la empresa, dadas las funciones del puesto de trabajo, esta conducta debe ser castigada porque reviste gravedad al ser peligrosa.

En ese sentido, hemos podido observar que luego de presentar lo establecido en la normativa colombiana y española, nuestro régimen laboral difiere de ambas, ya que la primera, resulta mucho más rigurosa y menos permisiva con los trabajadores, es objetiva y sanciona con la medida disciplinaria del despido, el estado de embriaguez en sí mismo, sin valorar la gravedad o las circunstancias del caso en particular.

Por otro lado, la normativa española presenta una mayor tolerancia para los trabajadores, ya que esta espera que su condición de ebriedad tenga un impacto negativo en el desempeño de sus labores, con lo cual esta requiere que el estado de embriaguez genere consecuencias para aplicar el despido disciplinario al trabajador.

Dicho lo anterior, en el siguiente apartado analizaremos como nuestra jurisprudencia interpreta lo establecido en el inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo, veremos cómo los operadores de justicia colombianos y españoles fallan en sus sentencias, a partir de lo fijado en sus normas laborales.

### **2.3. A nivel jurisprudencial**

A continuación, mencionaremos lo determinado por la jurisprudencia peruana respecto a este tema, asimismo, referiremos a modo de comparación, lo que la jurisprudencia colombiana y española han establecido de acuerdo a sus normas laborales.

### 2.3.1. A la luz de la jurisprudencia laboral peruana

A la luz de la jurisprudencia laboral actual, se han determinado ciertos criterios y opiniones entre los jueces y magistrados, quienes muchas veces, de forma subjetiva interpretan extensivamente lo establecido en la norma.

Siendo así, suponen que, para sancionar la conducta de concurrir en estado de ebriedad al centro de trabajo, el trabajador:

*Debe causar algún tipo de efecto en su actuar como daños o debe incurrir en el incumplimiento específico de sus obligaciones laborales para recién sancionar dicha conducta como una falta grave, pues de lo contrario mientras no se haya generado daño y se haya cumplido con las labores encomendadas, este accionar no califica como despido amparado en la causal del inciso e) del artículo 25° de la LPCL. (Vasquez, 2022, p.23)*

En ese contexto, como se verá a continuación, los operadores de justicia para aplicar la medida disciplinaria del despido por concurrir en estado de embriaguez al centro de trabajo, habitualmente, determinan la gravedad y sanción de la conducta, mediante los daños que se hayan producido con el estado del actor, pues si no se hubiera generado una consecuencia negativa, la embriaguez no sería causal para justificar el despido. Esto a pesar de que la norma, literalmente, no busca que se cause una afectación para sancionar dicha condición.

Dicho lo anterior, el Tribunal Constitucional mediante el expediente N°03169-2006-PA/TC, determinó la reposición de un trabajador de limpieza que fue despido por la municipalidad de Chorrillos, ya que menciona que “la sanción impuesta al demandante resulta desproporcionada e irrazonable”<sup>2</sup> pues este “en ningún momento ha incurrido en algún acto de violencia, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, del personal jerárquico o de otros trabajadores, ni ha ocasionado daño alguno al patrimonio ni acervo

---

<sup>2</sup> Fundamento 15. Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 10 de octubre de 2008.

documentario de la Municipalidad”<sup>3</sup>. Siendo así, el contexto en el que se dio el despido fue que el trabajador se negó a pasar el dosaje etílico, por lo tanto, de acuerdo a lo establecido en la norma, la negativa del trabajador a someterse a dicha prueba se considera como reconocimiento de su estado de embriaguez. No obstante, el máximo intérprete de nuestra constitución determina que la medida disciplinaria aplicada por la municipalidad es arbitraria toda vez que el actor no había sido sancionado previamente con una amonestación o suspensión.

Asimismo, no podemos dejar de observar que se hace una interpretación extensiva de la norma, ya que, de acuerdo a lo establecido en la ley de productividad y competitividad laboral, para sancionar el estado de embriaguez no se exige que el trabajador genere consecuencias negativas, daños o perjuicios en sí mismo o terceros para aplicar el despido. De tal forma, que el Tribunal Constitucional demuestra su permisividad hacia los trabajadores con lo referido en dicho fallo.

Por otro lado, se tiene que la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N°3727-2018-Moquegua, ha determinado el significado del estado de embriaguez como la “condición que genera en el trabajador la pérdida de un óptimo desempeño físico y mental, vinculado necesariamente con la labor que presta, es así que aquel detrimento en su prestación de servicio”<sup>4</sup>.

Sin embargo, tal y como se ha señalado, los tribunales de justicia, no consideran que el estado de embriaguez sea por sí solo suficiente para ser castigado con el despido. Asimismo, a pesar de lo establecido en la norma, la Corte Suprema deja un campo amplio de interpretación, desvirtualizando la gravedad de la conducta, favoreciendo al trabajador en sus fallos.

En esa línea, la Casación Laboral 17148-2016-Sullana, desnaturaliza el sentido de la norma al determinar que la concurrencia en estado de embriaguez al centro

---

<sup>3</sup> Fundamento 15. Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 10 de octubre de 2008.

<sup>4</sup> Fundamento Sexto. Casación Laboral N°3727-2018-Moquegua.

de trabajo sólo será sancionable con el despido cuando las labores a realizar revistan excepcional gravedad, de tal manera que su conducta genere un riesgo o daño durante su ejecución. En ese contexto, el actor ostentaba el puesto de trabajo de buzo; no obstante, el día que ocurrieron los hechos, no se le había encomendado que realice las funciones propias de su cargo debido a que la embarcación estaría en mantenimiento.

De ahí que, la Corte en su fallo indicó que “la sanción del despido resulta desproporcionada con respecto a un hecho que, si bien configura falta o infracción al Reglamento de Trabajo, no reviste tal gravedad que constituya una lesión irreversible al vínculo laboral”<sup>5</sup>. Asimismo, señaló que era la primera vez que el trabajador concurría al centro de labores en estado de ebriedad, por ende, no se ha verificado la reiterancia de su condición.

En efecto, es evidente la falta de rigurosidad de los jueces, al momento de imponer el despido como medida disciplinaria, ya que si bien en el caso anterior, el trabajador, no tenía que cumplir con sus labores de buzo, sin embargo, consideramos que esto no debería restarle importancia a su conducta, puesto que de igual forma se vulnera el principio de la buena fe laboral. Siendo así, el trabajador, a pesar de conocer sus obligaciones específicas y genéricas, ha actuado negligentemente al presentarse en dichas condiciones ante su empleador, lo que genera una ruptura de la confianza y expectativa que este pueda tener de él. Además, se normaliza y se toma con ligereza una conducta laboralmente indebida, por el simple hecho de que no se causaron daños o perjuicios.

Ahora pues, en la Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa, la Corte Suprema también desvirtualiza la gravedad de la conducta, toda vez que el trabajador cumplió con las actividades que se le habían encomendado. En este caso, el trabajador había sido enviado a una comisión de servicios en su cargo de técnico electricista. De tal forma que cuando se encontraba retornando al centro de labores, en el vehículo de la empresa, procedió a ingerir un trago macerado. Sin

---

<sup>5</sup> Fundamento 6.11. Casación Laboral N°17148-2016-Sullana.

embargo, su conducta no resulta sancionable con el despido, dado que había culminado las funciones encargadas por su empleador, asimismo, se menciona que este se encontraba fuera de la jornada de trabajo.

Por lo tanto, la sentencia indica que “se debe tener en cuenta que el cargo desempeñado por el actor era el de Técnico de reparación de líneas, resultando irrazonable que la comisión del servicio se extendiera hasta la llegada a la sede de la empresa, cuando el objetivo de la comisión encargada ya había sido cumplido”<sup>6</sup>.

En esa línea, se desprende que la conducta del trabajador no se configura como una falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puesto que cuando ocurrieron los hechos no se estaba llevando a cabo una labor efectiva. Por esta razón, la Corte Suprema, argumenta que el trabajador no se encontraba dentro de la jornada de trabajo y ya había realizado sus labores.

Siendo así, podemos observar que, en este caso, no se analiza la gravedad de la conducta y, por el contrario, esta se minimiza, ya que el trabajador cumplió con ejecutar las labores que se le habían encargado. No obstante, la Corte, nuevamente, no reflexiona sobre la vulneración al principio de la buena fe laboral que el trabajador estaría incurriendo, al estar en dicha condición.

Por otro lado, es relevante mencionar lo que la Casación Laboral N°26374-2019-Arequipa, indica respecto al grado de alcohol que se necesita para sancionar el estado de embriaguez del trabajador. La sentencia de la Corte Suprema, refiere al caso de un operario de maquinaria industrial, quien, al haberse presentado bajo los efectos del alcohol a su centro de trabajo, se le realizó la prueba de dosaje etílico, la cual dio como resultado que este tenía 0.30 gramos de alcohol por litro de sangre. Siendo despedido por esta razón.

---

<sup>6</sup> Fundamento Décimo Segundo. Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa.

Si bien nuestra legislación y doctrina laboral, no han fijado lineamientos que señalen los gramos de alcohol por litro en la sangre que se requiere para aplicar el despido, en el caso, la Corte Suprema señala que la conducta del trabajador:

*(...) no acarrearía sanción administrativa y penal, conforme lo manifiesta el demandante; sin embargo, para el derecho laboral no tiene relevancia pues conforme al artículo 26° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.<sup>7</sup>*

En ese sentido, se desprende de la sentencia, que el actor es despedido, toda vez que debido a la excepcional gravedad que reviste manejar la maquinaria en dichas condiciones, no solo ponía en peligro su integridad personal sino también la de sus demás compañeros, asimismo, los bienes de la empresa. Por lo cual, ante dicha situación no hace falta que se dé la reiterancia, ya que el solo concurrir en estado de embriaguez al centro de trabajo, hace sancionable su conducta, ello a pesar de que no se ha generado ningún daño o perjuicio.

Finalmente, es importante mencionar que, a partir de este caso, la Corte Suprema fija un criterio relevante, el cual no considera necesario tomar en cuenta el nivel de alcohol en la sangre para sancionar la embriaguez. De esta manera, no se guía por lo establecido en la tabla de alcoholemia.

Así pues, podemos reflexionar respecto a que tanto nuestra normativa como jurisprudencia, deja de lado que la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, también infringe gravemente el principio de la buena fe laboral, lo cual se puede ver reflejado en que esta conducta no es sancionable por sí misma con el despido, sino que para ello se debe incurrir en los dos supuestos normativos o como lo interpreta la jurisprudencia, debe causar una consecuencia negativa en la propia persona, en terceros o en la empresa. Por lo que los

---

<sup>7</sup> Fundamento Décimo. Casación Laboral N°26374-2019-Arequipa.

trabajadores pueden llegar a normalizar y minimizar la gravedad de la conducta. No obstante, este tema en específico, lo evaluaremos en la segunda sección.

### **2.3.2. Referencia comparada: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en la jurisprudencia colombiana**

Como hemos mencionado, la legislación colombiana demuestra un mínimo de tolerancia hacia los trabajadores que se presentan en estado de embriaguez al centro de trabajo, sin embargo, la jurisprudencia, ha objetado esta rigurosidad de la norma al aplicar el despido en estos casos sin importar el contexto, la gravedad de la situación, el puesto de trabajo o la reiterancia, de tal forma que ha considerado el numeral 2 del artículo 60° del Código Sustantivo de Trabajo como muy amplio, ya que no denota ninguna especificación.

Al respecto, la doctrina colombiana menciona que:

*Son por tanto los empleadores quienes asumen la responsabilidad de determinar cuando la actividad empresarial que desarrollan con sus trabajadores puede desempeñarse aún bajo influencia del alcohol o cualquier otro tipo de sustancia psicoactiva, situación que en la práctica dará lugar a que ningún empleador pueda determinar que su empresa, negocio, o servicio puede desarrollarse bajo dichas condiciones (Zapata, 2019, p.71).*

Es por ello que mediante la Sentencia C-636, la Corte Constitucional, decide limitar el alcance de la norma, señalando lo siguiente:

*(...) la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo resulta demasiado amplia, por lo que resultaba necesario restringir su alcance para no afectar de manera injustificada la autonomía individual de los trabajadores. Por ello, concluyó que la exequibilidad de la disposición demandada debería condicionarse con el propósito de enfatizar la relación que debe tener la prohibición prevista en la norma mencionada con el buen desempeño de la labor contratada, reconociendo*

*que la prohibición no recaee sobre el sujeto, sino sobre la potencial afectación que dicha conducta pudiese tener en la labor contratada*<sup>8</sup>.

De esta manera, para la jurisprudencia lo fijado en el código sustantivo del trabajo, resulta arbitrario y desproporcionado de aplicar en todos los casos que el trabajador asista al centro de trabajo en estado de embriaguez, ya que tal y como señala, se debe verificar si dicha conducta produce una afectación a sus labores para que el despido resulte una medida disciplinaria razonable que no vulnere los derechos fundamentales inherente a todo trabajador.

### **2.3.3. Referencia comparada: Concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo en la jurisprudencia española**

Ahora pues, hemos podido evaluar cómo nuestros operadores de justicia, interpretan lo establecido en la norma. Siendo que muchas veces se utiliza un criterio extensivo de lo fijado en la legislación, ya que se espera que el actor ocasione un daño o ponga en peligro su vida o salud y la de terceros, para que su conducta sea sancionable con el despido.

En esa misma línea, resulta importante hacer mención a lo establecido jurisprudencialmente por los tribunales españoles, los cuales a la luz de la norma emiten sus fallos, que se han vuelto más rigurosos y menos permisivos para el trabajador.

De esta manera, la norma admite la medida disciplinaria del despido en dos supuestos; cuando la embriaguez es habitual y cuando causa una repercusión negativa en el trabajo. Por esta razón, es relevante que la legislación determine a que se refiere con “habitual”, sin embargo, no se ha fijado un concepto.

No obstante, mediante la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid N° 8097/2018, la jurisprudencia ha optado por considerar la habitualidad, cuando la concurrencia en estado de embriaguez del trabajador a su centro de trabajo

---

<sup>8</sup> Fundamento 77. Sentencia de fecha 17 de noviembre de 2016.



se da en más de tres oportunidades. De ahí que, el trabajador fue despedido pues “la embriaguez fue apreciada en tres días y ello excluye la ocasionalidad que se pretende demostrar”<sup>9</sup>.

Por otro lado, los jueces españoles, han disminuido la exigencia que requiere la habitualidad en la conducta del trabajador para ser sancionada, ya que como queremos dilucidar en este trabajo de investigación, la embriaguez del actor, también vulnera el principio de la buena fe laboral. De modo que aun cuando el comportamiento del trabajador no sea reiterativo, en tanto, su condición revista un riesgo o peligro inminente para el desempeño de sus labores, esta será objeto de ser sancionada con la medida disciplinaria del despido.

A manera de ejemplificación, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía N°4706/2012, menciona el caso de un trabajador que se desempeñaba como especialista en prevención y extinción en una empresa de medio ambiente y agua. Siendo así, este acudió a su centro de trabajo bajo los síntomas de ebriedad, lo cual limitaba el ejercicio pleno de sus actividades, asimismo, su conducta causaba una afectación a las normas de seguridad.

Por lo tanto, el tribunal califica como válido el despido del trabajador, ya que, de acuerdo a lo celebrado en el convenio colectivo de la empresa, su conducta “no exige la habitualidad, sino sólo la existencia de síntomas de embriaguez durante la jornada de trabajo que impidan un desarrollo normal del trabajo o las normas de seguridad”<sup>10</sup>.

En resumen, si el estado de embriaguez repercute negativamente en la ejecución de las funciones del trabajador, que emanan del contrato laboral, se utilizará la figura del despido para sancionar su comportamiento, esto independientemente de si existe la habitualidad.

---

<sup>9</sup> Fundamento Tercero. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid N° 8097/2018.

<sup>10</sup> Fundamento Quinto. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía N°4706/2012.

Por último, siguiendo la misma línea, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid N°732/2012, relata el caso de un trabajador que tenía el cargo de chofer y quien, a pesar de encontrarse bajo los efectos del alcohol, se dispuso a manejar la furgoneta de la empresa, lo cual no solo ocasionó un accidente de tránsito, sino que también causó lesiones en terceros.

En ese contexto, el tribunal señala que “la embriaguez puede ser causa de despido sin necesidad de la habitualidad, dado el peligro que supone, como, por ejemplo, sucede en la profesión de conductor, (...) de manera que los estados de embriaguez (...) van operar con más rigor para determinadas profesiones”<sup>11</sup>.

Finalmente, como podemos apreciar de la jurisprudencia española, la habitualidad pasa a segundo plano cuando el estado de embriaguez del trabajador genera una conducta grave que supone un peligro para sí mismo y para terceros. No obstante, esto va depender del cargo o profesión que ostente el actor.

En ese sentido, es oportuno que los jueces apliquen la norma de manera precisa y clara, de tal forma que aun cuando no haya reiterancia, por la gravedad de la conducta, se sancione al trabajador. Sin embargo, en este trabajo académico, consideramos que concurrir en estado de embriaguez al centro de trabajo, no solo debería ser sancionable por los dos supuestos que se establecen en la norma, ya que también se incurre en una afectación al principio de la buena fe laboral, que refiere a realizar las funciones propias del puesto de trabajo en óptimas condiciones, lo cual nuestros operadores de justicia pierden de vista al solo encajar sus fallos en los supuestos normativos.

Siendo así, a continuación, evaluaremos más a detalle lo mencionado previamente.

---

<sup>11</sup> Fundamento Sexto. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid N°732/2012.

### **3. Sección 2: Concurrir en estado de embriaguez al centro de trabajo, ¿vulnera el principio de la buena fe laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo?**

Para establecer si efectivamente la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo vulnera el principio de la buena fe laboral que todo trabajador debe respetar a lo largo de la relación laboral, es pertinente desarrollar qué se entiende por ello.

En ese sentido, en esta sección, abordaremos el concepto de este principio y como la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, origina una vulneración al mismo, lo cual debería operar como causal para aplicar la medida disciplinaria del despido. Asimismo, evaluaremos como esta conducta incumple lo establecido respecto a la seguridad y salud en el trabajo al producir situaciones de peligro que pueden ocasionar un accidente de trabajo.

#### **3.1. Principio de la buena fe laboral**

En primer lugar, tenemos que la legislación laboral, no ha formulado un concepto que concrete lo que tanto el trabajador como el empleador debe entender por “principio de la buena fe laboral”; sin embargo, a través de la doctrina se han ido adoptando opiniones sobre las implicancias y directrices que abarca este principio.

De esta manera, el autor Leopoldo Gamarra Vílchez (2004), respecto a este tema, indica lo siguiente:

*(...) la inclusión de la buena fe en el ordenamiento jurídico y más concretamente en el campo del Derecho laboral, implica una actuación acorde con unos determinados valores: honradez, lealtad, fidelidad y respeto a la confianza que una determinada relación hace surgir entre las partes. (Gamarra, 2004, p.630)*

En otras palabras, la buena fe, refiere a los criterios que guían la conducta de las partes que han generado un vínculo contractual en específico.

De esta manera, la buena fe se interpreta como el comportamiento adecuado que permite a las partes actuar correctamente. Esto a partir de lo que se tiene como un modelo de conducta socialmente aceptado.

En esa línea, la buena fe como principio del derecho del trabajo, se ejemplifica de la siguiente forma:

*El trabajador vinculado jurídicamente a un empleador, asume el compromiso de desempeñar con eficiencia y esmero, mediante una ejecución de buena fe, lo concerniente a su actividad; la buena fe impone al trabajador la obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador, (...). (Gamarra, 2004, p. 636)*

Dicho lo anterior, ambas partes de la relación laboral, la cual ha surgido a raíz de la suscripción del contrato de trabajo, tienen deberes y obligaciones implícitas como explícitas que se deberán cumplir durante el tiempo que dure su vínculo. Siendo así, el principio de la buena fe laboral es un deber implícito que tanto el trabajador como el empleador, deben respetar, guiando su comportamiento conforme los criterios de buena conducta que ello implica.

Por lo tanto, que un trabajador desarrolle su actividad bajo el principio de la buena fe laboral, refiere que este debe ejecutar sus funciones de la mejor forma posible, de tal manera, que con su actuar, no ocasione ninguna consecuencia negativa que pueda generar un riesgo o daño a los intereses del empleador.

Ahora pues, respecto a lo dicho por nuestra jurisprudencia laboral, tenemos que la Casación Laboral N°9483-2012-Cusco, señala que el deber de buena fe laboral implica lo siguiente:

*(...) un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el*

*interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos. (Corte Suprema, 2013, p. 9-10)*

En otras palabras, tal como menciona Jesús Chanamé (2021), “este principio se vincula con la protección al supuesto de <<buena conducta>> de las partes en el contrato de trabajo. (...) así, este principio propone una expectativa relacionada con la <<confianza>> o <<esperanza>> en la actuación de la otra parte” (s/n).

En resumen, tenemos que el principio de la buena fe laboral, refiere al comportamiento adecuado que las partes de un contrato de trabajo, deben desplegar al momento en que lleven a cabo sus obligaciones. Asimismo, este principio abarca la expectativa de buena conducta que el empleador espera del trabajador cuando realice sus labores y de igual forma, que el trabajador espera de su empleador, cuando cumpla con sus derechos laborales.

### **3.2. La afectación al principio de la buena fe laboral como causal para aplicar el despido como medida disciplinaria**

En ese sentido, ahora que ya hemos conceptualizado el principio de la buena fe laboral, en este apartado, nos encargaremos de explicar la afectación que se produce a este principio, cuando el trabajador concurre en estado de embriaguez a su centro de trabajo. Asimismo, abordaremos porque la vulneración de esta conducta debe calificarse como causal que haga aplicable al despido como medida disciplinaria.

Siendo así, a nivel normativo, tenemos que las conductas que contravienen la buena fe laboral, también conocidas como faltas graves, son sancionadas por el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, para efectos de sancionar el estado de embriaguez, la vulneración a este principio no resulta suficiente para la norma, la cual no lo toma como supuesto para que se aplique el despido en estos casos.

Ahora bien, como ya hemos explicado anteriormente, respecto a la concurrencia del trabajador en estado de embriaguez al centro de trabajo, tenemos que “las implicancias que tiene esta conducta son relevantes al momento del desempeño de su trabajo, ya que esta condición impide el desarrollo pleno de sus aptitudes, así como el desarrollo óptimo de sus actividades” (Vasquez, 2022, p.15).

Por lo tanto, esta conducta afecta el principio de la buena fe laboral, toda vez que el actor al pretender realizar sus labores en esa condición, estará originando un perjuicio con su comportamiento a su empleador, ya que sus capacidades cognitivas y físicas disminuyen, no logrando cumplir con las expectativas de buena conducta que su empleador espera de él durante la relación laboral.

Asimismo, debemos mencionar que es el propio trabajador quien se coloca en esta situación, por lo cual, es consciente de que su conducta denota irresponsabilidad. Esto se acentúa más cuando el puesto de trabajo tiene funciones que sí se realizan bajo las influencias del alcohol, el trabajador no solo se expondría a él mismo en un peligro inminente, sino que también a las personas que se encuentren a su alrededor, así como los bienes de su empleador.

De este modo, a nivel normativo y jurisprudencial, el grado de afectación que esta conducta tendrá en el trabajador, de acuerdo a su puesto de trabajo, es determinante para aplicar el despido, no obstante, consideramos que tanto si el trabajador es un operario de maquinaria pesada o un personal administrativo, el estado de embriaguez resulta un comportamiento igual de peligroso y negligente, ya que su capacidad de actuar disminuye y su eficiencia se reduce, no siendo la esperada en cualquier circunstancia laboral.

Por lo cual, a efectos de otorgar la protección adecuada al principio de buena fe en la relación laboral, las funciones que desarrolla el actor no deberían limitar de aplicar la sanción disciplinaria del despido, dado que al no castigar al trabajador porque sus labores no importan a efectos del estado de embriaguez, se desvirtualiza la rigurosidad con que se exige que la relación laboral se guíe por este principio, es decir, que los trabajadores desplieguen un buen

comportamiento en todo momento, independientemente de las funciones que se le encomienden.

Es así, que consideramos que la afectación al principio de la buena fe laboral, en estos casos, debería ser calificado como causal para aplicar el despido, ya que el solo acudir en estado de embriaguez al centro de trabajo, vulnera este principio que refiere a que el trabajador debe mantenerse en las mejores condiciones durante todo el tiempo de la relación laboral, independientemente de las labores que realice el actor o si la conducta es reiterativa.

Asimismo, la vulneración al principio de la buena fe laboral, también se presenta debido al peligro inminente que el trabajador genera al encontrarse en estado de ebriedad, ya que en lugar de mitigar, prevenir y reducir los riesgos con su conducta los incrementa, actuando negligentemente.

En esa línea, en el siguiente apartado, mencionaremos como el concurrir en estado de embriaguez al centro de trabajo no solo afecta el principio de la buena fe laboral, sino que debido al peligro que representa esta conducta en las instalaciones del trabajo y frente a terceros, se genera una vulneración a las normas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales procuran proporcionar ambientes seguros a los trabajadores, así como velar por su bienestar físico y mental mientras desarrollan sus actividades.

### **3.3.A la luz de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Dicho lo anterior, la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo tiene un fuerte impacto en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, dado que esta conducta no solo influye en el rendimiento profesional de los trabajadores, pues;

*(...) aumenta la tasa de accidentalidad dentro del mismo, y esto ocurre no solamente en las personas con altos consumos, sino también para las que tienen consumos moderados o leves, (...). Además, se incrementa el*

*ausentismo e incapacidad por enfermedad, debido a que no solo los trastornos físicos son más frecuentes, sino que los periodos de incapacidad y estancias hospitalarias son más prolongados. (Arango, Molina, Suarez, 2011, p.412)*

En ese sentido, que un trabajador asista al centro de trabajo bajo los efectos del alcohol, no solo genera riesgos y peligros que atentan contra la seguridad y salud de terceros, sino que trae consigo una carga de problemas para sí mismo, los cuales surgen a raíz de su negligencia y que consecuentemente le van a causar un perjuicio al empleador.

Siendo así, “los estudios señalan a la construcción, el transporte, el sector salud, el eléctrico y el financiero como las actividades más vulnerables para el consumo de sustancias” (Arango, Molina, Suarez, 2011, p.412). Esto refiere que los trabajadores que desarrollan sus funciones dentro de esos rubros y consumen sustancias alcohólicas, son más propensos a sufrir un accidente en el trabajo, llegando a ser mortales algunos de ellos.

Por lo cual, es que esta conducta resulta tan reprochable laboralmente, ya que “por el mayor deterioro físico y mental, se realiza el trabajo en malas condiciones por la resaca o incluso en estado de embriaguez, con el consiguiente riesgo de sufrir accidentes” (Arango, Molina, Suarez, 2011, p.412).

De este modo, la seguridad y salud en el trabajo, al tener como objetivo “promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país”<sup>12</sup>, estableciendo normas y lineamientos basados en el principio de protección que verifica que las labores y funciones de los trabajadores se realicen en un lugar seguro y saludable, estaría siendo vulnerada, puesto que la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo coloca al propio trabajador y a terceros en situaciones de peligro, que ponen en riesgo su vida e integridad. Asimismo, el centro de trabajo se convierte en un lugar inseguro que no brinda las

---

<sup>12</sup> Ley N°29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 1.



condiciones adecuadas para trabajar, ya que se presenta un escenario propenso a sufrir accidentes de trabajo.

En esa línea, la Organización Internacional de Trabajo, en sus “Recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo”, establece como objetivos principales:

- a) *Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores;*
- b) *Prevenir los accidentes;*
- c) *Aumentar la productividad y eficacia en las empresas; (...). (OIT,1996, p.13)*

Siendo así, es prioridad que dentro de los centros de trabajo se proteja la seguridad y salud de todos los trabajadores, la cual debe ser garantizada no solo por el empleador, sino que, en cooperación con los mismos trabajadores, se debe mantener un ambiente laboral seguro, libre de riesgos y peligros.

Por lo tanto, si un trabajador concurre en estado de embriaguez al centro de trabajo, estaría infringiendo el principio de cooperación que se establece en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual refiere que el cumplimiento de esta norma no solo le corresponde al empleador y al estado, sino que, en conjunto, los trabajadores también deben actuar bajo mecanismos que aseguren su permanente colaboración en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De esta manera, el trabajador no solo estaría afectado el principio de la buena fe laboral con su comportamiento laboralmente indebido, sino que también estaría vulnerando los principios que integran la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo cual, los supuestos establecidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, deberían ampliar su contenido, de tal forma que los trabajadores infractores puedan ser sancionados oportunamente con la medida disciplinaria del despido, de acuerdo a la gravedad del caso.

En ese sentido, en el siguiente apartado propondremos la modificación del inciso e) del artículo 25° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, con la finalidad de establecer parámetros que regulen el despido en este caso, que no caigan en lo subjetivo y arbitrario. De tal manera, que se aplique esta medida disciplinaria no solo en los dos supuestos que establece la norma, sino de acuerdo al contexto de la situación en particular. Además, evaluaremos si estos parámetros deben diferenciar entre los puestos de trabajo que son de alto riesgo y los trabajos que no denotan peligrosidad. Asimismo, si resulta importante evaluar el grado de embriaguez para aplicar la sanción.

Por otro lado, también evaluaremos la modificación del segundo párrafo de la norma, respecto al concurso de la autoridad policial para realizar las pruebas de dosaje etílico, de tal forma que el empleador sea autónomo en durante todo el proceso de verificación del estado de embriaguez.

#### **4. Sección 3: Propuesta de modificación del inciso e) del artículo 25° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral**

A partir de lo dicho en el capítulo anterior, la concurrencia en estado de embriaguez causa una vulneración al principio de la buena fe laboral y a los principios que garantizan la seguridad y salud en el trabajo, por ello desde esa perspectiva resulta oportuno analizar si nuestra normativa laboral debería incluir criterios o parámetros determinados que califiquen la gravedad de dicha conducta con la finalidad de establecer la sanción disciplinaria pertinente y proporcional al caso.

Siendo así, en esta sección nos encargaremos de evaluar si a efectos de establecer la medida disciplinaria adecuada, se debe tener en cuenta el puesto de trabajo, el grado de alcohol en la sangre y la afectación a las labores encargadas. Asimismo, analizaremos si a efectos de hacer más ágil y rápido el proceso de verificación del estado de ebriedad, resulta oportuno que el empleador sea autónomo en la realización de las pruebas de ley.

#### **4.1. Establecimiento de parámetros que determinen la aplicación del despido como medida disciplinaria**

Ahora pues, luego de haber realizado un amplio análisis sobre la normativa y jurisprudencia que conforma nuestro ordenamiento jurídico respecto a esta materia, consideramos que es necesario la implementación de criterios que determinen la aplicación del despido como medida disciplinaria. Esto debido a que bajo los dos supuestos que dispone la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, no termina recibiendo la sanción que verdaderamente le corresponde, conforme a la gravedad del caso, ya que los operadores de justicia o resultan ser muy permisivos o en ocasiones por la falta de claridad en la norma, la interpretan extensivamente.

En esa línea, a partir de lo señalado por los tribunales y las cortes, tenemos que para estos;

*No solo se requiere que se haya ingerido alguna sustancia que pueda alterar la conducta, sino que esto debe expresarse en la conducta del trabajador y debe afectar el correcto desarrollo de su actividad laboral. Que no se corrobore afectación alguna en su comportamiento es motivo para que la ingesta de cualquiera de dichas sustancias no sea relevante para la relación laboral. (Morillo, 2022, p.198)*

Al respecto, consideramos que la conducta de asistir en estado de embriaguez al centro de trabajo, por si sola, genera un impacto negativo laboralmente, por lo cual no se debería esperar que esta afecte o altere el normal desempeño de las funciones laborales del trabajador, para recién recibir una sanción.

Siendo así, en aras de velar por la seguridad y salud en el trabajo y bajo el principio de protección y cooperación que ampara esta materia, el empleador no puede exponer a sus demás trabajadores a futuros o probables riesgos con el comportamiento de otro, por lo que en ningún caso puede ser irrelevante para la relación laboral que el trabajador ingiera alcohol. Asimismo, su conducta vulnera

el principio de la buena fe laboral pues no despliega la conducta esperada por su empleador y, por el contrario, disminuye su productividad y rendimiento laboral e incrementa los índices de producir un accidente de trabajo.

En ese sentido, a fin de que esta conducta sea sancionada proporcionalmente a las circunstancias en que se presenta, es que proponemos los siguientes parámetros:

- **Puesto de trabajo** → Se debe diferenciar los puestos de trabajo, de acuerdo a las labores que estos impliquen, es decir, si es una actividad de alto riesgo, si los efectos del consumo del alcohol van generar una situación peligrosa y por ende graves consecuencias en el centro de trabajo. Además, si con dicha conducta se pone en riesgo la vida e integridad del propio trabajador y de sus demás compañeros.
- **Nivel de alcohol en la sangre** → Si bien en nuestra legislación laboral no se ha establecido un grado de alcohol en la sangre para sancionar la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, por lo que consideramos que el hecho de establecer límites razonables para sancionar al trabajador por el consumo de alcohol y asistir al centro de trabajo en dichas condiciones, implicaría una vulneración inminente al principio de la buena fe laboral, así como a las normas de seguridad y salud en el trabajo, ya que por mínimo que sea el nivel de alcohol en la sangre, los efectos de este, generan estragos en la conducta profesional del trabajador. Por lo que, a nuestro parecer, el establecer un límite permitido del nivel de alcohol en la sangre, no sería lo más adecuado, puesto que esta conducta se normalizaría y se desvirtualizaría el principio de la buena fe laboral.

No obstante, se podría establecer un límite permitido del nivel de alcohol en la sangre, solo en los casos que el puesto de trabajo no implique actividades de alto riesgo, esto sin perjuicio de que dicha conducta también sea sancionada, pero con una medida disciplinaria menos lesiva que el despido.

- **Afectación al desempeño profesional** → A efectos de sancionar debidamente el estado de embriaguez en el centro de trabajo, en este parámetro se debe evaluar si la conducta del actor ha incurrido en un déficit de su desarrollo profesional, es decir, si se ha presentado una disminución en su productividad, en su rendimiento laboral o si sus capacidades cognitivas se han reducido.
- **Daños causados/Gravedad de las circunstancias** → También se debe considerar si el trabajador ha causado daños o ha generado un riesgo o peligro inminente para sí mismo, para terceros o para el mobiliario de la empresa. Así como la posibilidad de que ocurra un accidente de trabajo.
- **Reiterancia** → Se debe delimitar el significado de la palabra reiterancia y cuantas veces se requiere realizar una actividad para que sea considerada como tal y consecuentemente se le pueda aplicar el despido, de ser el caso.

Expuesto los parámetros, consideramos que con el objetivo de que nuestros operadores de justicia impongan sanciones disciplinarias proporcionales a las circunstancias, los criterios mencionados, ayudaran a que se evalué si se debe o no aplicar el despido, según corresponda.

#### **4.2. Modificación en el concurso de la autoridad policial para la realización del dosaje etílico**

Por otro lado, proponemos una modificación en el concurso de la autoridad policial para coadyuvar en la verificación de los hechos mediante la realización del dosaje etílico. Siendo así, consideramos que, en aras de agilizar el proceso de comprobación del estado de embriaguez del trabajador, el empleador, debería ser autónomo en la ejecución de la prueba correspondiente.

En ese sentido, proponemos dicha modificación en tanto, la autoridad policial, muchas veces se toma más tiempo del debido para la verificación del estado de ebriedad de los trabajadores, ya que desde el momento que la empresa les hace

el llamado para que acudan a su centro de trabajo y lleven al trabajador a los centros de salud respectivos a realizarse el dosaje etílico, el grado de alcohol en la sangre, disminuye, por el transcurso del tiempo, lo cual le resta gravedad a la conducta, puesto que en las pruebas de ley no se refleja, verdaderamente, el nivel de alcohol en la sangre que el actor tenía cuando concurrió al centro de trabajo en dicha condición.

Por lo tanto, en este trabajo de investigación, consideramos que el empleador debe tener autonomía e independencia de realizar la prueba de dosaje etílico por sus propios medios, dado que, al dejar todo el proceso de constatación de los hechos, a cargo de la autoridad policial, se genera un perjuicio, debido a que no podrá sancionar al trabajador con la medida disciplinaria que realmente le corresponda.

Sin perjuicio de lo dicho anteriormente, consideramos que el empleador debería ser autónomo en la realización de los exámenes de ley, no obstante, esta actuación siempre debe estar acompañada de la verificación y vigilancia de una autoridad imparcial.

En el caso concreto, la autoridad que puede coadyuvar en la certificación de los hechos, puede ser el Ministerio de Salud, entidad que puede establecer en cada distrito un centro de salud que realice pruebas de dosaje etílico, las cuales sean de libre acceso para el empleador en estas situaciones y sean revisadas por personal médico objetivo. De tal forma este proceso se desarrollará oportunamente, sin arbitrariedades, ni demoras.

## **5. Conclusiones**

Finalmente, podemos concluir que la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, es una conducta que repercute gravemente en el ámbito laboral, ya que no solo disminuye la productividad y rendimiento profesional, sino que también genera el riesgo de producir un accidente de trabajo.

Asimismo, nuestra legislación, al solo sancionar esta conducta en dos supuestos, no valora la afectación al principio de la buena fe laboral que este comportamiento genera, puesto que el trabajador al colocarse a sí mismo en dicha condición, incumple el deber de buena conducta, que su empleador espera de él como expectativa de buen trabajador.

Además, debemos señalar que se pierde de vista el hecho de que el concurrir en estado de embriaguez al centro de trabajo, vulnera la normativa establecida respecto a la seguridad y salud en el trabajo, ya que esta legislación se guía bajo los principios de protección y cooperación. Siendo así, el empleador tiene el deber de brindar un ambiente de trabajo seguro a sus empleados, el cual garantice su bienestar físico y mental y la prevención frente a cualquier tipo de riesgo.

No obstante, concluimos que esto no solo debe cumplirlo el empleador, sino que los trabajadores, también, deben mantener el centro de trabajo libre de cualquier contingencia peligrosa para su vida e integridad, así como para la de terceros. Por lo cual, el trabajador al acudir bajo los efectos del alcohol al centro de trabajo, estaría infringiendo el principio de cooperación, puesto que este debe actuar en conjunto con su empleador para asegurar su colaboración permanente en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, con su estado de embriaguez no lo estaría cumpliendo.

De esta manera, recomendamos una propuesta de modificación al inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que debería ampliar su alcance y no solo sancionar con la medida disciplinaria del despido dos supuestos, dado que esta norma no abarca todas las circunstancias que puedan presentarse en la realidad, por lo cual los operadores de justicia terminan imponiendo sanciones permisivas o carentes de claridad, debido a la falta de regulación.

En ese sentido, al no poder establecer todos los supuestos que puedan surgir a raíz de la concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo, en esta investigación, hemos propuesto el establecimiento de parámetros que

determinen la aplicación del despido como medida disciplinaria, ya que, con la legislación actual, esta conducta no termina recibiendo la sanción que verdaderamente le corresponde.

Siendo así, concluimos que los parámetros que se deben tener en cuenta para la aplicación de la medida disciplinaria, son; el puesto de trabajo, el nivel de alcohol en la sangre, la afectación al desempeño profesional, los daños causados, la gravedad de las circunstancias y la reiterancia.

Dicho esto, se espera que, con los criterios señalados, se pueda evaluar adecuadamente la concurrencia en estado de ebriedad al centro de trabajo y se aplique la sanción proporcional a la gravedad del caso y las circunstancias.

Por último, recomendamos que, a fin de agilizar el proceso de verificación del estado de embriaguez, se debe modificar el segundo párrafo del inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para que el empleador sea autónomo en realizar los exámenes de dosaje etílico a los trabajadores, prescindiendo de la ayuda de la autoridad policial, quienes muchas veces en lugar de agilizar el proceso, lo entorpecen y no actúan oportunamente. Por lo cual, proponemos que el empleador actúe en conjunto con el Minsa para verificación de esta conducta.

## **6. Referencias Bibliográficas**

1. Arango, C., Molina C., Suarez, A. (2011). *Nivel de riesgo de consumo de alcohol en trabajadores de una empresa de servicio de transporte público urbano de la ciudad de Medellín*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29 (4), 411-418.  
<https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522007.pdf>
2. Grupo Aele. (2000). Embriaguez – Sustancias estupefacientes, *La Falta Grave Laboral* (pp. 32-36). Aele.
3. Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. (2da. Ed.). Juristas Editores.



4. Carro, A. (1984). La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, *El despido disciplinario* (pp. 187 – 200). Bosh, Casa Editorial, S.A.
5. Casación Laboral N°1363-2005-Lima. (2007).
6. Casación Laboral N°673-2006-Junin. (2007).
7. Casación Laboral N°9483-2012-Cusco. (2013).  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/619bde80427978f4a257af5fde5b89d6/9483-2012\\_ok.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=619bde80427978f4a257af5fde5b89d6](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/619bde80427978f4a257af5fde5b89d6/9483-2012_ok.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=619bde80427978f4a257af5fde5b89d6)
8. Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa. (2016)  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-10757-2016-Del-Santa-LP.pdf>
9. Casación Laboral N°17148-2016-Sullana. (2016).  
[https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/01/Asistir-al-trabajo-en-estado-de-embriaguez-no-justifica-despido-Cas.-Lab.-17148-2016-Sullana-Legis.pe\\_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/01/Asistir-al-trabajo-en-estado-de-embriaguez-no-justifica-despido-Cas.-Lab.-17148-2016-Sullana-Legis.pe_.pdf)
10. Casación Laboral N°19286-2017-Lima. (2019)  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/02/Cas.-Lab.-19286-2017-Lima-LP.pdf>
11. Casación Laboral N°3727-2018-Moquegua. (2020)  
<https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2020/12/CAS-3727-2018-Moquegua-despido-ebriedad-negativa-dosaje-fraudulento-1.pdf>
12. Casación Laboral N°26374-2019-Arequipa. (2022)  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/07/Casacion-Laboral-26374-2019-Arequipa-LPDerecho.pdf>
13. Chanamé, J. (2021). *¿Qué es el principio de la buena fe laboral?* LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/principio-buena-fe-laboral-relaciones-trabajo/>
14. Código Sustantivo del Trabajo. Colombia.  
[https://leyes.co/codigo\\_sustantivo\\_del\\_trabajo.htm](https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm)
15. Estatuto de los Trabajadores. España.  
[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139)

16. Expediente N°03169-2006-PA/TC. (2008).  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.pdf>
17. Expediente N° 00606-2010-PA/TC. (2010).  
[https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00606-2010-AA.html#\\_ftn3](https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00606-2010-AA.html#_ftn3)
18. Gamarra, L. (2004). El deber de buena fe del trabajador: Faltas graves derivadas de su transgresión. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima.  
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/Homenaje-a-Americo-Pla-full-666-692.pdf>
19. Ley N°29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2016).  
<https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20-%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
20. Murillo, A. (2022). ¿Cuál es el nivel de alcohol en la sangre que justifica un despido? *Soluciones Laborales*, Número 176, pp. 176 – 212.
21. Ochoa, E. y Madoz, A. (2008). *Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral*. Revista Medicina y Seguridad del trabajo, 54 (213), 25-32.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n213/original1.pdf>
22. OIT. (1996). *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112634.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf)
23. Pacheco, L. (2012). En *La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción*. Repositorio Institucional PIRHUA.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2799/proporcionalidad\\_despido\\_razonabilidad\\_sancion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2799/proporcionalidad_despido_razonabilidad_sancion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Puntriano, C. (2018). *La embriaguez como causa de despido en la jurisprudencia laboral*. La Ley: *El Angulo Legal de la Noticia*.  
<https://laley.pe/art/4659/la-embriaguez-como-causa-de-despido-en-la-jurisprudencia-laboral>
25. Sentencia de la Corte Constitucional. (2016).

- <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-636-16.htm>
26. Sentencia del Tribunal Constitucional. Exp. N°03169-2006-PA/TC. (2008).  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.pdf>
27. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid N°732/2012. (2012).  
[https://cdn.cuestioneslaborales.es/wp-content/uploads/2020/11/STSJ\\_M\\_732\\_2012.pdf](https://cdn.cuestioneslaborales.es/wp-content/uploads/2020/11/STSJ_M_732_2012.pdf)
28. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía N°4706/2012. (2012).  
[https://cdn.cuestioneslaborales.es/wp-content/uploads/2020/11/STSJ\\_AND\\_4706\\_2012.pdf](https://cdn.cuestioneslaborales.es/wp-content/uploads/2020/11/STSJ_AND_4706_2012.pdf)
29. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid N°8097/2018. (2018).  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0e043f35403834df/20180920>
30. Tarazona, M. (2020). ¿Ingresar ebrio al trabajo puede originar el despido? Revisión Jurisprudencial. En C. Puntriano y L. Valderrama (directores). *Estudios sobre el Despido en el Perú* (pp.137 – 149). Gaceta Jurídica S.A.
31. Toyama, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico* (2da ed.). Gaceta Jurídica S.A.
32. Toyama, J. y L. Vinatea. (2019). *Guía Laboral*. (9na ed.). Gaceta Jurídica S.A.
33. Valencia, D. (2019). *Análisis jurisprudencial sobre los alcances y limitaciones de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes*. (Tesis de grado). Caldas, Antioquia: Corporación Universitaria Lasallista.  
[http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2546/1/DERECHO\\_TRABAJO\\_CONSUMIDORES\\_ALCOHOL\\_SPA.pdf](http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2546/1/DERECHO_TRABAJO_CONSUMIDORES_ALCOHOL_SPA.pdf)
34. Vasquez, V. (2022). Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa.

