

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



**Informe Jurídico sobre la Resolución recaída en la Casación N°
4574-2024 PASCO**

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

Darleen Yessenia Vicente Mauricio

ASESOR:

Víctor Renato Sarzo Tamayo

Lima, 2025

Informe de Similitud

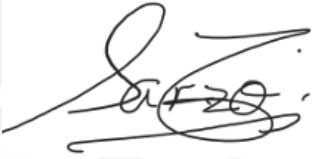
Yo, SARZO TAMAYO, VICTOR RENATO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Resolución recaída en la Casación N° 4574-2024 PASCO", del autor(a) VICENTE MAURICIO, DARLEEN YESSENIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 28%. 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>SARZO TAMAYO, VICTOR RENATO</u>	
<u>DNI: 42488342</u>	 Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5358-3703	

RESUMEN

El presente informe analiza la validez del despido de un trabajador minero que, durante su horario de descanso, fue encontrado con síntomas de haber ingerido alcohol en su habitación dentro del campamento minero. La empresa consideró que esta conducta configuraba una falta grave bajo los incisos a) y e) del artículo 25° de la LPCL; específicamente respecto a (i) la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez; (ii) la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo que revista gravedad y (iii) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral. Sin embargo, la Corte Suprema concluyó que no se acreditaron dichos supuestos, así como no se acreditó la gravedad de su accionar, dado que la ingesta de la bebida alcohólica respondió al consumo de una bebida medicinal dentro del contexto de la Covid-19, por lo que la Corte declaró el despido como fraudulento.

Ante ello, este informe brinda los parámetros de interpretación y aplicación que deberían haber sido seguidos para dotar de contenido a los incisos a) y e) del artículo 25° de la LPCL, específicamente dentro del sector minero. Todo ello, con miras a determinar que la conducta del demandante sí debió ser considerada como una falta grave prevista en el artículo 25.a) por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, las cuales señalaban la prohibición expresa del ingreso al trabajo bajo la influencia del alcohol, incluso si dicho consumo no alcanzaba el estándar de embriaguez previsto en el artículo 25.e) de la LPCL.

Palabras clave

Despido fraudulento, estado de embriaguez, sector minero, Reglamento Interno de Trabajo e incumplimiento de obligaciones laborales.

ABSTRACT

This paper analyzes the validity of the termination of a mining worker who, during his off-work time, was found with symptoms of having ingested alcohol in his room inside the mining camp. The company considered that this conduct constituted a serious misconduct under paragraphs a) and e) of Article 25 of the LPCL; specifically with respect to (i) attendance at work in a state of intoxication; (ii) serious non-compliance with the Internal Work Regulations; and (iii) non-compliance with work obligations that entail a breach of good labor faith. However, the Supreme Court concluded that these claims had not been demonstrated, as well as the seriousness of his actions were not verified, given that the ingestion of the alcoholic beverage responded to the consumption of a medicinal beverage within the context of Covid-19, and therefore the Court declared the dismissal as fraudulent.

In view of this, this paper provides the parameters of interpretation and application that should have been followed to give content to paragraphs a) and e) of Article 25 of the LPCL, specifically within the mining sector. All this, with a view to determining that the plaintiff's conduct should have been considered a serious misconduct under Article 25.a) for failure to comply with his work obligations, which expressly prohibited him from entering work under the influence of alcohol, even if such consumption did not reach the standard of intoxication provided for in Article 25.e) of the LPCL.

Keywords

Fraudulent termination, intoxicated state, mining sector, Internal Work Regulations and failure to comply with labor obligations.

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	05
1. INTRODUCCIÓN	07
1.1. Justificación de la elección de la resolución	07
1.2. Presentación del caso y del análisis	08
2. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	09
2.1. Antecedentes relevantes del proceso	09
2.2. Sobre el proceso judicial: posiciones de las partes y pronunciamiento de las instancias judiciales	11
3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	21
3.1. Problema principal	21
3.2. Problemas secundarios	21
4. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	22
4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	22
4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución	23
5. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	24
5.1. Capítulo 1: Configuración e interpretación del inciso e) del artículo 25 de la LPCL	25
5.1.1. Configuración de la concurrencia bajo los alcances del artículo 25.e) de la LPCL	27
5.1.1.1. Criterio de interpretación brindado por la Corte Suprema	27
5.1.1.2. Criterio de interpretación propuesto	28
5.1.1.2.1. Especificaciones de las instalaciones: ingreso al centro de trabajo vs. puesto de trabajo	29
5.1.1.2.2. Alcance del concepto según el sector minero: jornada y horario de trabajo	33
5.1.1.2.3. Implicancias del criterio propuesto: consecuencias de la concurrencia en el sector minero	36
5.1.1.3. Conclusiones sobre la concurrencia dentro del caso concreto	39
5.1.2. Configuración del estado de embriaguez bajo los alcances del artículo 25.e) de la LPCL	40
5.1.2.1. Concepto normativo de embriaguez	40
5.1.2.1.1. Estándar aplicativo para la definición del término embriaguez	42
5.1.2.1.1.1. Vulneración al principio de tipicidad	43
5.1.2.1.1.2. Interpretación sistemática: aplicación del estándar penal al laboral	44

5.1.2.1.2. Conclusiones del caso concreto: ¿Contar con 0,22 g/l significa encontrarse en estado de embriaguez?	46
5.1.2.2. Estándar diferenciado: bajo la influencia del alcohol	49
5.1.2.2.1. Conclusiones generales sobre el inciso e) del artículo 25 de la LPCL	50
5.2. Capítulo 2: Configuración y aplicación del inciso a) del artículo 25 de la LPCL	50
5.2.1. Configuración de la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que supone gravedad	52
5.2.1.1. Aplicación del Reglamento Interno de Trabajo al Demandante	52
5.2.1.1.1. Criterio adoptado por la Corte Suprema	52
5.2.1.1.2. Criterio de aplicación propuesto	53
5.2.1.2. Conclusiones respecto a la configuración de la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que supone gravedad	55
5.2.2. Configuración de la inobservancia de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral	56
5.2.2.1. Concepto del término “inobservancia de las obligaciones de trabajo”	56
5.2.2.2. Tipificación de la falta en la normativa sectorial minera	58
5.2.2.3. Configuración de la gravedad del incumplimiento: quebrantamiento de la buena fe laboral	60
5.2.2.3.1. Definición del concepto de “quebrantamiento de la buena fe laboral”	60
5.2.2.3.2. Contexto específico del caso concreto y del Demandante	61
5.2.2.3.2.1. Años de servicio del Demandante	62
5.2.2.3.2.2. Conocimiento de las disposiciones internas de Milpo S.A.A	62
5.2.2.3.2.3. Estado de salud del Demandante: Contexto de la Covid – 19	66
5.2.3. Conclusiones respecto a la configuración de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL.	71
5.3. Capítulo 3: Análisis final de la validez del despido y exclusión de su carácter fraudulento	71
6. CONCLUSIONES	73
BIBLIOGRAFÍA	77

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024 PASCO
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	<ul style="list-style-type: none">• Despido Fraudulento• Análisis de los incisos a) y e) del artículo 25° de la LPCL.• Análisis de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo• Quebrantamiento de la buena fe laboral• Jornada y Horario de Trabajo
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	<ul style="list-style-type: none">• Sentencia N° 101-2021 (primera instancia)• Sentencia de Vista (segunda instancia)• Resolución N° 11 (Se declara nula la Sentencia N° 101-2021)• Resolución N° 12 (Se admite provisionalmente la demanda)• Resolución N° 13 (Se admite la demanda)• Sentencia N° 21-2023 (primera instancia)• Sentencia de Vista N° 456-2023 (segunda instancia)
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Walter Espiritu Carmen

DEMANDADO/DENUNCIADO	Compañía Nexa Resources El Porvenir S.A.C.
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema
TERCEROS	-
OTROS	-



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación de la elección de la resolución

El análisis realizado en el presente informe resulta relevante en tanto permite proponer criterios objetivos orientados a delimitar los alcances de los incisos a) y e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, específicamente en el contexto del régimen laboral minero.

Esta delimitación resulta necesaria ante la existencia de criterios jurisprudenciales divergentes¹ respecto a la exigencia de superar – o no – el umbral penal de 0,5 g/l (cero gramos cinco centigramos de alcohol por litro de sangre) como condición para configurar una falta grave susceptible de despido.

En atención a ello, el presente informe busca establecer los parámetros contenidos en la LPCL para la configuración de las faltas graves estipuladas en los incisos e) y a) del artículo 25° de la LPCL. Para el primer supuesto, se analizará la interpretación que se debe brindar a los términos “concurrir” y “estado de embriaguez” contenidos en el artículo 25.e) de la LPCL. Para el segundo supuesto, se realizará un análisis sobre los criterios de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo, así como los criterios para la configuración del quebrantamiento de la buena fe laboral, entre otros aspectos derivados del caso y que configuran el artículo 25.a) de la LPCL.

Asimismo, la aplicación de dichos supuestos normativos se desarrollará a la luz de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, así como demás normativa pertinente aplicable al sector minero, toda vez que el análisis de las particularidades de cada este sector laboral resultará imperante para ofrecer un

¹ La Casación Laboral N° 26374-2019 AREQUIPA ha establecido, a diferencia de lo dispuesto en la Casación materia de análisis, que la sola presencia de 0.3 g/l sería suficiente para sustentar la existencia de una causa justificada de despido conforme al inciso e) del artículo 25° de la LPCL, toda vez que – dentro del derecho 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.

análisis específico sobre la materia que permita delimitar las generalidades contenidas en la normativa laboral general.

1.2. Presentación del caso y del análisis

Este caso versa sobre una demanda por despido fraudulento interpuesta por un trabajador minero² encontrado en su habitación dentro de la Unidad Minera El Porvenir con un nivel de 0.22 g/l (cero gramos dos centigramos de alcohol por litro de sangre), tres (3) horas antes del inicio de su horario laboral.

La demanda, en un primer momento, fue interpuesta bajo la premisa de despido nulo, y fue declarada infundada en primera instancia. No obstante, debido a vicios procesales cometidos por el juzgado al momento de su admisión, mediante sentencia de vista se declara la nulidad de la sentencia de primera instancia y todos sus actuados, ordenándose nuevamente su admisión y posterior desarrollo.

Cuando la demanda es presentada nuevamente, la misma se interpone bajo la premisa de despido fraudulento y solicita la reposición del demandante a su antiguo puesto de trabajo, así como el pago de una indemnización por daños y perjuicios ascendente a S/. 500,000.00 (Quinientos mil y 00/100 soles). En este caso, la demanda también es declarada infundada tanto en primera como en segunda instancia, pues los juzgados consideran que el despido fue llevado bajo las formalidades de Ley, dado que el Demandante – en efecto – se habría encontrado bajo los efectos de alcohol, y, al trabajar el mismo en una Unidad Minera (incluso si no se encontraba en horario de trabajo) debía seguir las normas internas impuestas por la empresa, la cual prohibía el ingreso a las unidades mineras bajo la influencia del alcohol.

Producto de lo expuesto, será necesario poder determinar si, en efecto, los hechos relatados corresponden a un despido fraudulento, o si, por el contrario, el despido realizado por la Empresa fue válido, tomando en consideración los argumentos esbozados por la Corte Suprema, pero brindado un punto de análisis crítico a la formulación de su teoría interpretativa.

² El trabajador minero ocupaba el puesto de Operador de Equipo Pesado.

En este caso, por lo tanto, el problema principal versará en poder determinar si resulta válido el despido del trabajador por encontrarse en las instalaciones del campamento minero bajo la influencia de alcohol, incluso si dicho nivel no superó los 0,5 g/l (cero gramos cinco centigramos de alcohol por litro de sangre) estipulados en la Ley N° 27753 e incluso si se encontraba fuera de su horario de trabajo. Para ello, se deberá analizar, primero, si la interpretación brindada por la Corte Suprema respecto a los incisos a) y e) del artículo 25° de la LPCL resulta correcta tomando en consideración las particularidades del caso concreto.

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1. Antecedentes relevantes del proceso:

El señor Walter Espíritu Carmen (en adelante, el Demandante) se desempeñó como “Operador de Equipo Pesado” para la Empresa Nexa Resources El Porvenir S.A.C. (en adelante, la “Empresa”, “Nexa” o la “Demandada” indistintamente) desde el 12 de septiembre de 2007. Es importante resaltar que, en un primer momento, el Demandante ingresó a laborar a la Compañía Minera Milpo S.A.A. Años más tarde, esta Compañía es adquirida por el grupo empresarial VOTARANTIM METAIS creando la subsidiaria Milpo Andina Peru S.A.A, a la cual pasa el Demandante formando parte de su planilla, para – posteriormente y producto de la creación de una nueva subsidiaria – pasar a forma parte de la planilla de Nexa, en la cual conservó su fecha de ingreso a la Compañía Minera Milpo S.A.A; es decir, el 12 de septiembre de 2007.

En dicho contexto, el 21 de junio de 2020, aproximadamente a las 14:40 horas, la Asistente Social de la Empresa se acerca a la habitación del Demandante producto de una llamada telefónica recibida por la esposa de este último en la que señala no poder comunicarse con él desde la mañana de dicho día. Conforme a las declaraciones brindadas por la Asistente Social, la misma tocó la puerta de la habitación, pero, al no recibir respuesta, se comunicó con el Jefe de Relaciones Laborales de la Empresa para que se acerque al lugar. El Jefe de Relaciones Laborales declara haber tocado la puerta, y, al cabo de unos minutos, haber recibido respuesta del Demandante, quien – al abrir la puerta de la habitación – evidenció signos haber estado consumiendo alcohol, dado que la

habitación tenía un fuerte olor a dicha sustancia y se apreciaba, en el piso de la misma, una mancha que parecía ser de vómito.

Producto de dichos indicios, a las 15:15 horas aproximadamente, se solicitó al Demandante pasar por dos (2) pruebas de alcotest diferenciadas a cargo de Prosegur (empresa tercera encargada de brindar el servicio de seguridad a la Empresa), las mismas que dieron un resultado “positivo”. Por ello, con miras a seguir las formalidades previstas por Ley, a las 16:00 horas aproximadamente, el Demandante fue trasladado a la Sanidad de la Policía Nacional del Perú ubicada en Cerro de Pasco, donde se le realizaron dos pruebas de dosaje etílico: una cualitativa y una cuantitativa.

La prueba cualitativa dio un resultado positivo de forma inmediata. Por su lado, la prueba cuantitativa (entregada a la Empresa el 25 de junio de 2020), conforme a lo indicado en el Certificado de Dosaje Etílico N° 0036-00001594, señaló que el Demandante contaba con 0.22 g/l de alcohol por litro de sangre a la fecha y hora de extracción, la cual era a las 16:55 horas del 21 de junio de 2020.

Producto de dicho incidente, el 09 de julio de 2020 se remite al Demandante la Carta de pre aviso de despido de fecha 08 de julio de 2020, imputándole el incumplimiento de los literales a) y e) del artículo 25° de la LPCL por los hechos ya relatados, otorgándole el plazo de seis (6) días naturales para la emisión de sus descargos. El 15 de julio de 2020 el Demandante remite sus descargos a la Empresa, en la cual acepta haber ingerido una bebida medicinal que contenía “Cartavio” producto de un malestar que asociaba al Covid-19, pero negando que ello suponga una falta grave factible de despido. Sustentó su postura en, principalmente, dos aspectos: (i) al momento de los hechos no se encontraba en su horario de trabajo; y (ii) se encontraba dentro de su habitación, lo que supone que se encontraba en un espacio privado. El 17 de julio de 2020 la Empresa le remite al Demandante su Carta de despido, señalando, entre otros aspectos, que, si bien el Demandante se encontraba fuera de su horario de trabajo y en su habitación, esta última es parte de la Unidad Minera El Porvenir, por lo que, independientemente de ello, el mismo debía respetar las disposiciones internas que no permiten el ingreso a las Unidades Mineras bajo la influencia de alcohol.

2.2. Sobre el proceso judicial: Posiciones de las partes y pronunciamiento de las instancias judiciales

2.2.1. Fundamentos de la Demanda³

El 22 de agosto de 2022, el Sr. Walter Espíritu Carmen subsana la observación realizada por el Juzgado mediante Resolución N° 12, la misma que le solicita precisar los términos de la demanda presentada por el Sr. Espíritu el 26 de agosto de 2020. Así, amparándose en lo dispuesto en el artículo 428° del Código Procesal Civil, modifica el contenido de su demanda, y, bajo los alcances de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), interpone vía proceso ordinario laboral, las siguientes pretensiones:

- 1. Primera pretensión principal:** Se ordene la Reposición del Demandante en su puesto de trabajo a plazo indeterminado por la causal de Despido Fraudulento, al habersele atribuido una falta grave inexistente en un supuesto normativo para configurar un aparente quebrantamiento de la buena fe laboral.
 - 1.1. Pretensión accesoria:** Se ordene el pago de una Indemnización por daños y perjuicios ascendente a S/. 500,000.00 (Quinientos mil y 00/100 soles).
- 2. Segunda pretensión principal:** Se disponga el pago de los intereses legales y compensatorios máximos a liquidar en ejecución de sentencia, así como la condena por costos y costas del proceso por haberse actuado con temeridad.

El Demandante fundamenta su demanda señalando como argumentos principales los siguientes:

- El despido ha sido fraudulento, abusivo, ilegal y preparado con intención dolosa y ánimo perverso, dado que se ha aprovechado lo ocurrido el 21 de junio de 2020 para invocar faltas graves que nunca sucedieron.

³ Resulta relevante señalar que, de forma previa a la presentación de la demanda, el Sr. Walter Espíritu ya había presentado una demanda en agosto de 2020, la misma que fue admitida mediante Resolución N° 1 del 21 de octubre de 2020. Producto de dicha demanda se emitió la Sentencia N° 101-2021 de fecha 30 de diciembre de 2021, mediante la cual se declaró INFUNDADA la demanda fundamentando que no se logró determinar qué tipo de despido pretendía el Demandante más allá de señalar que era un despido nulo, y, en dicho caso, tampoco se cumplió con señalar qué causal de despido nulo indicadas en el artículo 29° de la LPLC sería la aplicable al caso. Dicha Sentencia fue declarada nula en segunda instancia mediante Resolución N° 11 de fecha 26 de julio de 2022, motivo por el cual, mediante Resolución N° 12 de fecha 12 de agosto de 2022, se solicita al Demandante precisar el petitorio de su demanda.

- Resulta falso y malicioso señalar que el Demandante se haya encontrado embriagado, dado que los 0.22 gr/l de alcohol por litro de sangre reportados en su sistema no corresponde a un caso de ebriedad conforme a los parámetros establecidos en la Ley N° 27753, sino a uno de asunto subclínico, por lo que el mismo no tiene relevancia administrativa ni penal. El Demandante únicamente consumió un preparado de hierbas medicinales que contenían “Cartavio” como medida para contrarrestar los síntomas de Covid-19 que el mismo venía presentando desde días previos, lo que no puede ser considerado embriaguez.
- El Demandante no se presentó a trabajar en estado de embriaguez debido a que los hechos sucedieron mientras el Demandante se encontraba descansando en su habitación y fuera de su horario de trabajo.
- No se puede haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), debido a que el Reglamento corresponde a la empresa Milpo S.A.A., por lo que, al ser empresas jurídicas diferentes, deben de tener sus propios documentos personalizados. Nexa nunca cumplió con entregar su propio RIT al Demandante, lo que significa que este último no pudo haber incurrido en la inobservancia de disposiciones inexistentes.
- Se debe pagar el monto ascendente a S/. 300,000.00 (Trescientos mil y 00/100 soles) por concepto de lucro cesante, al haberse dejado de percibir remuneraciones producto del despido.
- El imputar hechos falsos al Demandante en los que se lo catalogaba como un mal trabajador, ha incidido en su psiquis, la de su familia y entorno social, por lo que se le ha causado daño moral, solicitando una indemnización ascendente a S/. 200,000.00 (Doscientos mil y 00/100 soles).

2.2.2. Fundamentos de la Contestación de Demanda

Nexa contesta la modificación de la demanda interpuesta, solicitando que se declare infundada por los siguientes motivos:

- El cese del vínculo laboral del Demandante se debió a la comisión de faltas graves debidamente acreditadas y tipificadas en los literales a) y e) del artículo 25° de la LPCL. Señalan que no se está ante un despido

fraudulento, toda vez que los hechos imputados sí existieron en la realidad, en tanto está acreditado que el Demandante fue encontrado en estado de embriaguez dentro de las instalaciones de la Empresa, tanto a través de reportes, informes y videos que permiten constatar la ocurrencia de los hechos.

- Se indica que el Demandante permaneció en las instalaciones de la Empresa en estado de embriaguez, lo que reviste de especial gravedad debido a que Nexa realiza actividades de alto riesgo lo cual la obliga a evitar hasta el mínimo riesgo dentro los espacios que se encuentran bajo su administración, incluyendo las instalaciones que se asignan a los trabajadores para descansar.
- Se incumplió con respetar las disposiciones del RIT, el cual era de pleno conocimiento del Demandante, por lo que su conducta resultó incompatible con las obligaciones más elementales de Nexa y por tanto representó un quebrantamiento de la buena fe laboral.
- Se ha acreditado que el Demandante se encontraba en la Unidad Minera El Porvenir (en adelante, Unidad Minera) bajo los efectos del alcohol, lo que significa que ha transgredido no solo la prohibición de Nexa referida a no ingerir bebidas alcohólicas durante su estancia en la Unidad Minera, sino también la normativa legal vigente, recogida en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería aprobado mediante Decreto Supremo N° 024-2016-EM.
- Se señala que no corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios, toda vez que no se han acreditado la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil. Igualmente, respecto al daño moral, se indica que el Demandante no ha señalado cuál es el daño concreto que ha sufrido, cómo se ha manifestado ni ha aportado medios probatorios para acreditar su existencia y gradualidad.
- Se señala que el Demandante está equiparando el monto del Lucro Cesante al concepto de Remuneraciones Devengadas, lo cual es

incorrecto, conforme a lo señalado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2019.

- Por último, se señala que la demanda versa sobre cuestionar el despido del Demandante, por lo que el análisis del caso deberá centrarse únicamente en la validez del despido y no a otras afirmaciones realizadas por el Sr. Walter Espíritu, como la adquisición del Covid-19 dentro de la Unidad Minera.

2.2.3. Sentencia de Primera Instancia

El 09 de mayo de 2023, el Juzgado Especializado de Trabajo de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Pasco emite la Sentencia N° 21-2023, que declaró infundada la demanda. Los principales argumentos de la magistrada fueron los siguientes:

- Se determina que, dentro de las imputaciones realizadas al Demandante mediante carta de preaviso de despido, se encuentra prevista la del artículo 69° del RIT de la Empresa, la cual señala que “Está prohibido que los(as) trabajadores(as) ingresen a las Unidades Mineras, Proyectos o Centros de Trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas”. Ello implicó que, si bien los hechos se produjeron en la habitación del demandante, cuando este se encontraba descansando y no en su centro ni en horario de trabajo, dicha habitación se encontraba dentro de la Unidad Minera, por lo que existió un incumplimiento en dicho extremo.
- Se determina que el artículo 69° del RIT no hace referencia al estado de embriaguez del trabajador, sino sólo, al hecho de encontrarse “bajo la influencia de bebidas alcohólicas”, por lo que su conducta estaría inmersa en esta prohibición, al haber arrojado 0.22 g/lit.
- Se determina que si bien la Tabla de Alcholemla anexa a la Ley N° 27753 señala que el Demandante se encontraba en un estado subclínico, ello termina siendo determinante en materia de trabajo, en la medida que con ello está latente la posibilidad de sufrir un accidente, tanto más, si se considera que el trabajo en minería implica siempre un riesgo.

- Se determina que, si bien el Demandante sostiene que se encontraba con síntomas de Covid-19 días anteriores a la fecha de ocurrido el hecho y la medicina recetada no le hacía efecto, ello no puede justificar la ingesta de alcohol del trabajador en horas descanso a poco de ingresar a laborar.
- Por todo ello, se concluye que no se estaría ante hechos inexistentes o falsos o imaginarios de la Empresa, sino ante hechos acreditados y reconocidos por el Demandante. Además, se concluye que la Empresa no ha atribuido una falta no prevista legalmente al trabajador, dado que la falta ha sido calificada como falta grave conforme a los literales a) y e) del artículo 25° de la LPCL, y – como bien se ha señalado – el Demandante sí incumplió con las disposiciones en ella contenidas.
- Así, se señala que lo cuestionado por el Sr. Walter Espíritu dentro de su demanda es la calificación de los hechos como falta grave, lo cual no corresponde, finalmente, a un proceso por despido fraudulento, sino a un proceso por despido arbitrario.
- Finalmente, señala que no corresponde ordenar el pago de la indemnización por daños y perjuicios a favor del Demandante por no haberse amparado la pretensión principal.

2.2.4. Recurso de Apelación

La parte Demandante interpone recurso de apelación señalando que ha existido una indebida motivación, lo que origina que la sentencia haya incurrido en una motivación aparente. El Demandante señala lo siguiente:

- No ha incurrido en la falta grave imputada, toda vez que, conforme a la Tabla de Alcoholemia contenida en la Ley N° 27753, no se encontraba en estado de embriaguez, por lo que no existe tipicidad con lo señalado en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL.
- La magistrada realizó una distinción que la propia Ley N° 27753 no ha hecho al señalar que, en materia de trabajo, resulta irrelevante lo señalado por dicha norma al estar latente la posibilidad de sufrir un accidente de trabajo, especialmente en un contexto minero.

- La magistrada no ha tomado en cuenta que el RIT de Nexa no puede violar la Ley ni estar por encima de ella, ni ha analizado si los trabajadores de Nexa, efectivamente, cuentan con un Reglamento Interno de Trabajo, pues el RIT presentado como prueba es uno que pertenece a la empresa Milpo.

2.2.5. Sentencia de Segunda Instancia

El 19 de diciembre de 2023, la Sala Mixta de Apelaciones de Pasco de la Corte Superior de Justicia de Pasco emite la Sentencia de Vista N° 456-2023, mediante la cual declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el Demandante y confirma la Sentencia N° 21-2023 de fecha 09 de mayo de 2023. La Sala fundamenta su decisión en lo siguiente:

- El Demandante tenía pleno conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Conducta que se debían cumplir dentro de las instalaciones de la Empresa, lo que supone que el Demandante tenía conocimiento de la existencia de las faltas cometidas el 21 de junio de 2020, las cuales, además, se encuentran contenidas en los literales a) y e) del artículo 25° de la LPCL.
- Por aquel motivo, no existe un despido fraudulento, toda vez que la imputación de la falta no es falsa, imaginaria o inexistente, sino que – por el contrario – se ha comprobado un incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del RIT.
- La pretensión fijada por el Demandante es la reposición por despido fraudulento; sin embargo, de sus argumentos, se concluye que se trataría de un despido arbitrario, el cual tiene como única reparación el pago de una indemnización tarifada.
- Se advierte que, conforme a lo dispuesto en el caso Llanos Huasco recaído en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, el despido fraudulento no se trata de una vulneración genérica del principio de tipicidad, sino que se le atribuya al actor una falta no prevista legalmente. En ese caso, sin

embargo, la falta se encuentra debidamente prevista en el Reglamento Interno de Trabajo y no se trata de un hecho inexistente o imaginario, pues ha sido comprobado mediante los certificados de dosaje etílico.

- Así, al Demandante se le ha imputado habersele encontrado en estado de ebriedad dentro de las instalaciones del centro de trabajo, sea por la mínima o máxima cantidad ingerida de alcohol, por lo que su actuar resulta negligente al ser un operador de equipo pesado que requiere tener una mayor diligencia en el desarrollo de sus funciones.

2.2.6. Recurso de Casación interpuesto por el Demandante

El 17 de enero de 2024, el Demandante interpone recurso de casación contra la sentencia emitida en segunda instancia, señalando los siguientes agravios:

- **Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR** – Para que se justifique este tipo de despido, deben existir dos elementos esenciales para su tipificación: (i) la presentación del trabajador a cumplir sus labores; y (ii) que exista reiterancia en esa falta. En este caso, el Demandante no se presentó a trabajar en estado etílico pues se encontraba en su habitación y no se llegó al mínimo de 0.5 g/l requeridos por la Ley N° 27753 para configurar ello.
- **Interpretación errónea de la primera parte del inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR** – No existiendo falta grave es imposible sostener que existe una causal que convierta en irrazonable la subsistencia de la relación laboral.
- **Interpretación errónea de la Ley de Alcoholemia** – La Ley establece que para la existencia de “ebriedad” debe haber de 0.5 g/l a 1.5g/l, dado que, por debajo de ello es un asunto subclínico sin relevancia administrativa ni penal.
- **Violación del Derecho a la Debida Motivación** – La Sentencia de Vista expedida por la Sala tiene una motivación aparente. La Sala no ha desarrollado sus propios fundamentos, sino que ha decidido amparar y

repetir los argumentos de la primera instancia, no existiendo una especialidad laboral pertinente por ser una sala mixta.

- **Violación del artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR** – El Demandante ha sido despedido sin causa justa. En las dos instancias laborales no se han respetado los principios fundamentales del Derecho Laboral, tales como el principio tuitivo, el de la conservación de la relación laboral, el del derecho al trabajo, toda vez que el juez no ha priorizado la igualdad en una relación laboral.
- **Inaplicación del artículo 26° del Decreto Supremo N° 003-97-TR** – La Empresa no ha demostrado que el Demandante estuviese embriagado el día de los hechos (21 de junio de 2020), por lo que no existe prueba objetiva para que el Juzgado y la Sala hayan declarado infundada la demanda.
- **Inaplicación indebida del inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuanto a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo** – La Sala no ha hecho mención a lo sostenido en la apelación referente al RIT que rige a los trabajadores de Nexa, toda vez que no se ha pronunciado respecto a cómo se estaría aplicando un RIT que corresponde a la empresa Milpo S.A, que es una empresa diferente. El imputar las faltas en un Reglamento Interno de Trabajo ajeno a la empresa demandada, no sería legal y es anti laboral.

2.2.7. Resolución Casatoria

El 28 de octubre de 2024 se emite la Casación Laboral N° 4574-2024 PASCO, mediante la cual la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República declaró procedentes las causales invocadas por el Demandante respecto a la interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR; y respecto a la indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR. Así, declaró improcedentes las demás causales denunciadas por el Demandante por no haberse indicado claramente las infracciones normativas señaladas ni la incidencia de las mismas en la decisión del Colegiado Superior.

Finalmente, declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante y Casó la Sentencia de Vista de fecha 19 de diciembre de 2023, revocando la Sentencia apelada y reformándola para declarar fundada la demanda de reposición, así como ordenar el pago de una suma ascendente a S/. 100,000.00 (Cien mil y 00/100 soles) por indemnización por lucro cesante, e infundada la indemnización por daño moral. Los principales argumentos que señaló la Corte Suprema para su decisión fueron los siguientes:

- Si bien el cargo del Demandante, por su propia naturaleza de Operador de Equipo Pesado, implica una labor de riesgo, lo cierto es que el inciso e) del artículo 25° de la LPCL establece como falta grave el “concurrir en estado de embriaguez”, lo que supone que el trabajador debe ingresar a laborar efectivamente a su puesto de trabajo en dicha condición, o debe ingerir alcohol durante su turno de trabajo; no obstante, este caso no ha configurado dichos supuestos. La Corte sostiene que, al momento de la ocurrencia de los hechos, el Demandante se encontraba dormido en su habitación dentro de sus horas de descanso. Así, toda vez que el Demandante no ingresó a su turno de las 18:00 horas bajo los efectos del alcohol ni se encontró realizando funciones de un turno anterior, no se puede concluir que el Demandante “concurrió” a trabajar en estado de embriaguez, por lo que no se configura la falta contenida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL.
- Tampoco se ha demostrado la gravedad de la conducta del Demandante a razón de su función desempeñada como operario de maquinaria, toda vez que la constatación del hecho imputado no ocurrió durante el turno de trabajo del Demandante, sino en su horario de descanso por lo que no se cumple con el supuesto normativo relativo a la “gravedad excepcional”. Es imperante tener en consideración que el Demandante se habría automedicado con una bebida casera que incluye alcohol para paliar los síntomas del Covid-19 cuando, en aquella época, no existía una cura ni vacuna para dicha enfermedad, por lo que se puede apreciar la razonabilidad de la conducta asumida por el trabajador que realizó la acción durante su descanso y no durante su turno efectivo de trabajo.

- La Empresa no ha acreditado el supuesto riesgo ni perjuicio generado por la conducta del Demandante, especialmente considerando que, según el dosaje etílico, el Demandante no se encontraba en un nivel clínico que permita concluir que se encontraba en estado de embriaguez, pues, conforme a los parámetros brindados en la Ley N° 27753, el Demandante se encontraba en un estado subclínico no considerado como estado de ebriedad.
- Respecto a la indebida aplicación del inciso a) del artículo 25° de la LPCL, se concluye que si bien, en efecto, el RIT actuado en el proceso corresponde a la Compañía Minero Milpo S.A.A y data de septiembre de 2001, también es cierto que obra el cargo de entrega de dicho reglamento al Demandante con fecha 11 de enero de 2007 (fecha de su ingreso a la Compañía). Así, al ser la Compañía Minera Milpo la empresa usuaria o principal y al Demandante laborar para la empresa contratista Nexa Resources El Porvenir S.A.C, es verdad que el artículo 98° del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Milpo establece que también las contratistas mineras (en este caso, Nexa) se encuentran obligadas a respetar y cumplir las normas contenidas en el Manual del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que sí resulta aplicable el RIT de la empresa usuaria Milpo a la empresa contratista Nexa Resources donde laboró el demandante.
- De los actuados, se advierte que la Empresa demandada actuó con ánimo perverso, puesto que no se han configurado las faltas graves imputadas al Demandante, por lo que las mismas son inexistentes y, en consecuencia, se estaría ante un despido fraudulento.
- Respecto a la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, se han acreditado los elementos de responsabilidad civil para su configuración; no obstante, respecto al quantum del lucro cesante, se estima que el monto de dicho concepto asciende a la suma de S/. 100,000.00 (Cien mil y 00/100 soles) y no a S/. 300,000.000 (Trescientos mil y 00/100 soles).
- Respecto a la indemnización por daño moral, la Corte señala que esta no se presume, sino que debe ser probada; no obstante, el Demandante no ha cumplido con su carga probatoria establecida en el artículo 23.1° de la

Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo) porque no se ofreció medio de prueba que acredite daño moral.

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

Habiéndose desarrollado los hechos relevantes del presente caso, se ha identificado como problema jurídico principal el determinar si es que configura una falta grave factible de despido, dentro de los alcances de los incisos a) y e) del artículo 25° de la LPCL, el encontrarse en las instalaciones de un campamento minero bajo la influencia de alcohol, incluso si es que el nivel de alcohol no supera los 0,5 g/l estipulados en el anexo de la Ley N° 27753 para ser considerado como estado de embriaguez.

3.1. Problema principal:

¿Configura una falta grave el encontrarse en las instalaciones de un campamento minero bajo la influencia de alcohol, incluso si dicho nivel no supera los 0,5 g/l (cero gramos cinco centigramos de alcohol por litro de sangre) estipulados en la Ley N° 27753?

3.2. Problemas secundarios

El primer problema secundario analiza si es que se han configurado los supuestos necesarios para la aplicación de la falta grave contenida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL. Específicamente, se abordará el contenido de dos elementos: (i) la concurrencia del Demandante al trabajo (ii) en estado de embriaguez.

Por otro lado, el segundo problema jurídico secundario se centrará en identificar si se han configurado los supuestos necesarios para aplicar la falta contenida en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL. Específicamente, se analizará (i) el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, y (ii) el incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral.

- **Pregunta secundaria 1:**

¿Cómo incide la interpretación de “concurrir” y “estado de embriaguez” en la configuración de la falta grave prevista en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL?

- **Pregunta secundaria 2:**

¿Se ha configurado la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A. y el incumplimiento de las obligaciones de trabajo conforme a los parámetros regulados en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL?

4. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

- **Problema Principal:** *¿Configura una falta grave el encontrarse en las instalaciones de un campamento minero bajo la influencia de alcohol, incluso si dicho nivel no supera los 0,5 g/l (cero gramos cinco centigramos de alcohol por litro de sangre) estipulados en la Ley N° 27753?*

Sí constituye una falta grave factible de despido el encontrarse dentro de las instalaciones de un campamento minero bajo la influencia de alcohol, sin la necesidad de alcanzar el estándar de embriaguez estipulado en la Ley N° 27753.

Ello, debido a que si bien no se cumplen los requisitos para poder aplicar el artículo 25.e) de la LPCL, el encontrarse bajo la influencia de alcohol sí supone un incumplimiento del artículo 25.a) en este caso, el cual se refiere a un incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

- **Primer problema secundario:** *¿Cómo incide la interpretación de “concurrir” y “estado de embriaguez” en la configuración de la falta grave prevista en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL?*

La interpretación del artículo 25.e) de la LPCL debe analizar la existencia de elementos constitutivos y copulativos, tales como (i) la concurrencia, (ii) en estado de embriaguez, (iii) con reiterancia; y (iv) en caso no exista reiterancia, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.

En dicho sentido, la falta de configuración de alguno de dichos elementos supone el no encontrarnos en dicho supuesto normativo. Así, luego de un

análisis sobre el caso, se concluye que, si bien el Demandante sí “concurrió” al trabajo, el mismo no se encontraba en estado de “embriaguez”, sino únicamente “bajo la influencia del alcohol”, por lo que no se podría configurar la falta indicada en este apartado.

- **Segundo problema secundario:** *¿Se ha configurado la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A. y el incumplimiento de las obligaciones de trabajo conforme a los parámetros regulados en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL?*

En el presente caso, no era factible imputar directamente el Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A. al Demandante por pertenecer este último a una empresa distinta, como lo es Nexa Resources. No obstante, consideramos que se ha configurado el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, por presentar una conducta que no iba acorde con los parámetros señalados en el D.S. N° 024-2016-EM.

4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución

En este caso, sería correcto parcialmente el fallo realizado por la Corte respecto a la interpretación del artículo 25.e) de la LPCL. Ello es así, debido a que resulta adecuado contar con un estándar específico que permita establecer cuándo un trabajador ha concurrido en estado de “ebriedad” al centro de trabajo. Para ello, resulta correcta la aplicación de los parámetros brindados en la Tabla de Alcoholemia contenida en la Ley N° 27753, al ser dicha norma la que brinda el concepto cualitativo y cuantitativo del denominado “estado de embriaguez”. No obstante, la interpretación realizada por la Corte respecto al término “concurrir” fue incorrecta al no tomar en consideración los aspectos propios de la norma de seguridad y salud en el trabajo, especialmente con las particularidades del sector minero dentro de su análisis.

Por otro lado, respecto a los alcances del artículo 25.a) de la LPCL, considero que existen aspectos que no han sido debidamente abordados en el fallo emitido por la Corte, especialmente aquellas dirigidas a desarrollar el alcance de aplicación del RIT de Milpo S.A.A. al Demandante. En efecto, la Corte no ha

analizado el traspaso entre empresas que tuvo el Demandante desde el año 2007, ni cómo dicho traspaso supuso un cambio jurídico de empleador, y – consecuentemente – la necesidad de entrega de un nuevo RIT por parte de Nexa, por lo que no era pertinente una imputación directa de dicho Reglamento.

Hasta dicho punto, entonces, no se configuraron los requisitos de imputación establecidos en los incisos e) y a) del artículo 25° de la LPCL analizados por la Corte. Por lo tanto, si bien consideramos que su fallo final fue el correcto, no consideramos adecuado el análisis jurídico que lo sustenta.

De igual manera, y sin perjuicio de lo ya indicado, se observa que, dentro de las causales imputadas al Demandante para sustentar su desvinculación, se encontraba, también, la contenida en el artículo 25.a) referente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponían el quebrantamiento de la buena fe laboral. No obstante, dicha causal no fue analizada por la Corte debido a requisitos formales de procedencia. Sin perjuicio de ello, era necesario su desarrollo para determinar si, en los hechos, el despido fue justificado. Dicho análisis permite concluir que sus acciones sí supusieron un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo y quebrantaron la buena fe laboral, por lo que su despido estuvo correctamente sustentado en dicha causal.

5. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Para determinar si la acción cometida por el Demandante es factible de despido conforme a los alcances contenidos en los incisos 25.a) y 25.e) de la LPCL, o si, por el contrario, su desvinculación supuso un caso de despido fraudulento, se ha analizado a detalle los criterios utilizado por la Corte Suprema dentro de la Casación.

En dicho sentido, dentro del primer capítulo se buscará analizar si se configura la causal señalada en el artículo 25.e) de la LPCL, y cómo incide la interpretación de “concurrir” y “estado de embriaguez” en su aplicación.

En el segundo capítulo también se buscará determinar la configuración del artículo 25.a) de la LPCL, para lo cual se analizará si existió una inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A. o un incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Por último, en el tercer capítulo se analizará si la presencia del Demandante en las instalaciones del campamento minero bajo la influencia de alcohol, incluso sin superar el estándar de embriaguez de 0,5 g/l estipulados en la Ley N° 27753, configura una falta grave, con el objetivo de determinar si - en efecto - fue víctima de un despido fraudulento.

5.1. Capítulo 1: Configuración e interpretación del inciso e) del artículo 25° de la LPCL

En este caso corresponde analizar el alcance del artículo 25.e) de la LPCL, siendo que dicho artículo señala 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:

(...)

*e) **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.** (...)*”

(El resaltado y subrayado es nuestro)

Como se puede observar, este artículo supone la existencia de ciertos requisitos necesarios para su configuración y, consecuentemente, gravedad, tales como:

- A. La concurrencia:** El artículo no detalla, específicamente, que la concurrencia se configurará al arribar el trabajador o al local o puesto de trabajo, lo que lleva a discutir – como ha sido en este caso – si el mismo se refiere a la concurrencia al centro de trabajo (entendido como unidad física empresarial), o a la concurrencia al puesto de trabajo (entendido como el lugar habitual de trabajo dentro de la unidad física empresarial).
- B. El estado de embriaguez⁴:** Dentro del ámbito del Derecho Laboral no se cuenta con una norma y/o criterio vinculante que haya establecido o

⁴ En este apartado, si bien se reconoce que dicho inciso no solo se limita a analizar la embriaguez (relacionada directamente con la ingesta de bebidas alcohólicas), sino también la influencia de drogas y/o sustancias estupefacientes,

delimitado el concepto de “embriaguez”, por lo que existe, a la fecha, diversas interpretaciones sobre su configuración. Sin perjuicio de ello, con miras a poder brindar un punto de partida, se deberá entender como embriaguez al estado originado por la ingesta de bebidas alcohólicas, quedando pendiente determinar si dicho estado debe especificarse en función de un porcentaje (%) concreto de alcohol en la sangre.

C. La reiterancia: Entiéndase por reiterancia a aquella conducta que se haya “producido en más de una ocasión” (Ágreda, 2009, p.48). En este caso, la premisa general del artículo es que existirá falta grave cuando exista reiterancia. No obstante, no se ingresará a detallar este requisito más a fondo siendo que, de los hechos del caso, no existe controversia respecto a que esta es la primera vez que se ha detectado al trabajador en dicho supuesto.

D. La excepción de la reiterancia: Este supuesto es la excepción a la premisa detallada en el punto anterior, siendo que se podrá no exigir dicho requisito cuando el incumplimiento por “la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad”. En ese sentido, siempre que – bajo parámetros objetivos y demostrables – se concluya que, a pesar de ser una conducta de una única ocurrencia, esta “deduce una gravedad que por sí sola se convierte en inviable la permanencia de la relación laboral” (Ágreda, 2009, p.48), se permitirá su aplicación sin considerar el requisito de reiterancia.

Para ello, en este capítulo se analizará, primero, la configuración del requisito de “conurrencia” contenido dentro del artículo, exponiendo los aspectos no abordados por la Corte para su interpretación, tales como las particularidades propias del sector minero. En segundo lugar, se analizará la configuración del requisito de “embriaguez”, sustentando los motivos por los cuáles resulta imperante su interpretación en concordancia con lo estipulado en la Tabla de Alcoholemia contenida en la Ley N° 27753.

toda vez que el problema materia de análisis se desarrolla exclusivamente sobre el consumo de alcohol, se prescindirá del análisis del supuesto del consumo de drogas y derivados.

5.1.1. Configuración de la concurrencia bajo los alcances del artículo 25.e) de la LPCL

Tal y como ha sido esbozado al inicio del presente capítulo, la norma no detalla, específicamente, el lugar exacto al cual debe acudir el trabajador para que se configure dicha concurrencia. Ello puede llevar a discutir – como ha sido en este caso – si el mismo se refiere a la concurrencia al centro de trabajo o al puesto de trabajo.

Para configurar sus alcances, entonces, se debe partir desde la premisa de que esta disposición normativa, por su propia aplicación, ha sido creada bajo un parámetro general que pueda resultar aplicable y atribuible a los diversos regímenes laborales existentes dentro de nuestro ordenamiento, motivo por el cual – consecuentemente – debe ser aplicado siguiendo criterios de razonabilidad y especialidad a cada sector.

Blancas señala que deberá entenderse como concurrencia a aquella acción en la que el trabajador acuda “bajo el efecto [del alcohol] **a cumplir sus prestaciones**” (Blancas, 2022, p.237) (El resaltado y subrayado es nuestro). Dicho concepto, entendido dentro del estándar aplicable al sector general⁵ laboral, se referiría a la asistencia al centro de trabajo durante el horario laboral, sin mayor margen de discusión. Sin embargo, tratándose de un régimen especial como el minero —donde la Corte ha adoptado una posición particular respecto al concepto de “concurrencia”— consideramos que este enfoque no resulta adecuado para interpretar el artículo 25.e) de la LPCL.

5.1.1.1. Criterio de interpretación brindado por la Corte Suprema

La Corte concluyó que no existió un incumplimiento del artículo 25.e) de la LPCL, toda vez que la falta grave de “**CONCURRIR** en estado de embriaguez”⁶ solo puede ser interpretado de dos maneras: (i) que el trabajador ingrese a laborar en

⁵ Entendiéndose como tal al régimen laboral aplicable a la mayoría de empresas del sector peruano (trabajo presencial, o híbrido, en un centro de trabajo específico; y dentro de una jornada regular) en el que el trabajador llega a las instalaciones de la empresa al inicio de su jornada diaria, y se retira al finalizar el día al término de su horario laboral.

⁶ Considerando décimo noveno (19°) de la Casación

dicha condición tras horas de haber ingerido alcohol; o (ii) que, durante su turno de trabajo, el colaborador empiece a ingerir alcohol.

Así, a criterio de la Corte, ninguno de dichos supuestos se ha configurado en este caso, por los siguientes motivos:

1. La constatación de los hechos ocurridos el 21 de junio de 2020 se realizó al promediar las 14:00 horas de la tarde cuando el Demandante se encontraba dormido en su habitación dentro de sus horas de descanso, puesto que su turno de trabajo efectivo estaba programado para iniciar a las 18:00 horas de la noche.
2. Por lo indicado, el Demandante no logró ingresar a su turno programado para las 18:00 horas bajo los efectos del alcohol ni estuvo realizando funciones de un turno anterior.
3. Toda vez que no existió un ingreso “efectivo” al turno de trabajo, el Demandante no estaba operando alguna maquinaria bajo los efectos de alcohol, con lo que no se evidencia el riesgo ni el perjuicio generado a la Empresa o al personal que labora en las instalaciones.

Como se puede observar, la interpretación de la Corte respecto al caso es que el Demandante no “concurrió” a trabajar en estado de embriaguez debido a que el resultado positivo del dosaje etílico se comprobó durante su horario de descanso, mas no durante su horario efectivo de trabajo, por lo que no se podría señalar que el mismo ingresó a trabajar (efectivamente) bajo los efectos del alcohol.

Por aquel motivo, la Corte concluye que no se acredita la gravedad de la conducta del Demandante en función de su cargo como operador de equipo pesado, dado que la conducta no ocurrió durante su turno efectivo de trabajo, sino en su horario de descanso.

5.1.1.2. Criterio de interpretación propuesto

En este caso, consideramos que el criterio adoptado por la Corte resulta incorrecto al aplicar un análisis general sin atender a las particularidades propias del sector minero. En efecto, este caso exige un enfoque normativo específico

que considere elementos fundamentales como la jornada atípica, los horarios de trabajo y las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así, la Corte no ha analizado las especificaciones propias de las instalaciones de la unidad minera, las particularidades de la jornada de trabajo del Demandante, ni las consecuencias y/o implicancias que la concurrencia del trabajador puede tener para el empleador.

5.1.1.2.1. Especificaciones de las instalaciones: Ingreso al centro de trabajo (Unidad Minera) o al puesto de trabajo (Ambiente de Trabajo)

Uno de los puntos que resultan relevantes de establecer en este caso es que el Demandante no mantenía una jornada laboral ordinaria⁷, sino una jornada atípica propia del sector minero⁸. Dicha característica resulta primordial debido a que, conforme a lo regulado por el artículo 190° del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM, los trabajadores que laboren bajo el régimen especial de trabajo minero deberán gozar de las facilidades de vivienda correspondiente⁹.

Ello significa que, contrariamente a lo que sucede en una jornada laboral ordinaria en la que el trabajador únicamente permanece en las instalaciones de su empleador durante su jornada diaria (desde su horario de entrada hasta su horario de salida) y luego se retira de sus instalaciones, en el sector minero – y en este caso en específico – una vez terminada la jornada diaria del Demandante, el mismo no se retiraba de las instalaciones de Nexa, sino que permanecía dentro de las mismas solo que sin prestar una labor efectiva de trabajo.

Por dicho motivo, entonces, surge la controversia respecto a lo que se entiende por el término “concurrir”; toda vez que, por la propia permanencia del Demandante en las instalaciones de la Empresa luego del término de su horario

⁷ Entendida como la regulada por artículo 1° del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en la que se establece que la jornada ordinaria es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

⁸ Si bien ello no se menciona específicamente dentro de la Casación materia de análisis, es deducible del análisis del caso y recuento de los hechos, toda vez que el mismo mantenía una habitación dentro del campamento minero.

⁹ Conforme a lo señalado en el artículo 206.a) del T.U.O. de la Ley General de Minería aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-EM.

de trabajo, corresponde determinar si dicha permanencia, como tal, pueda interpretarse como “concurrir” o, contrariamente, el término “concurrir” solo se configurará cuando el trabajador ingrese a su área de trabajo (puesto) específica ubicada dentro de las instalaciones de la Empresa.

Como premisa podemos observar que la posición de la Corte es que el término “concurrir” supone ingresar **al puesto de trabajo**¹⁰ en estado de embriaguez, mas no encontrarse en las instalaciones de la Empresa bajo dicha condición, especialmente debido a que los hechos se configuraron dentro de la habitación del Demandante ubicadas en el campamento minero. Por el contrario, la Empresa sostuvo que el término “concurrir” debía interpretarse como tal desde el ingreso (o permanencia) a la Unidad Minera El Porvenir, incluyendo, ello, el campamento minero, y no únicamente a partir del ingreso al puesto de trabajo del Demandante.

Así, para poder comprender adecuada y estrictamente (por lo menos, conceptualmente) las dos posiciones señaladas dentro del caso, corresponde definir ciertos conceptos específicos y propios del sector minero. Para ello, es pertinente remitirnos a la “Definición de Términos” brindada en el Subcapítulo II del Capítulo I del Título Primero del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM, dentro del cual se estipulan las siguientes definiciones:

- **Actividad Minera**¹¹: Es el ejercicio de las actividades de exploración; explotación; beneficio; almacenamiento de concentrados de mineral, carbón activado, refinados, minerales no metálicos, relaves, escorias y otros; labor general y actividades de cierre de minas.
- **Actividad Conexa**: Construcciones civiles, montajes mecánicos y eléctricos, instalaciones anexas o complementarias, tanques de

¹⁰ Ello puede concluirse de un análisis de los considerandos décimo noveno, vigésimo y vigésimo primero de la Casación.

¹¹ Conforme a lo definido en el artículo 1° del Convenio N° 176 de la OIT - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, el término “mina” también abarcará:

- a. Los emplazamientos, subterráneos o de superficie, en los que se lleven a cabo en particular, las actividades siguientes:
 - (i) la exploración de minerales, excluidos el gas y el petróleo, que implique la alteración del suelo por medios mecánicos;
 - (ii) la extracción de minerales, excluidos el gas y el petróleo;
 - (iii) la preparación, incluidas la trituración, la molturación, la concentración o el lavado del material extraído, y
- b. todas las máquinas, equipos, accesorios, instalaciones, edificios y estructuras de ingeniería civil utilizados en relación con las actividades a que se refiere el apartado a) anterior.

almacenamiento, tuberías en general, generadores eléctricos, sistemas de transporte que no son concesionados, uso de maquinaria, equipo y accesorios, mantenimiento mecánico, eléctrico, comedores, hoteles, **campamentos**, servicios médicos, vigilancia, construcciones, transporte de personal en vías de acceso a la unidad minera y **dentro de la unidad minera**; y, otros tipos de prestación de servicios. (El resaltado es nuestro).

- **Ambiente de Trabajo:** Es el **lugar donde los trabajadores desempeñan las labores** encomendadas o **asignadas**. (El resaltado y subrayado es nuestro).
- **Unidad Minera:** Es el **conjunto de instalaciones y lugares en el que los trabajadores desempeñan sus labores relacionadas con las actividades mineras o conexas**. (El resaltado y subrayado es nuestro).

Como se puede apreciar, la normativa sectorial de la actividad minera brinda una definición específica para cada ambiente que ha sido referenciado dentro del caso: Unidad Minera - Ambiente de Trabajo. No obstante, dicha definición y particularidades no han sido abordadas, en ninguna oportunidad, por parte de la Corte.

En ese sentido, lo primero que puede observarse de la Casación es que la Corte falla en no realizar una diferencia entre los dos ambientes involucrados dentro de este caso: (i) el campamento minero, como lugar donde se encuentra la habitación del Demandante; y (ii) la Unidad Minera, como lugar integral que contiene al campamento minero y, consecuentemente, la habitación del demandante.

En efecto, como bien ha sido adelantado mediante las definiciones brindadas en párrafos anteriores, dentro de las actividades mineras se pueden identificar dos (2) subgrupos principales: (i) las Actividades Mineras, entendidas como las propias acciones de exploración, explotación, preparación, entre otras realizadas para la obtención de la materia prima; y (ii) las Actividades Conexas, entendidas como aquellas que no van relacionadas directamente a la obtención de la materia prima pero que son necesarias para el mantenimiento de las actividades mineras, como la construcción de campamentos donde puedan dormir los

trabajadores mineros, comedores donde puedan ingerir sus alimentos, entre otros.

Como se puede observar, las actividades conexas, a pesar de no ser las principales dentro de la actividad minera, son necesarias y reconocidas por nuestro ordenamiento como parte integral del sector, por brindar las condiciones necesarias para que las actividades mineras principales puedan mantenerse y desarrollarse.

Con dicho entendimiento, el Decreto Supremo N° 024-2016-EM ha establecido que el espacio denominado “Unidad Minera” será aquel que comprenda al *conjunto de instalaciones y lugares en el que los trabajadores desempeñan sus labores relacionadas con las actividades mineras o conexas*. En otras palabras, la Unidad Minera comprenderá a todas las instalaciones en donde se desarrollen labores efectivas de trabajo; así como aquellas instalaciones que, a pesar de no ser destinadas para el desarrollo de labores efectivas de trabajo (tales como habitaciones o comedores), son necesarias para dar soporte a las actividades principales.

En dicho sentido, el propio Decreto Supremo N° 024-2016-EM ha calificado al campamento minero (dentro del cual se encontraba la habitación del Demandante y donde, a criterio de la Corte, sucedieron principalmente los hechos) como parte de las “actividades conexas” en minería, al ser una construcción civil que forma parte de una instalación anexa o complementaria de la Unidad Minera y que se encuentra ubicado dentro de la Unidad Minera.

Así, de un análisis de ambos espacios, entonces, resulta comprensible concluir que *el Campamento Minero (dentro del cual se ubica la habitación) es una parte integrante de la Unidad Minera, y, consecuentemente, que una persona que se encuentra en la Unidad Minera no necesariamente se encuentra dentro del Campamento Minero, pero una persona que se encuentra en el Campamento Minero, necesariamente, se encuentra dentro de la Unidad Minera*.

Como se puede apreciar, esta diferenciación entre espacios y su incidencia dentro del tratamiento laboral era un aspecto sumamente relevante que debió ser analizado por la Corte para determinar el concepto de “conurrencia” – en

calidad de término que dispondrá el alcance de la configuración de la falta grave contenida en el artículo 25.e) de la LPCL –, pero que, dentro de la Casación, no se realizó.

5.1.1.2.2. Alcance del concepto según el sector minero: jornada y horario de trabajo

Conforme a lo abordado en el apartado anterior, por la naturaleza propia de la prestación en el sector minero, existirán ocasiones en las que un trabajador se encuentre en los siguientes escenarios: (i) dentro de su horario laboral y dentro del ambiente de trabajo; (ii) fuera de su horario laboral y fuera del ambiente de trabajo, pero dentro de la unidad minera; (iii) fuera de su horario laboral, fuera de su ambiente de trabajo, y fuera de la unidad minera.

Estos supuestos, consecuentemente, tendrán un tratamiento distinto dentro del ámbito laboral, dado que – dependiendo del mismo – se podrá indicar que el trabajador cuenta con mayores, menores, o nulas obligaciones de trabajo; así como – contrariamente – se podrán señalar las facultades y límites del poder de dirección con los que contará el empleador sobre el trabajador.

En dicho sentido, en el primer y tercer supuesto no existiría mayor discusión respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador, dado que, en el primero, el mismo se encontraría prestando servicios efectivos en su puesto de trabajo durante su horario laboral, lo que supone que debe cumplir a cabalidad con las disposiciones brindadas por el empleador; mientras que en el tercero, al encontrarse el trabajador fuera del ámbito de actuación del empleador (tanto en horario, ambiente e instalaciones de trabajo), no cuenta, *en principio*, con la obligación de seguir cumpliendo con las disposiciones¹² brindadas por este último.

Así, es el segundo supuesto – en el cual el trabajador se encuentra fuera de su horario laboral y fuera de su ambiente de trabajo, pero dentro de la unidad minera – en el cual existe la discusión presentada en la Casación materia de análisis, dado que el trabajador, en teoría, no debería estar a disposición del empleador

¹² Salvo aquellas disposiciones y obligaciones que, por su propia naturaleza, alcanzan al trabajador de manera íntegra incluso fuera del horario y espacio laboral.

por encontrarse fuera de su horario de trabajo y sin realizar una prestación efectiva en su puesto laboral, pero sigue encontrándose dentro de las instalaciones propias de su empleador, por lo que lleva a preguntarse si, ¿incluso estando fuera de horario laboral y de su puesto de trabajo, corresponde que siga cumpliendo ciertas obligaciones labores?

Para dar respuesta a dicha interrogante, entonces, corresponde analizar, primero, el concepto de jornada de trabajo. Al respecto, Renato Mejía señala que se entenderá “como jornada de trabajo el tiempo que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador para cumplir con las actividades para las cuales ha sido contratado” (Mejía, 2012, p. 311). En dicho sentido, hay que considerar que, dentro de este caso, el Demandante no se encontraba sujeto a una jornada de trabajo ordinaria conforme a lo regulado en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 854; sino que – por el contrario – el mismo se encontraba sujeto a una jornada atípica (acumulativa) propia del sector minero, la cual – en palabras del mismo autor – sería aquella “en las cuales es posible acumular tiempo de trabajo en periodos semanales o mayores y prorratearlo entre los días del periodo sin exceder en promedio la jornada máxima, y respetando el tiempo de descanso mínimo regulado en el ordenamiento” (Mejía, 2012, p. 320).

Por su lado, Brian Ávalos, resalta la complejidad en la definición de “jornada de trabajo”, señalando la existencia de tres criterios para poder determinar dicho concepto: (i) el trabajo efectivo; (ii) la dependencia restringida; y (iii) la dependencia extendida, concluyendo que el criterio a ser utilizado debería ser el segundo (la dependencia restringida) “en tanto el trabajador se sujeta a la disposición del empleador, ya que este [el empleador] mantiene el riesgo de la actividad y la facultad de poder utilizar –o no– la fuerza de trabajo.” (2019, p.23)

Sobre esta última idea, es importante resaltar que el autor basa su idea en lo expresado por Beltrán Quiroga, quien sostiene que el centro de trabajo es un elemento que ayudará a determinar y delimitar la extensión de la jornada de trabajo, debido a que – en sectores como el minero – existen centros de trabajo que se encontrarán alejados de la población donde se tendrán que dar facilidades a los trabajadores para permanecer en los mismos otorgándoles vivienda y/o alojamiento (2006, p. 170), entendiéndose que el descanso diario

de los mismos en estas condiciones solo será utilizado en el reposo, alimentación y sueño, mas no necesariamente para la recreación ni la cultura (2006, p. 180).

Como se puede observar, en este caso no existe una discusión respecto al horario de trabajo del Demandante, el mismo “que ha de entenderse como el momento exacto de comienzo y final del trabajo (ingreso y salida)” (Arce, 2008, p. 438), dado que ha quedado establecido que el inicio de su horario de trabajo, el día de la ocurrencia de los hechos (el 21 de junio de 2020) era a las 18:00 horas, por lo que – en efecto – la primera comprobación de los hechos ocurrida entre las 14:30 y 15:00 horas en la habitación del Demandante fue realizada fuera de su horario laboral.

No obstante, analizar este elemento sin las particularidades propias de la jornada de trabajo a la que también estaba sometido el Demandante sería realizar un análisis parcial del caso, toda vez que “el horario y la jornada de trabajo son conceptos indesligables, pues la determinación del primero supone la determinación de la segunda” (Mejía, 2012, p. 319).

Con ello como base, entonces, podemos arribar a las siguientes conclusiones respecto a lo ya desarrollado:

1. Al momento de la ocurrencia de los hechos el 21 de junio de 2020 a las 14:30 horas¹³, el Demandante se encontraba dentro de la denominada “jornada atípica acumulativa” propia del sector minero.
2. Al momento de la ocurrencia de los hechos el 21 de junio de 2020 a las 14:30 horas, el Demandante, en efecto, no se encontraba dentro de su horario laboral, toda vez que el mismo comenzaba a las 18:00 horas de aquel día.
3. Dado que el Demandante se encontraba dentro de la jornada atípica, pero fuera de su horario laboral, el mismo se encontraba en su habitación dentro del campamento minero (el cual se encuentra ubicado dentro de la

¹³ Primer momento en el que la asistente social se acerca a la habitación del Demandante a corroborar cómo se encuentra producto de la llamada realizada por la esposa de este último.

Unidad Minera), y no en su ambiente de trabajo (lugar donde realiza sus funciones efectivas de trabajo).

Así, el hecho de que el Demandante se haya encontrado dentro de su jornada laboral¹⁴ y dentro de las instalaciones de la Unidad Minera, incluso si es fuera de su horario de trabajo, termina generando, dentro de la normativa sectorial propia del sector minero, una vinculatoriedad legal (tanto en derechos como obligaciones) para ambas partes que no se encuentra circunscrita específicamente al horario y ambiente de trabajo del empleado, sino a su presencia física dentro de las instalaciones propias de la Unidad Minera.

En dicho sentido, entonces, resultaría adecuado poder concluir que el Demandante, contrariamente a lo señalado por la Corte, sí podía haber concurrido – y, en efecto, concurrió – bajo los alcances del artículo 25.e) de la LPCL incluso si es que se encontraba en su horario de descanso.

5.1.1.2.3. Implicancias del criterio de interpretación propuesto: consecuencias de la concurrencia en el sector minero

La importancia de comprender que el concepto de “concurrencia” dentro del sector minero debe ser entendido tomando en cuenta (i) las especificaciones entre campamento y unidad minera; así como (ii) la jornada de trabajo atípica propia del mismo, es que la misma puede conllevar a ciertas implicancias legales en materia de seguridad y salud en el trabajo tanto para el trabajador como el empleador.

Así, por ejemplo, para determinar la ocurrencia de un accidente de trabajo dentro de la Unidad Minera, la concurrencia al puesto de trabajo no será parte de la definición brindada por la propia normativa del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobada por Decreto Supremo N° 024-2016-EM para su configuración:

*“Accidente de Trabajo (AT): **Todo suceso repentino que sobrevenga** por causa o **con ocasión del trabajo** y que produzca*

¹⁴ Aunque no efectiva, dado que – como hemos indicado – no se encontraba dentro de su horario laboral, el cual iniciaba a las 18:00 horas de dicho día.

en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. **Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.**”

(El resaltado y subrayado es nuestro)

En efecto, como se puede apreciar, basta con que el trabajador se encuentre en las instalaciones de la Empresa – incluso fuera de su puesto y horario laboral – para que se pueda generar, en principio, una situación que acarree la configuración de un accidente de trabajo, lo que – a su vez – podría configurar (i) el daño del involucrado; (ii) el daño de personal tercero involucrado; (iii) el daño de las instalaciones de la unidad minera; (iv) la imposición de sanciones administrativas o judiciales al empleador – e incluso empresa principal – por el no cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; entre otros.

Producto de dicho alcance, por ejemplo, es que el propio Decreto Supremo N° 024-2016-EM establece dentro de su artículo 52° lo siguiente respecto a la regulación de las habitaciones del personal:

*"Artículo 52.- **Las empresas contratistas, bajo responsabilidad solidaria con el titular de actividad minera, cuando corresponda, proporcionan vivienda a sus trabajadores, la que debe ser supervisada para verificar sus óptimas condiciones de seguridad e higiene, antes de ser ocupada e inspeccionada por lo menos con una periodicidad trimestral, a cargo del contratista (...)**"*

(El resaltado y subrayado es nuestro)

Como se puede observar, existe regulación expresa que obliga a las empresas del sector minero¹⁵ (o contratistas mineras como en este caso) a que cumplan

¹⁵ Sector considerado como una de los más peligrosos, en base al índice de lesiones, muertes y enfermedades de trabajo. Como ejemplo, a pesar de que “el trabajo en la minería representa sólo el 1% de la fuerza de trabajo, este sector presenta el 8 % del número de accidentes mortales producidos en el lugar de trabajo.” (OIT, 2019, p. 2).

con un estándar de cuidado y prevención de riesgos laborales que vayan acorde con lo indicado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

“I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. (...)

(El resaltado y subrayado es nuestro)

“Artículo 54. Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

(El resaltado y subrayado es nuestro)

En efecto, conforme a lo señalado por Ospina, el deber de prevención del empleador “es una piedra angular, en la medida que se procura que el empleador coloque un acento especial en la reducción de los peligros y riesgos que se generan por el tipo de gestión empresarial y a los que expone a sus trabajadores y a todos aquellos que se encuentren en su centro de labores” (2011, p. 182).

En dicho sentido, resulta razonable que, por las propias normas en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables al empleador (especialmente dentro de este sector), y por las mismas obligaciones legales que la Empresa pudo haber asumido en el supuesto que la conducta del Demandante (haber ingerido alcohol dentro de la Unidad Minera) hubiese generado un accidente que resulte perjudicial para el mismo o sus compañeros – e incluso a las propias instalaciones de la Empresa –, genere que su conducta no sea analizada únicamente en base a la normativa general que se pueda desprender del artículo 25.e) de la LPCL, sino que tome en cuenta las demás aristas normativas sectoriales que han sido señaladas hasta el momento.

5.1.1.3. Conclusiones sobre la concurrencia dentro del caso concreto

Conforme a los puntos desarrollados, se concluye que la interpretación brindada por la Corte dentro de la Casación materia de análisis ha sido deficiente respecto a la interpretación que la misma atribuye al término “concurrir”.

Como se puede apreciar, el análisis brindado por la Corte ha carecido de una aplicación específica al sector minero, dentro del cual se valoran (i) las características propias de una jornada atípica acumulativa, (ii) la configuración de los espacios de trabajo presentes dentro de una unidad minera, así como (iii) las implicancias que la no asunción de un deber de prevención adecuado, incluso dentro de la habitación de los trabajadores, podría causar al empleador.

En efecto, como bien se ha indicado, en este caso el Demandante se encontraba en una jornada atípica acumulativa, en la que si bien se contaban con espacios de no puesta a disposición efectiva de trabajo hacia el empleador; dicho tiempo de “descanso” no podía ser comparado con el de un trabajador regular, toda vez que el descanso diario debía ser disfrutado dentro de las propias instalaciones de la Unidad Minera en la que se encontraba el Demandante.

Esto último generaba, a su vez, que, por la propia normativa del sector, el trabajador siga contando con ciertas obligaciones de trabajo que debía respetar incluso estando fuera de su horario laboral, dado que – en la práctica – si bien no estaba a disposición del empleador, seguía encontrándose dentro de un espacio físico que era parte de (i) su jornada atípica; y (ii) de regulación por la propia Empresa.

Así, que el criterio de la Corte para interpretar el término de “conurrencia” se haya basado únicamente en que el trabajador no se encontraba en su ambiente (puesto) de trabajo, sino en su habitación del campamento minero, sin tomar en consideración que dicho campamento se encontraba dentro de la Unidad Minera, demuestra una falta de visión integral y especializada por parte de la misma respecto al sector minero.

En efecto, la Corte no ha logrado comprender adecuadamente que las propias normas específicas del sector señalan que los trabajadores mineros siguen

obligados a cumplir con ciertas obligaciones laborales (especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo) a pesar de no encontrarse en horario efectivo de trabajo, toda vez que solo ello asegurará la correcta salvaguarda de su seguridad en la unidad minera, así como la de sus compañeros.

Por aquellas particularidades del sector, entonces, lo adecuado en este apartado hubiese sido concluir que si bien la norma no brinda un parámetro específico que permita señalar que la “concurriencia” se configura (i) con la presencia del empleado en su puesto de trabajo o (ii) con la sola presencia del empleado en las instalaciones de la empresa, corresponde realizar una interpretación sistemática de la misma con la norma propia del sector minero (así como sus particularidades) con miras a poder dotar de sentido su definición, y así, concluir, que el Demandante, en efecto, había concurrido a las instalaciones de la Unidad Minera bajo los alcances del artículo 25.e) de la LPCL.

5.1.2. Configuración del estado de embriaguez bajo los alcances del artículo 25.e) de la LPCL

De los cuatro elementos constitutivos de la falta grave analizada, la embriaguez es el elemento que, para su configuración, requiere de un estándar cuantitativo, toda vez que el mismo tiene como base para su definición el porcentaje (%) de alcohol que el trabajador pueda tener en su sangre al momento de la ocurrencia de los hechos.

5.1.2.1. Concepto normativo de embriaguez

Tal y como fue adelantado, el artículo 25.e) de la LPCL hace una mención expresa al concepto de “embriaguez” como elemento constitutivo esencial para la configuración de la falta grave prevista. Sobre ello, si bien el propio legislador dentro del ámbito laboral no ha brindado mayores detalles respecto al alcance y definición de dicho concepto, corresponde señalar que sí existe una definición del mismo dentro del ámbito penal.

En efecto, la Ley N° 27753, Ley que modifica los Artículos 111, 124 y 274 del Código Penal referidos al Homicidio Culposo, Lesiones Culposas y Conducción en Estado de Ebriedad o Drogadicción y el Artículo 135 del Código Procesal Penal, sobre Mandato de Detención, incluye como parte de su artículo 4°, la

Tabla de Alcholemla como un medio de “valor referencial” para la atención de los supuestos descritos dentro de la misma:

TABLA DE ALCOHOLEMIA	
1er. Período: 0.1 a 0.5 g/l: subclínico.	No existen síntomas o signos clínicos, pero las pruebas psicométricas muestran una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidentes. No tiene relevancia administrativa ni penal.
2do. Período: 0.5 a 1.5 g/l: ebriedad.	Euforia, verborragia y excitación, pero con disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos y dificultad en mantener la postura. Aquí está muy aumentada la posibilidad de accidentes de tránsito, por disminución de los reflejos y el campo visual.
3er. Período: 1.5 a 2.5 g/l: ebriedad absoluta.	Excitación, confusión, agresividad, alteraciones de la percepción y pérdida de control.
4to. Período: 2.5 a 3.5 g/l: grave alteración de la conciencia.	Estupor, coma, apatía, falta de respuesta a los estímulos, marcada descoordinación muscular, relajación de los esfínteres.
5to. Período: niveles mayores de 3.5 g/l: Coma.	Hay riesgo de muerte por el coma y el para respiratorio con afección neumonológica, bradicardia con vaso dilatación periférica y afección intestinal.

Como se puede apreciar, dentro de la Tabla señalada, existe una definición expresa de lo que se considera como “ebriedad”. Esta definición viene detallada con dos características: (i) una cuantitativa señalada en un umbral numérico específico, y (ii) una cualitativa señalada en las particularidades descriptivas de dicho estado.

Respecto al desarrollo cuantitativo, se señala que la “ebriedad” será considerada como tal cuando se cuente con un umbral de alcohol en la sangre comprendido desde los 0,5 g/l (cero gramos cinco centigramos de alcohol por litro de sangre) hasta los 1,5 g/l (un gramo cinco centigramos de alcohol por litro de sangre). Asimismo, se describe que las particularidades que presentará una persona con estas características es la de “euforia, verborragia y excitación, pero con disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos y dificultad en mantener la postura., [estando] muy aumentada la

posibilidad de accidentes de tránsito, por disminución de los reflejos y el campo visual.”

Así pues, se observa cómo es que dentro de nuestro ordenamiento – aunque no dentro del ámbito laboral – existe una norma que brinda un alcance objetivo y comprobable respecto al concepto señalado por el legislador en la LPCL.

5.1.2.1.1. Estándar aplicativo para la definición del término embriaguez

La Tabla de Alcoholemia antes citada, en principio, fue incluida como un método de valor referencial para los supuestos contenidos en dicha Ley, y con mérito a ser empleadas dentro de los alcances propios de la misma, mas no, específicamente, en sede laboral.

En efecto, el propio Tribunal Constitucional (TC), mediante la sentencia recaída en el Exp. 2473-2006-AA/TC¹⁶, señala que si bien bajo los alcances de dicha Tabla existen situaciones en las que una persona no podría ser considerada en estado de “ebriedad” por no alcanzar el umbral de gramos de alcohol en la sangre requerido para configurar ello, el argumentar la inexistencia de un estado de ebriedad (para efectos disciplinarios) carecería de sustento, dado que no se podría indicar que para dichos efectos se aplican las mismas reglas que la norma aplica a los conductores. Así pues, el TC indica que **“no se trata, en otras palabras, de tener, o no, el máximo o el mínimo porcentaje de alcohol en la sangre, sino de no transgredir la disposición que obliga a no presentarse en estado etílico (...)”** (2006, Fundamento 3) (El subrayado y resaltado es nuestro).

Dicho fundamento, consideramos, tendría su justificación específicamente en lo último señalado. Así pues, conforme a lo indicado por Arce, lo que revestiría de gravedad a esta falta es que **“ir a trabajar bajo los efectos del alcohol [...] afecta inevitablemente el rendimiento del trabajador** (el modo de ejecutar su prestación). Pero, junto a ello, estos incumplimientos **también pueden suponer**

¹⁶ Sentencia que versa sobre la demanda de amparo interpuesta por Luis Elvis Tantaleán Salazar contra la sentencia emitida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, en la que el demandante manifiesta su afectación a los derechos a la educación y al trabajo por haber sido separado definitivamente de la de Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, donde era alumno y realizaba prácticas preprofesionales, por haberse presentado en estado de ebriedad al local de la Escuela de Formación.

violaciones a la buena fe, puesto que se pueden generar daños a otros trabajadores o a los bienes de la empresa” (2008, pp. 531-532) (El subrayado y resaltado es nuestro).

Como se puede apreciar, existe una tendencia (tanto en doctrina como en jurisprudencia) de que lo determinante de esta falta y su gravedad es cómo el estar bajo la influencia del alcohol (independientemente de su porcentaje en la sangre como bien señala el TC y Arce) termina afectando el deber esencial de la puesta a disposición del trabajador para con el empleador en términos de su rendimiento, pudiendo causar, incluso, daños.

No obstante, debe notarse que este último razonamiento no hace referencia a un “estado de embriaguez” bajo los términos normativos objetivos antes trazados, sino a otro término que podría ser denominado “bajo la influencia del alcohol”, el cual – erróneamente – estaría siendo tratado de forma indistinta con el término de “ebriedad”.

5.1.2.1.1.1. Vulneración al principio de tipicidad

Con miras a brindar seguridad jurídica dentro de nuestro ordenamiento, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 03169-2006-PA/TC ha señalado que:

“(…) en el ámbito disciplinario laboral, el principio de legalidad se manifiesta o concretiza mediante el subprincipio de tipicidad o taxatividad, que impone **que las conductas prohibidas (entiéndase faltas laborales) que conllevan sanciones de índole laboral estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier trabajador de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo**, bajo amenaza de imponerse alguna sanción disciplinaria prevista por la ley”

(2006, Fundamento 6)

(El resaltado y subrayado es nuestro)

Como bien se puede observar, resulta esencial que lo dispuesto en el artículo 25.e) de la LPCL respete el principio de tipicidad de la norma, entendiéndose el mismo como aquel que “constituye la «precisa definición de la conducta que la ley considera como falta» (...) [siendo] que este principio no se aplica exclusivamente al ámbito penal sino a todo el Derecho sancionatorio.” (Rubio, 2010, p. 204).

En dicho sentido, la falta de precisión existente actualmente en nuestro ordenamiento laboral respecto al concepto de “embriaguez” señalado en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, supondría una vulneración a dicho principio, pues se estaría generando una situación de inseguridad jurídica al trabajador respecto a las consideraciones objetivas que él mismo debería resguardar para no recaer en dicha falta.

Con aquel motivo, resultaría imperante el poder remitirnos a la norma penal, con miras a poder encontrar dicha objetividad al momento de configurar la “falta grave”, especialmente bajo el entendimiento de que dicha configuración tiene como consecuencia inevitable el despido, figura que termina siendo la consecuencia más gravosa dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, pues afecta directamente el derecho a la estabilidad laboral.

5.1.2.1.1.2. Interpretación sistemática: aplicación del estándar penal

Ante lo expuesto, surge la necesidad de realizar una interpretación normativa que permita aplicar adecuadamente el artículo 25.e) de la LPCL, toda vez que el concepto de “estado de embriaguez” no es un concepto definido en el marco normativo laboral, tal y como ya ha sido señalado.

En dicho sentido, la interpretación es necesaria cuando “[e]studiada en abstracto, o en aplicación a un caso concreto, la norma puede efectivamente presentar problemas de comprensión sobre el sentido de lo que prescribe como conducta a seguir” (Rubio, 2011, p.217). Como se puede apreciar, esto sucede en el presente caso, puesto que el significado del artículo “no queda suficientemente claro a partir de la aplicación de la teoría de las fuentes y del análisis lógico-jurídico interno de la norma” (Rubio, 2011, p. 222).

Ahora bien, como mencionamos anteriormente, la interpretación del inciso e) del artículo 25° de la LPCL se ha desarrollado en dos sentidos. Por un lado, existen pronunciamientos de la Corte Suprema¹⁷ y el Tribunal Constitucional¹⁸ en las que se sostiene que la configuración de la causal, y la determinación del estado de embriaguez, es completamente independiente de los parámetros establecidos en la Tabla de Alcholemia. Así pues, según esta posición, como la contenida en la Casación Laboral N.º 26374-2019 AREQUIPA, “las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral” (2021, Fundamento 10), independientemente de su impacto administrativo o penal.

Sin embargo, de una lectura conjunta de la Casación Laboral N° 4574-2024 PASCO se interpreta que la Corte sostiene que sí es necesario remitirse al estándar fijado en la Tabla de Alcholemia como requisito para determinar el estado de embriaguez y, por tanto, la configuración de la causal de despido, dado que señala, dentro de su considerando vigésimo sexto, que los resultados de la prueba etílica tomada al Demandante “arrojó un periodo subclínico el cual no se considera ebriedad” (2024, Fundamento 26).

Así pues, resulta más razonable acoger el razonamiento brindado por la Corte Suprema dentro del análisis de la presente Casación debido a tres razones:

- i. En primer lugar, la Tabla de Alcholemia constituye parte de la “clase normativa” del artículo 25 inciso e) de la LPCL. Como explica Marcial Rubio, la interpretación sistemática implica recurrir a todos los “conjuntos de grupos normativos que contribuyen a resolver integralmente el caso planteado” (Rubio Correa, 2011, p. 227). Así como en el ámbito penal es necesario determinar la capacidad de la persona para la configuración del delito, analizándolo conforme a sus propios criterios normativos, del mismo modo, en el ámbito laboral, corresponde acudir a la Tabla de Alcholemia para definir el estado de embriaguez.
- ii. En segundo lugar, la Tabla de Alcholemia proporciona un parámetro objetivo y fundamentado para determinar cuándo el estado regular del trabajador se verá alterado por la ingesta de alcohol al punto en el que el

¹⁷ Casación Laboral N° 26374-2019 AREQUIPA

¹⁸ Sentencia recaída en el Exp. 2473-2006-AA/TC

mismo resulte perjudicial para el empleador. En realidad, el no contar con el estándar propuesto por la Tabla de Alcoholemia, terminaría afectando el principio de tipicidad recogido en la Sentencia recaída en el Exp. N° 03169-2006-PA/TC, dado que no se estaría dotando a la norma “con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier trabajador de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo” (2006, Fundamento 6), lo que generaría la posibilidad de calificar como estado de embriaguez hasta los niveles más mínimos de alcohol, dejando a criterios subjetivos el determinar si ello corresponde (o no) a una falta grave.

- iii. Finalmente, y en tercer lugar, esta interpretación cumple con brindar seguridad jurídica al trabajador respecto a cuáles serán, exactamente, los incumplimientos que puedan conllevar a una desvinculación laboral. El despido constituye la sanción más severa en el ordenamiento laboral, por lo que su aplicación debe limitarse a situaciones de real gravedad. Establecer un estándar mínimo y objetivo para la determinación del estado de embriaguez, que también es un criterio seguido para el ámbito administrativo, asegura que dicha medida se aplique sólo cuando la conducta del trabajador alcance el nivel específico de alcohol dictado por la norma.

5.1.2.1.2. Conclusiones del caso concreto: ¿Contar con 0,22 g/l significa encontrarse en estado de embriaguez?

Tal y como se ha desarrollado, el concepto de “embriaguez” cuenta con parámetros objetivos que lo definen como aquel estado en el que una persona que ha ingerido bebidas alcohólicas alcanza un umbral de alcohol en la sangre comprendido desde los 0,5 g/l (cero gramos cincuenta centigramos de alcohol por litro de sangre) hasta los 1,5 g/l (un gramo cincuenta centigramos de alcohol por litro de sangre), estado en el que – además – la persona ingresa en un estado de euforia, verborragia y excitación, pero con disminución de la atención y pérdida de la eficiencia.

Así pues, centrándonos en el análisis de dicho requisito contamos con que, dentro de la carta de pre aviso de despido de fecha 08 de julio de 2020 remitida

al trabajador, en el apartado c) que desarrolla la falta tipificada en el artículo 25.e), la Empresa imputó lo siguiente:

Pese a ello, se ha acreditado que usted se ha encontrado en la unidad minera de la Compañía bajo los efectos del alcohol, incumpliendo así con sus obligaciones más elementales como trabajador al exponer al riesgo y al peligro no solo a usted, sino también a sus compañeros de trabajo. Ello a pesar de tener pleno conocimiento de la especial diligencia que debía mantener dentro de la unidad minera bajo los altos parámetros de seguridad establecidos por la Compañía para garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos.

Tal y como se desprende, Nexa imputó al Demandante el haberse encontrado en la Unidad Minera *bajo los efectos del alcohol*, mas no en estado de embriaguez. Así, conforme a la propia declaración del 23 de junio de 2020 del Jefe de Relaciones Laborales de la Empresa, el mismo solicitó al Demandante el pasar por las pruebas de alcotest a cargo de la empresa de seguridad Prosegur, debido a que – cuando el Demandante abrió la puerta de su habitación – evidenció un fuerte olor a alcohol y una mancha que parecía ser de vómito, lo que significaría un indicio de que el mismo había estado ingiriendo bebidas alcohólicas.

... como se interior la voz de Walter. Unos minutos después Walter Espíritu abrió la puerta evidenciándose un fuerte olor a licor; en esas circunstancias le pregunté si se encontraba bien y me dijo que sí, al consultarle si había consumido alcohol me dijo que no, que estaba durmiendo. Así mismo, también se pudo notar que el piso estaba con una mancha grande de vómito, respecto a lo cual el señor Walter dijo que no, que el piso estaba mojado. Ante ello, se le solicitó al señor Walter Espíritu que nos acompañe para tomarle un alcoholtest dado los síntomas que se presentaban. Cabe señalar...

Así, las dos (2) pruebas de alcotest realizadas por Prosegur dieron un resultado positivo (cualitativamente) al consumo de alcohol, mas no un resultado cuantitativo de la cantidad de alcohol en la sangre.

PROSEGUER		INFORME DE SEGURIDAD FÍSICA		CATEGORÍA DE INFORME	
PROSEGUER - UN EL PORVENIR		MOTIVO GENERAL		MOTIVO ESPECÍFICO	
de Informe	1437	Fecha	domingo, 21 de Junio de 2020	Hora	15:15
Tipo de Informe	Intencionales	Motivo General	Prueba de alcotest	Otros	Prueba de alcotes positivo - Campamen
Motivo Específico	Resultado positivo				
Puesto de Vigilancia	Portón Staff	Lugar	Campamento Staff - Chalet A1		
Área Gestora	Mina	Empresa	Nexa Resources		
Involucrado	Espiritu Carmen Walter	DNI	8156363	Cargo	
Tipo de Vehículo		Placa			
Hecho					
Siendo 15.15 Hrs, el Líder de Equipo Jorge Raynoso Luquillas asignado al puesto "Portón San Carlos - UMEP", acompañado del vigilante Rogelio Hinojosa Aquino asignado al puesto "Portón Staff - UMEP", ambos de la EE. Prosegur comunicó que por indicación del Sr. Juan Arroyo Pérez del área DHO Nexa, se apersonaron al campamento Staff El Porvenir Chalet N° 1A encontrando en interior al trabajador de Nexa Walter Espiritu Carmen con DNI 08156363 quien aparentemente presentaba signos de haber ingerido bebidas alcohólicas, el Líder de Equipo Jorge Raynoso realizó la prueba de alcotest al colaborador Walter Espiritu, haciendo uso de dos equipos de alcoblow, obteniendo como resultado POSITIVO Cabe mencionar que la prueba de alcotest se realizó en presencia indicación del Sr. Juan Arroyo.					

Producto de ello, y siguiendo las formalidades propias descritas en la segunda parte del artículo 25.e) de la LPCL, el Demandante es trasladado a la Sanidad de la Policía Nacional del Perú ubicada en Cerro de Pasco, donde se le realizaron dos pruebas adicionales de dosaje etílico: una cualitativa y una cuantitativa¹⁹. La prueba cualitativa dio un resultado positivo, mientras que la prueba cuantitativa (la cual fue recién entregada a la Empresa el 25 de junio de 2020), señaló que el Demandante contaba con 0,22 g/l a la fecha y hora de extracción, la cual era a las 16:55 horas del 21 de junio de 2020.

Tal y como se puede apreciar, el resultado cuantitativo correspondía a un periodo subclínico bajo los alcances estipulados en la Tabla de Alcoholemia²⁰, toda vez que el resultado de la prueba cuantitativa arrojó que el Demandante únicamente contaba con 0,22 g/l en su sistema, no pudiéndose – objetivamente – haberle atribuido un estado ebriedad.

Dicho razonamiento es recogido también por la propia Corte dentro de la Casación materia de análisis al señalar que no se ha demostrado “que el demandante, en rigor, se encuentre en estado de embriaguez, sino que conforme

¹⁹ En total, entonces, se realizaron cuatro (4) pruebas de alcoholemia al Demandante: Dos (2) por parte del personal de Prosegur en las propias instalaciones de la Unidad Minera, las cuales eran cualitativas; y dos (2) por parte de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú, una cualitativa y otra cuantitativa.

²⁰ Estándar que, conforme a lo ya indicado, sí resulta aplicable a este supuesto.

a los resultados de la prueba etílica, arrojó un periodo subclínico el cual no se considera ebriedad” (Corte Suprema, 2024, Fundamento 26, p. 20).

5.1.2.2. Estándar diferenciado: bajo la influencia o los efectos del alcohol

Conforme se ha podido observar, existió una incorrecta imputación por parte de la Empresa dentro de los alcances del artículo 25.e) de la LPCL, toda vez que la misma atribuyó al Demandante el encontrarse en las unidades mineras “bajo la influencia / los efectos del alcohol”, lo que – a nuestro comprender – pareciera ser un concepto distinto y, más importante, más amplio que el de “ebriedad”.

Así pues, se comprende que al término “bajo la influencia del alcohol” no puede atribuírsele el mismo significado que el de ebriedad, pues una persona se encontraría bajo la influencia del alcohol desde el momento en el que la misma presente algún síntoma “no regular” producto de su ingesta de alcohol, independientemente de la cantidad que la misma consuma.

Bajo dichos parámetros, entonces, resulta razonable concluir que *toda persona en estado de ebriedad se encuentra bajo la influencia del alcohol, pero no toda persona bajo la influencia del alcohol se encuentra, necesariamente, en estado de ebriedad.*

Esta diferencia cobra relevancia si analizamos el primer supuesto contenido en la Tabla de Alcoholemia; es decir, el periodo “Subclínico”. Como bien se señala dentro de los considerandos de dicha Tabla, el periodo Subclínico es aquel que se presenta dentro del umbral cuantitativo contenido entre el 0.1 g/l (Cero gramos un centigramo de alcohol por litro de sangre) y el 0.5 g/l (Cero gramos cinco centigramos de alcohol por litro de sangre). Asimismo, una persona que se encuentre en dicho periodo no presentaría síntomas o signos clínicos, pero sí presentaría una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo, con la posibilidad de causar y/o sufrir accidentes.

Resulta evidente que si bien la Ley N° 27753 no le brinda mayor relevancia jurídica a este supuesto, no cabe duda de que la propia Ley N° 27753 admite que existen escenarios anteriores al de ebriedad en el que la persona verá disminuida su respuesta a estímulos externos, lo que conlleva a que la misma

tenga mayor incidencia a sufrir o causar accidentes producto de su ingesta de alcohol.

Este escenario, si bien no será equiparable a un estado de embriaguez – pues las características propias de dicho estado ya han sido analizadas y expuestas – sí resulta equiparable a un estado que se genera por estar la persona “bajo la influencia del alcohol”, diferencia que – dentro del análisis del presente caso – termina siendo determinante para concluir que, en efecto, el Demandante no se encontraba bajo los alcances del artículo 25.e) de la LPCL en dicho extremo

5.1.3. Conclusiones respecto a la configuración de la falta grave contenida en el artículo 25.e) de la LPCL

De los elementos constitutivos de la falta grave señalados al inicio del presente capítulo, se ha arribado a la conclusión de que, si bien el Demandante sí concurrió al centro de trabajo – a pesar de la incorrecta interpretación brindada por la Corte –, el mismo no se encontraba en estado de ebriedad por no alcanzar el porcentaje (%) mínimo requerido de alcohol en la sangre, motivo por el cual no se cuentan con los requisitos fácticos necesarios para configurar la falta grave contenida en el artículo 25.e) de la LPCL.

En efecto, si bien no existe discusión de que el Demandante se encontraba bajo la influencia del alcohol dentro de las instalaciones de la Unidad Minera, dicho supuesto de hecho no es el regulado dentro del artículo 25.e) de la LPCL, por lo que resultó incorrecto – por parte de la Empresa – el haber imputado dicha falta grave, siendo correcta (al menos en el extremo referente al concepto de embriaguez) la resolución brindada por la Corte Suprema sobre el particular.

5.2. Capítulo 2: Configuración y aplicación del inciso a) del artículo 25° de la LPCL

Habiendo determinado que, en este caso, no resultaba aplicable el despido del Demandante bajo los alcances del inciso e) del artículo 25° de la LPCL, queda pendiente analizar si, conforme a lo alegado por la Empresa, era factible proceder con la desvinculación del Demandante aplicando las causales contenidas en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, o si – por el contrario – la

aplicación de esta causal no resultaba pertinente para demostrar la existencia de una falta grave que vuelva irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

Para proceder a analizar ello, primero corresponde señalar que el artículo 25.a) de la LPCL contiene diversos supuestos de incumplimiento que puede realizar un trabajador, tales como: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; (ii) la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores; (iii) la reiterada paralización intempestiva de labores²¹; y (iv) 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 reviste gravedad.

En ese sentido, dentro del caso, se puede observar que – producto de los hechos ocurridos el 21 de junio de 2020 – la Empresa imputó al Demandante, respecto a este inciso en específico, los siguientes supuestos: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; y (ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad.

Así, si bien ambos supuestos fueron tratados dentro del proceso en primera y segunda instancia, así como fueron desarrollados por el Demandante dentro de su recurso de casación, se puede observar que la Corte únicamente califica como “procedente” el cuestionamiento realizado sobre el segundo supuesto; es decir, sobre la indebida aplicación del inciso a) del artículo 25° de la LPCL, en cuanto a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

Por dicho motivo, la Corte no realiza pronunciamiento alguno respecto al primer supuesto relacionado con el incumplimiento de obligaciones laborales que quiebran el principio de buena fe laboral. Sobre ello, si bien se comprende que el criterio de la Corte para admitir únicamente la segunda causal se basó en los criterios de admisión señalados en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo²², resulta pertinente resaltar cómo es que el no pronunciamiento sobre al primer apartado del artículo 25.a) de la LPCL podría

²¹ Esta debe ser verificada con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, conforme a lo señalado en la normativa sobre la materia.

²² En la cual se señala que, para que se considere procedente el recurso de casación, se debe precisar debidamente la infracción normativa y demostrar la incidencia que tendría la aplicación de la misma en la decisión del Colegiado Superior

terminar restando la eficacia de la debida aplicación de dicho supuesto, toda vez que no lo analizará en su integridad, sino únicamente de forma parcial.

5.2.1. Configuración de la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que supone gravedad

Con miras a poder evaluar si, dentro del caso, se configuró la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que revista gravedad por parte del Demandante, corresponde analizar tanto si el mismo resultaba aplicable al caso concreto²³; así como si el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el mismo supuso uno de tal gravedad que habilitara la desvinculación del Demandante.

5.2.1.1. Aplicación del Reglamento Interno de Trabajo al Demandante

Dentro del caso se observa que si bien es imputado como falta grave al Demandante la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que supone gravedad, el RIT que es referenciado para señalar las disposiciones incumplidas es el perteneciente a la Compañía Minera Milpo S.A.A.

Así, dentro del proceso, fue materia de análisis el establecer si es que dicho RIT era aplicable al Demandante, o si – por el contrario – el mismo no suponía una fuente de obligaciones para el mismo, toda vez que su actual empleadora era Nexa Resources producto de un traspaso empresarial por creación de subsidiarias.

5.2.1.1.1. Criterio adoptado por la Corte Suprema

La Corte Suprema determina el carácter vinculatorio del Reglamento al Demandante²⁴ alegando lo dispuesto en su artículo 98°, el cual especificaría el ámbito de aplicación del mismo:

“Las contratistas Mineras, las Empresas de Servicios Complementarios y Temporales, y aquellas otras que presten servicios diversos a LA EMPRESA, se encuentran obligadas a

²³ Por ser este un punto controvertido dentro de la totalidad del proceso y dentro de la Casación.

²⁴ Considerando vigésimo séptimo. Tomar en consideración que ha existido un error de tipeo en la numeración de considerandos por parte de la Corte, siendo que existe una duplicidad en los considerandos “décimo séptimo”, siendo al que se hace referencia en este apartado el que se encuentra contenido en la página 20.

respetar y cumplir las normas contenidas en el presente Manual de Reglamento Interno de Trabajo, a cuyos efectos asumen el compromiso de divulgar sus alcances entre su propio personal”

(El resaltado y subrayado es nuestro)

Así, a criterio de la Corte, toda vez que el RIT de Milpo señalaba de forma expresa que se encontraban obligadas a su cumplimiento las contratistas mineras que le prestasen servicios a su empresa, y dado que Nexa era una contratista que le prestaba servicios a Milpo en calidad de contrata, entonces, era consecuente concluir que los trabajadores de Nexa debían seguir lo dispuesto en dicho Reglamento y, por tanto, el mismo les era aplicable.

5.2.1.1.2. Criterio de aplicación propuesto

Contrariamente a lo interpretado por la Corte Suprema, el RIT de Milpo S.A.A. no debería ser un documento que pueda ser aplicado a trabajadores que no se encuentren bajo su poder de dirección directo, como lo es, en este caso el Demandante.

Conforme se desprende del artículo 3° del Decreto Supremo N° 039-91-TR, la obligación de contar con un Reglamento Interno de Trabajo será atribuible a cada empleador que ocupe más de cien (100) trabajadores. Así, debe comprenderse que la creación de un RIT es una obligación específica que deberá ser cumplida de forma autónoma por cada empleador que mantenga cien (100) o más trabajadores dentro de su planilla.

En dicho sentido, la creación del un Reglamento Interno de Trabajo dependerá exclusivamente de cada empresa, entendiéndose, además, que las disposiciones contenidas en los mismos – aunque generales en el sentido de su estructuración debido a que el propio artículo 2° establece las regulaciones mínimas con la que deber contar dicho documento del Decreto Supremo N° 039-91-TR – serán pensadas y adecuadas a las particularidades de cada organización.

En efecto, conforme a lo señalado por Ulloa, un Reglamento Interno de Trabajo cumple con diversas funciones, siendo una de ellas (i) un tipo de manifestación

del poder de dirección del empleador, y la otra (ii) un indicio de laboralidad dentro de la relación de trabajo (2016, p. 91).

Como se puede apreciar, por las particularidades propias de las regulaciones que este tipo de documentación debe de contener, el mismo está pensado para ser aplicado de forma independiente por cada empleador, no siendo adecuado partir de la premisa de que el mismo podría ser imputado a trabajadores fuera del ámbito de actuación de este último, toda vez que – como ya se ha señalado – ello podría conllevar a contar con un indicio de laboralidad.

Dentro del presente caso, si bien resulta correcto señalar que el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Minera Milpo S.A.A. del año 2001 era aplicable al Demandante al inicio de su relación laboral en el año 2007, por haber ingresado este último a laborar directamente en su planilla, dicha aplicación culminó y dejó de surtir efectos en el momento en el que el mismo es trasladado a la planilla de la subsidiaria Milpo Andina Peru S.A.A.

Como se desprende de los hechos del caso, desde su ingreso en el 2007, el Demandante es trasladado en dos oportunidades a planillas de distintos empleadores, producto de la creación de subsidiarias de la Compañía Minera Milpo S.A.A cuando la misma es adquirida por el grupo empresarial VOTARANTIM METAIS.

Al respecto, si bien dentro de dichos traspasos se cumplió con la aplicación del principio de continuidad laboral, reconociéndose y computándose su tiempo de prestación de servicios (en ambas empresas) desde el 12 de septiembre de 2007, dicha continuidad no suponía – a efectos de este caso – la continuidad de la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A.

Como es conocido, el principio de continuidad laboral se puede configurar dentro de casos en donde se cuente con una sustitución o modificación del empleador, sin que ello signifique la afectación del vínculo laboral “y, por ende, de los derechos laborales derivados de dicha prolongación” (Herrera Gonzáles, 1996, p. 24). En otras palabras, “a través del principio de continuidad [se] protege la subsistencia de la relación laboral, obligando al nuevo empresario a asumir su

rol de empleador sin el quiebre del vínculo laboral; es decir, sin afectación del tiempo de servicios prestados para el anterior empleador” (Medina, 2016, p. 133).

Dicho principio, como se puede observar, supone una “subrogación del nuevo titular de la empresa en la posición contractual del precedente” (Arce, 2008, p. 147); sin embargo, no supone una prolongación del vínculo jurídico mantenido con el empleador primigenio, siendo que las obligaciones de trabajo, a raíz de la transmisión entre empresas, deberán ser mantenidas con el nuevo empleador subrogado.

Así, contrariamente a lo interpretado por la Corte, resulta incorrecto concluir que el RIT de Milpo S.A.A. era imputable directamente al Demandante, toda vez que el verdadero empleador de este último ya no era dicha empresa, sino Nexa Resources.

En efecto, si bien el RIT de Milpo S.A.A. disponía dentro de su artículo 98° que el mismo era de aplicación a las contratistas mineras que se encuentren vinculadas a él, dicha disposición debía ser complementada de manera directa por Nexa mediante la creación de un propio Reglamento Interno de Trabajo y/o políticas internas.

Como se observa, solo el RIT creado directamente por Nexa – el cual, en cumplimiento de acuerdos comerciales, podía establecer disposiciones que vayan en estricta concordancia con las normas dictadas por Milpo – podía ser el imputado al Demandante bajo los alcances del artículo 25.a) de la LPCL.

5.2.1.2. Conclusiones respecto a la configuración de la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que supone gravedad

Como se ha observado, dentro del presente caso no se configuraría la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que suponga gravedad, toda vez que el mismo no resultaba aplicable al Demandante al momento de la ocurrencia de los hechos en junio de 2020.

Producto del traspaso del Demandante a la empresa Nexa Resources, el mismo dejó de estar afecto (y vinculado jurídicamente) a las disposiciones contenidas

en el RIT de Milpo S.A.A., siendo que esta última ya no era el empleador del Demandante. Así, para que se pueda haber configurado la falta en cuestión, correspondía que Nexa impute el incumplimiento de las disposiciones contenidas en su propio Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que este documento es de aplicación específica de cada empleador.

5.2.2. Configuración de la inobservancia de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral

En línea con lo relatado, el hecho de que el Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A. no haya sido vinculante con el Demandante – y que, por lo mismo, no haya correspondido basar su desvinculación en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo contenidas en dicho RIT – no supone que el mismo no haya incumplido con obligaciones de trabajo (no contenidas en el RIT) que sí puedan suponer el quebrantamiento de la buena fe laboral.

En efecto, si bien el fallo de la Corte Suprema ha sido el correcto al calificar como fundado el recurso de casación bajo los parámetros procesales contenidos, un análisis acotado de la segunda parte del artículo 25.a) no permitirá poder tener una visión integral sobre el caso, motivo por el cual resulta imperante proceder con el análisis de la primera parte de dicho inciso, con miras a determinar si – en efecto – correspondía la desvinculación del Demandante bajo los alcances de este último supuesto normativo.

5.2.2.1. Concepto del término “inobservancia de las obligaciones de trabajo”

Se entenderá que nos encontramos ante la inobservancia de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral cuando se incumplan “los deberes propios, específicos y concretos derivados de la función u ocupación para la cual se le contrató al trabajador” (Toyama, 2009, p. 139). En otras palabras, no se podrá imputar la comisión de esta falta grave ante la inobservancia de cualquier obligación laboral, sino que la misma deberá contar con un estándar específico de esencialidad dentro de la relación laboral. Así, de ser incumplido dicho estándar, ello supondrá un quebrantamiento del deber

propio de la ocupación para la cual fue contratado el trabajador, haciendo, de aquella manera, que la relación laboral no pueda subsistir.

Igualmente conforme a lo indicado por la propia Corte Suprema en la Casación Laboral N° 9483-2012 CUSCO, dichas obligaciones de trabajo de los colaboradores se deben de comprender, también, bajo los siguientes alcances:

“(…) las obligaciones asumidas por las partes no se limitan a aquellas pactadas en el contrato de trabajo por escrito, sino también derivarán de las disposiciones normativas existentes; en ese sentido, el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, tipifica las faltas graves que justifican el despido del trabajador, como aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones expresamente previstas, sino a todos aquellos en el marco de la obediencia, diligencia y buena fe.”

(El resaltado y subrayado es nuestro)

Conforme se puede apreciar, entonces, los trabajadores contarán con ciertas obligaciones de trabajo esenciales que deberán de ser cumplidas en el íntegro de la relación laboral, toda vez que las mismas constituyen la razón de ser del contrato de trabajo. Estas obligaciones, si bien pueden ser entendidas, por un lado, como aquellas que han sido pactadas explícitamente dentro del contrato de trabajo, no deben limitarse únicamente a ello. Como bien señala la Corte dentro de la casación citada, las obligaciones también deben ser tendidas como aquellas que se deriven específicamente de las disposiciones normativas legales existentes, toda vez que a pesar de que las mismas no hayan sido expresamente previstas dentro del contrato laboral, estas suponen un deber esencial que el colaborador debe de cumplir dentro de la relación de trabajo bajo un estándar de buena fe y diligencia.

En ese sentido, si bien dentro del presente caso no se cuenta con información específica de las obligaciones que fueron pactadas con el trabajador dentro de su contrato de trabajo, sí se cuentan con estándares legales que llevan a concluir

que el mismo conocía que – en efecto – se encontraba terminantemente prohibido el ingreso a las unidades mineras bajo los efectos del alcohol.

5.2.2.2. Tipificación de la falta en la normativa sectorial minera

Tomando en consideración lo expresado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 9483-2012 CUSCO respecto a cómo las obligaciones de trabajo también se derivan de las disposiciones legales vigentes, corresponde analizar cómo es que, dentro del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM, también se han concebido un listado de obligaciones que deben de ser de estricto cumplimiento por todos los trabajadores del sector minero.

En efecto, dentro de la normativa sectorial minera referente al cuidado de la seguridad y salud en el trabajo, se han establecido ciertas obligaciones destinadas a la prevención de accidentes o incidentes de trabajo, tales como:

*“Artículo 44.- **Los trabajadores están obligados a realizar toda acción conducente a prevenir** o conjurar **cualquier incidente, incidente peligroso y accidentes de trabajo** propios y/o de terceros y a informar dichos hechos, en el acto, a su jefe inmediato o al representante del titular de actividad minera. **Sus principales obligaciones son:***

(...)

*h. **No ingresar al trabajo bajo la influencia de alcohol** ni de drogas, ni introducir dichos productos a estos lugares. En caso se evidencie el uso de dichas sustancias en uno o más trabajadores, el titular de actividad minera realizará un examen toxicológico y/o de alcoholemia.*

(...)

Los trabajadores que incumplan las obligaciones contenidas en el presente artículo serán sancionados de acuerdo a los reglamentos internos de la empresa y los dispositivos legales vigentes.”

(El subrayado y resaltado es nuestro)

*“Artículo 49.- **Los trabajadores que** malogren, alteren o perjudiquen, ya sea por acción u omisión, cualquier sistema, aparato o EPP o cualquier máquina o implemento de trabajo de mina, planta e instalaciones, o que **incumplan las reglas de seguridad, serán sancionados** por su jefe inmediato o por el jefe de área correspondiente, **de acuerdo a lo establecido por los dispositivos legales vigentes respecto de las relaciones laborales.**”*

(El subrayado y resaltado es nuestro)

Como se puede observar, las obligaciones de trabajo del Demandante han sido recogidas de manera expresa por la norma sectorial minera en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que conlleva a establecer que las mismas deben ser respetadas de manera íntegra dentro de la relación laboral.

Así, el artículo 44° del Decreto Supremo N° 024-2016-EM ha establecido de manera expresa que era una obligación del Demandante el “no ingresar al trabajo bajo la influencia de alcohol”, obligación que - conforme al análisis interpretativo realizado en el Capítulo 1 del presente informe - hace referencia a lo siguiente:

- No ingresar al trabajo, entendiendo, para dichos efectos, al término “trabajo” como la Unidad Minera en la que el Demandante desarrolla sus actividades principales (propias de su puesto de trabajo como operador de equipo pesado) y conexas (en las que se encuentran incluidas, por ejemplo, su tiempo de descanso dentro del campamento minero).
- Bajo la influencia de alcohol, entendiendo al concepto de “influencia de alcohol” como uno diferenciado del de “embriaguez” en el que no se espera el alcance del mínimo de 0.5 g/l tipificados en la Ley N° 27753.

Como se puede apreciar, dentro del artículo 44° del Decreto Supremo N° 024-2016-EM se configura un estándar legal – y ya no interno como lo podría ser un Reglamento Interno de Trabajo o un Contrato Laboral – dentro del cual se exige el cumplimiento de una conducta específica (calificada como obligación de

trabajo) al Demandante, tipificando su incumplimiento como uno factible de sanción ante su inobservancia.

Así pues, de lo desarrollado dentro del presente informe, ya había sido establecido cómo es que – efectivamente – la conducta del Demandante sí corresponde al supuesto de hecho contenido dentro del artículo 44° antes citado, toda vez que el Demandante sí ingresó al trabajo (entendiéndolo como Unidad Minera y no como puesto de trabajo) bajo la influencia de alcohol, por haber ingerido “Cartavio” dentro de su habitación, obteniendo un resultado “positivo” y ascendente a 0.22 g/l en las pruebas de alcotest.

Lo particular de este caso, sin embargo, era que esta conducta no había sido debidamente tipificada como una falta factible de sanción para el Demandante, toda vez que no era el supuesto de hecho contenido en el artículo 25.e) de la LPCL, y, a pesar de sí haber sido el supuesto de hecho recogido en el Reglamento Interno de Trabajo de Milpo, este último no era jurídicamente vinculante el Demandante.

No obstante, con lo expuesto dentro del artículo 44° del Decreto Supremo N° 024-2016-EM, se observa cómo es que este estándar de tipicidad no alcanzado hasta este momento, logra configurarse de manera específica dentro de una norma legal de alcance sectorial, e impone una obligación de trabajo específica al Demandante que, además, era conocida por ser factible de sanción ante un incumplimiento.

5.2.2.3. Configuración de la gravedad del incumplimiento: quebrantamiento de la buena fe laboral

Habiendo quedado establecido que, en efecto, el Demandante contaba con una obligación de trabajo establecida de forma expresa mediante una norma legal, ahora queda definir si el incumplimiento e inobservancia de la misma supera el estándar de gravedad previsto en el artículo 25.a) para que lo vuelva factible de despido.

5.2.2.3.1. Definición del concepto de “quebrantamiento de la buena fe laboral”

El concepto de “deber buena fe” debe ser entendido, conforme a lo señalado por Arce, como uno diferenciado del “deber de diligencia”, siendo que el primero no se va a desarrollar únicamente dentro del ámbito de la prestación laboral, sino que va a operar de forma más amplia a través de la exigencia de comportamientos y estándares que, muy probablemente, no se encuentren contenidos en el contrato de trabajo, pero sin el cual no se lograría alcanzar los objetivos de este último (2008, p. 526). Así, siguiendo lo expresado por Vásquez Laguna dentro del presente caso:

*“(…) para que una conducta sea coherente con el principio de buena fe, no será suficiente con acreditar la falta de malicia en la actuación, sino que **será necesario acreditar el cumplimiento de, inclusive, otras conductas no establecidas en el contrato pero que forman parte del contenido obligatorio del contrato por aplicación de la ley y del principio de buena fe**, que pueden tener similar naturaleza de las obligaciones por ser parte del contenido contractual.”* (2021, p. 208) (El resaltado y subrayado es nuestro)

Como se puede apreciar, el estándar del deber de buena laboral debería ser entendido como aquella confianza exigible a las partes de la relación laboral de manera general con el objetivo de complementar y hacer eficaz las obligaciones de trabajo propias y expresas establecidas entre las partes. Ello, a través del despliegue de conductas basadas, por ejemplo, en el respecto y honestidad, las mismas que permitirán el cumplimiento de las obligaciones de trabajo que ya han sido impuestas a las partes.

Así, entonces, se podrá señalar que existirá un “quebrantamiento de la buena fe laboral” cuando se compruebe la existencia de una acción (u omisión) que ocasione que este deber general y necesario para hacer efectiva la relación laboral ha sido violado al punto en el que la confianza depositada entre las partes para el cumplimiento adecuado de las obligaciones de trabajo desaparece, haciendo insubsistible el vínculo laboral.

5.2.2.3.2. Contexto específico del caso concreto y del Demandante

Toda vez que se ha establecido que la buena fe laboral – y, consecuentemente, su quebrantamiento – no responden a estándares objetivos propiamente dichos, sino que son conceptos que serán comprendidos de manera más amplia y general con el propósito de evaluar la gravedad del incumplimiento de las obligaciones de trabajo, resulta pertinente evaluar el contexto específico y concreto del caso, con miras a que el mismo nos brinde las aristas necesarias para valorar correctamente las acciones adoptadas por el Demandante.

5.2.2.3.2.1. Años de servicio del Demandante

En primer lugar, hay que resaltar que el Demandante es un trabajador que, cuanto mínimo, se ha desempeñado dentro del sector minero desde el 2007²⁵, motivo por el cual, a la fecha de su cese en junio de 2020, el mismo tenía un récord laboral de aproximadamente trece (13) años prestando servicios para una empresa del rubro minero, y, específicamente, dentro de la Unidad Minera El Porvenir, toda vez que Nexa, en calidad de contratista de Milpo S.A.A., desarrolla sus funciones dentro de las instalaciones de esta última, no habiendo existido – aparentemente – una modificación del espacio de trabajo físico del Demandante desde el año 2007.

En dicho sentido, resulta factible y comprensible concluir que, por su propia experiencia en el sector y específicamente dentro de dicha Unidad Minera, el mismo tenía conocimiento de los deberes esenciales – y básicos – que todo trabajador debía de cumplir dentro de las instalaciones de la Unidad Minera, no siendo mayormente relevante, al menos para el estándar de evaluación de la buena fe, el cambio jurídico del empleador que pueda haber tenido el Demandante durante su relación laboral.

5.2.2.3.2.2. Conocimiento de las disposiciones internas de Milpo S.A.A.

²⁵ Ello es así, debido a que, en un primer momento, el Demandante ingresó a trabajar a la Compañía Minera Milpo S.A.A el 12 de septiembre de 2007. Posteriormente, y producto de la adquisición de dicha empresa por el grupo empresarial VOTARANTIM METAIS, se creó la subsidiaria Milpo Andina Perú S.A.C, por lo que pasó a formar parte de la planilla de esta última. Por último, dicho grupo creó la subsidiaria denominada Nexa Resources El Porvenir S.A.C (la Empresa), pasando el Demandante a formar parte de su planilla con su misma fecha de ingreso; es decir, el 12 de septiembre de 2007.

En línea con lo señalado, y toda vez que el Demandante habría realizado sus funciones desde el 2007 dentro de un mismo espacio de trabajo (la Unidad Minera El Porvenir) a pesar del cambio jurídico de sus empleadores, resulta pertinente analizar el Reglamento Interno de Trabajo que fue puesto a su conocimiento al inicio de su prestación efectiva de labores dentro de dicha Unidad.

Así, bien se ha concluido que el RIT de Milpo S.A.A. no era aplicable e imputable directamente al Demandante, toda vez que este pertenecía a una empresa con personalidad jurídica diferenciada e independiente, ello no supone que – en la práctica – el Demandante desconociese los deberes y prohibiciones que debían de cumplir los trabajadores de la Unidad Minera El Porvenir.

En efecto, no es un hecho controvertido dentro del caso que el RIT de Milpo sí fue puesto a disposición del Demandante en su ingreso a la Compañía Milpo S.A.A. en el año 2007²⁶. Por lo mismo, se puede comprender que las disposiciones contenidas dentro de dicho Reglamento, especialmente las referentes al actuar de los trabajadores que se encontrasen dentro de la Unidad Minera, eran estrictamente conocidas por el mismo.

Al respecto, el RIT de Milpo S.A.A. es bastante claro y conciso al señalar las obligaciones y prohibiciones que los trabajadores deben de cumplir en el marco de la prestación de servicios:

“Artículo 24: **Constituyen obligaciones** de los(as) trabajadores(as):

(...)

7. **Cumplir y hacer cumplir las medidas de seguridad**, protección de la salud y manejo del medio ambiente establecidos por LA EMPRESA.”

(El resaltado y subrayado es nuestro)

²⁶ Conforme consta en su cargo de entrega correspondiente

*“Artículo 69: **Está prohibido que los(as) trabajadores(as) ingresen a las Unidades Mineras, Proyectos o Centros de Trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas (...)**”*

(El resaltado y subrayado es nuestro)

Sobre ello, si bien se puede comprender que dichas obligaciones no eran directamente aplicables al Demandante por ya no ser este último trabajador de Milpo, sino de su subcontratista Nexa, también es importante reconocer que, siguiendo el criterio esbozado por la propia Corte Suprema dentro del caso²⁷, el propio RIT establecía que estas obligaciones eran de aplicación general para todo aquel que le preste servicios a Milpo S.A.A:

*“Artículo 98: **Las contratistas Mineras, las Empresas de Servicios Complementarios y Temporales, y aquellas otras que presten servicios diversos a LA EMPRESA, se encuentran obligadas a respetar y cumplir las normas contenidas en el presente Manual de Reglamento Interno de Trabajo, a cuyos efectos asumen el compromiso de divulgar sus alcances entre su propio personal**”*

(El resaltado y subrayado es nuestro)

Así, incluso si es que no puede existir una vinculatoriedad jurídica y legal aplicable entre lo dispuesto en dicho Reglamento y las acciones realizadas por el trabajador, el análisis de las disposiciones del RIT resulta relevante para demostrar que, en efecto, el Demandante conocía desde el 2007 que existían disposiciones internas que eran aplicables a todo el personal (independientemente de su asociación a una empresa específica) que prestasen sus funciones dentro de las instalaciones de la Unidad Minera El Porvenir, las mismas que – a pesar de ya no ser directamente aplicables a él por un cambio de empresa – deberían haberse seguido respetando bajo los parámetros de la buena fe.

En efecto, de una lectura de los antecedentes del caso, se cuenta con que – antes del desarrollo del proceso iniciado en el 2022 con la admisión de la

²⁷ Considerando vigésimo octavo

demanda mediante Resolución N° 12 – el proceso judicial tuvo un proceso previo que fue declarado nulo en segunda instancia. Así, si bien este primer proceso y sus actuados no son materia de pronunciamiento por parte de la Corte y, en general, por el juzgado de primera y segunda instancia, considero relevante poder esbozar el interrogatorio que fue llevado a cabo dentro del mismo en la Audiencia Única del 12 de marzo de 2021, con miras a brindar mayor contexto sobre el conocimiento del Demandante sobre el incumplimiento de sus funciones:

Juez: ¿Usted tiene conocimiento si está prohibido consumir licor dentro del establecimiento de la mina, ya sea en horas libres o de labores?

Walter: Sí.

Juez: ¿Está permitido el ingreso de alcohol a su centro de trabajo y si le revisan los objetos que tiene al ingresar?

Walter: No Dr.

Como se puede apreciar, el Demandante tenía pleno conocimiento respecto a las obligaciones de trabajo que el mismo debía cumplir dentro de las instalaciones de la Unidad Minera (independientemente de si el mismo se encontraba en horario laboral o no), siendo dicho conocimiento relevante para poder establecer el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que refleja el actuar deliberado del mismo en el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, a pesar de tener conciencia de las mismas.

En dicho sentido, conforme a lo sostenido por Vásquez Laguna citando a Fernando de Trazegnies, el parámetro de la exigencia del principio de la buena fe hacia el Demandante dentro del presente caso "(...) no puede consistir en la inocencia del ingenuo o del negligente. Si esa persona que alega buena fe no conoció el hecho irregular que se encontraba detrás de la situación, a pesar de que cualquier persona razonable se hubiera dado cuenta de que tras las cortinas existía gato encerrado que maullaba su irregularidad, no estamos ante una situación de buena fe sino de necesidad." (2021, p. 207).

Como se puede apreciar, si bien producto de la nueva relación laboral mantenida entre el Demandante y Nexa, el mismo ya no se encontraba obligado – legal y jurídicamente – a cumplir con las obligaciones contenidas dentro del RIT de Milpo S.A.A., bajo un estándar de buena fe, resulta innegable que el mismo conocía que se encontraba terminantemente prohibido el ingresar a las instalaciones de la Unidad Minera El Porvenir – y no únicamente a su puesto de trabajo efectivo²⁸ – bajo la influencia de alcohol, lo que debió ser, cuanto menos, tomado en consideración, consultado o advertido por el mismo antes de la comisión de los hechos del 21 de junio de 2020.

5.2.2.3.2.3. Estado de salud del Demandante: Contexto de la Covid-19

Habiendo establecido que, en efecto, el Demandante conocía la prohibición existente dentro de la Unidad Minera respecto a la ingesta (así sea mínima) de alcohol durante el íntegro de su instancia (sea durante o fuera del horario laboral), queda determinar si el contexto en el que se desarrollaron los hechos y el estado de salud en el que se encontraba el Demandante podrían ser considerados como un eximente y/o restar gravedad a la conducta.

Como bien ha sido señalado, los hechos se desarrollaron un 21 de junio de 2020, época en la que la Covid-19 se encontraba en uno de sus puntos más altos, siendo que el Perú reportaba “un total de 279.419 infectados con Covid-19 y 9.317 fallecidos” (La República, 2020).

A pesar de ello, se debe recordar que, si bien las actividades laborales fueron suspendidas debido de la Covid-19, en mayo de 2020 se autorizó la reanudación de ciertas actividades económicas mediante el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, siendo una de ellas la minería²⁹.

Para ello, se implementaron protocolos sanitarios para el retorno a la laboralidad, como por ejemplo los “Lineamientos para la vigilancia de la Salud de los

²⁸ Ello es así, debido a que el propio Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A. establece una diferenciación entre el ingreso bajo la influencia de alcohol a la Unidad Minera (entendida como la instalación empresarial principal) y el ingresar en estado de embriaguez al puesto de trabajo. En dicho sentido, el artículo 69° del RIT regulaba la prohibición de ingresar a la Unidad Minera bajo los efectos del alcohol, mientras que – diferenciadamente – el inciso 13 del artículo 90° del mismo RIT regulaba la prohibición de “presentarse a las labores en estado de embriaguez”.

²⁹ Anexo “Actividades incluidas en la fase 1 de la reanudación de Actividades” del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM.

trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, dado que “la reactivación económica [era] una necesidad, por lo que [debía] darse de manera progresiva y cumpliendo los protocolos establecidos para reducir la circulación del virus.” (Ministerio de Salud del Perú, 2021, p. 10).

En efecto, se consideró necesario poder retomar con las actividades primordiales de desarrollo económico en el país, no constituyendo dicha necesidad un menoscabo del derecho de los trabajadores, sino - por el contrario - la necesidad de implementar protocolos de cumplimiento (tanto para los empleadores como trabajadores) que permitan alcanzar los objetivos requeridos mientras se salvaguardan los demás derechos de los trabajadores.

Al respecto, por ejemplo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) expresó cómo “la pandemia también ha destacado **el valor de la cooperación** y la consulta **con los trabajadores** y sus representantes en el lugar de trabajo **para asegurar la seguridad y la salud** y diseñar medidas adaptadas a cada empresa” (2021, p. 8, numeral 60) (El resaltado es nuestro), siendo que las “normas de SST son ahora más relevantes que nunca” (2021, p. 8, numeral 58).

De igual forma, la OIT ha señalado que “los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST que incumben al empleador³⁰, acatando las medidas de seguridad prescritas” (2021, p. 27), siendo imperante tener en cuenta que “los trabajadores [tenían] la obligación de informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud³¹” (2021. p27).

En dicho contexto, la Empresa se vio obligada a seguir los lineamientos dispuestos mediante la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, mediante la cual se aprobó el Documento Técnico denominado “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid - 19.

³⁰ Artículo 19.a) del Convenio 155 de la OIT.

³¹ Artículo 19.f) del Convenio 155 de la OIT.

Es así como, en adición, la Empresa crea y comparte los “Protocolos de salud para la prevención y control frente a la exposición al SARSCoV-2”, dentro del cual se establecen diversos lineamientos de actuación para el empleador y trabajadores respecto a temas de prevención y comunicación ante la presencia de síntomas.

6.1. Directrices para la realización de autoevaluación de síntomas compatibles con COVID-19 (Auto Monitoreo)		
Definición	Práctica de auto evaluación del estado de salud personal con el objetivo de identificar signos y síntomas que puedan indicar el riesgo que una persona tenga COVID-19. En el caso de las unidades que tengan personal que ingresa y sale diariamente a la unidad, el auto monitoreo, debe ser realizado de manera diaria.	
Objetivo	Colaborar para reducir el riesgo de dispersión de virus en las instalaciones de la empresa y en la comunidad en general.	
¿Dónde hacer?	En casa, antes de empezar el desplazamiento hacia el lugar de trabajo	
¿Cómo hacerlo?	Evalúe si tiene signos/síntomas compatibles con la infección COVID-19 (ANEXO I - Formulario de autoevaluación de síntomas). Si tiene algún síntoma positivo, debe medir su temperatura corporal anotándola.	
¿Quién lo hará?	El propio empleado	
Conducta	AUSENCIA DE SÍNTOMAS	Puede trasladarse hacia su centro de trabajo, manteniendo las pautas generales de prevención indicadas para la población en general.
	PRESENCIA DE SÍNTOMAS	El trabajador debe comunicarse con supervisión directa y con el servicio de salud de la unidad donde trabaja para informar de su afección. La comunicación con el servicio de salud es OBLIGATORIA para recibir instrucciones de los pasos a seguir para el cuidado de su salud y la vigilancia epidemiológica de casos. También está a disposición del trabajador la central telefónica de TELESALUD 01 6419506

Como se puede apreciar, mediante dicho protocolo, se establece una obligación expresa a todos los trabajadores de comunicar de forma oportuna al servicio de salud de la empresa la presencia de síntomas relacionados con la Covid - 19. Esto es una parte integrante del sistema de gestión de seguridad y de salud en el trabajo.

En dicho contexto, también corresponde analizar el estado de salud del Demandante, quien, en principio, no fue calificado como personal de riesgo, conforme a las consideraciones contenidas en el apartado 7.3.4 de los Lineamientos aprobados por la R.M N° 239-2020-MINSA.

Conforme a lo señalado por el Demandante dentro de su carta de descargos, él presentó síntomas de Covid - 19 (dolores de garganta y dolores en el cuerpo) a partir del 19 de junio de 2020, por lo cual acudió a la posta de salud más cercana con miras de buscar asistencia médica. El Demandante refirió que, el día de la

ocurrencia de los hechos, la posta de salud se encontraba cerrada, motivo por el cual, ante el temor de contagio por Covid - 19 y el no cese de los síntomas, optó por tomar un tónico medicinal compuesto por kion, ajos y “Cartavio”.

Cabe resaltar, que todo lo indicado (especialmente el inicio de la presencia de los síntomas) nunca fue comunicado por el Demandante a la Empresa en atención a lo dispuesto en los “Protocolos de salud para la prevención y control frente a la exposición al SARSCoV-2”, siendo ello el motivo por el cual la empresa no tenía conocimiento respecto a lo ocurrido.

Así pues, lo que corresponde en esta sección es analizar si el contexto antes brindado, terminó restando -finalmente- gravedad a la conducta del Demandante. Para ello, resulta importante, primero, analizar la razonabilidad de su accionar. Así, entiéndase que una sanción se ha impuesto de una manera razonable cuando, se aplique “dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines [a] tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”³². En otras palabras, “la razonabilidad permitiría determinar si las decisiones y actos resultan materialmente justos” (Indacochea, 2008, p. 102).

Igualmente es importante analizar la proporcionalidad de su accionar, entendiéndose a la misma como la superación de los estándares de “necesidad, de adecuación y de proporcionalidad en sentido estricto” (Tribunal Constitucional, 2004, apartado 18) para la sanción de una conducta, lo que responde a la adopción de una conducta que “ (i) sea eficaz para obtener el fin que se persigue con ella; (ii) no limite la libertad más allá de lo estrictamente necesario, y por último, (iii) no implique una restricción desproporcionada o excesiva del contenido del bien jurídico [...] que se trate.” (Indacochea, 2008, p. 107).

Así, desde un enfoque jurídico la gravedad de una conducta en el contexto laboral se debería analizar a través de la conexión y aplicación conjunta de los principios antes listados. La razonabilidad, por su lado, exigirá que la sanción

³² Numeral 1.4 del artículo IV del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

impuesta se mantenga dentro de los límites del poder disciplinario del empleador y esté orientada a fines legítimos, tratando de verificar si la medida adoptada es racional y necesaria para preservar el orden, la disciplina y la seguridad en el entorno de trabajo. Por su parte, la proporcionalidad requerirá que la medida sea adecuada, necesaria y equilibrada, es decir, que el sacrificio impuesto al trabajador no exceda lo necesario para proteger un interés empresarial legítimo, como la seguridad y la salud de todos los demás trabajadores que se encuentren en la Unidad Minera.

Estos principios podrían, en determinadas circunstancias, llevar a considerar que una conducta constituye una falta leve o incluso excluir la responsabilidad del trabajador ante el cometimiento de un incumplimiento, especialmente si la falta se comete dentro de un entorno y contexto en el que se logre evidenciar una situación de urgencia real, incontrolable y acreditada, actuando el trabajador por motivos de necesidad y comunicando de inmediato su situación al empleador.

Dicho supuesto, sin embargo, no habría sido el caso del Demandante, quien - como ya hemos señalado - sí omitió (conscientemente) en informar los síntomas que venía presentando desde el 19 de junio de 2020, lo que derivó en el incumplimiento del protocolo y lineamientos de atención (no solo interno, sino también legales y generales) que habían sido dictados para salvaguardar a la población en emergencia nacional.

Así, conforme a las declaraciones del propio Demandante, el mismo introdujo la bebida medicinal con alcohol a la Unidad Minera conociendo que ello era una conducta objetivamente sancionable; no obstante - y conforme se adelantó - es pertinente analizar si ello era razonable y proporcional tomando en cuenta el contexto de la Covid-19 para concluir si la conducta del Demandante termina configurando (o no) una falta grave.

En este caso, habiendo aplicado los principios antes desarrollados, resulta pertinente concluir que la omisión de comunicar los síntomas que se presentaron desde el 19 de junio de 2020, aunado con el uso de ello como excusa para ingresar bebidas alcohólicas a la unidad minera, y la posterior justificación basada en la preparación de un tónico casero para contrarrestar los síntomas de

enfermedad, sin notificación previa a la empresa, vulneran no solo normas internas claras y objetivas, sino también compromisos fundamentales de seguridad general.

Por tanto, si bien el contexto de la pandemia ocasionada por la Covid-19 obliga a realizar una valoración especial de los hechos, resulta pertinente concluir que dicho contexto no excluye ni atenúa la gravedad de la conducta, especialmente debido a que el trabajador era uno que no pertenecía a un grupo de riesgo, y quien - además - fue catalogado como un “caso confirmado leve”.

Por el contrario, y conforme a lo ya expuesto por la OIT, dadas las circunstancias excepcionales de la emergencia sanitaria y el rol clave que jugaban los protocolos de prevención en estas situaciones, el incumplimiento del Demandante adquiere una mayor gravedad. Ello, por no respetar el principio de cooperación en el mantenimiento de seguridad y salud en el trabajo, poniendo en riesgo el ambiente de trabajo de la Unidad Minera, lo que termina justificando el accionar empresarial dentro del marco del deber de prevención ya detallado en secciones anteriores.

5.2.3. Conclusiones respecto a la configuración de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL.

Conforme a lo señalado, entonces, el incumplimiento e inobservancia de las obligaciones de trabajo contenidas en el Decreto Supremo N° 024-2016-EM, habría supuesto el quebrantamiento de la buena laboral, siendo que el trabajador conocía a cabalidad la prohibición del ingreso (así sea mínimo) de alcohol a las unidades mineras, lo que incluía su habitación ubicada en el campamento minero; y siendo que sus motivos de ingreso de alcohol (combatir síntomas de Covid - 19) no superaron el estándar de proporcionalidad desarrollado por Tribunal Constitucional, lo que supuso que la desvinculación basada en faltas graves fue razonable y atendió a los estándares legales, configurándose la falta prevista en el artículo 25.a) de la LPCL.

5.3. Capítulo 3: Análisis final de la validez del despido y exclusión de su carácter fraudulento

Habiendo culminado el análisis respecto a la aplicación de los supuestos previstos en el artículo 25° de la LPCL, se ha determinado que el despido del Demandante no podía sustentarse en el inciso e) de dicho artículo, ni en la última parte del inciso a) del mismo, referido a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. En efecto, se demostró que no existió concurrencia en estado de embriaguez en los términos exigidos por el artículo 25.e) de la LPCL, ni aplicabilidad del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Minera Milpo al Demandante, debido a que su empleador directo era Nexa Resources, siendo dicha empresa la que debió haber emitido su propio reglamento conforme a su autonomía empresarial.

Sin embargo, se ha demostrado también que los hechos materia de imputación configuran el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, supuesto que sí se encuentra expresamente contemplado en el primer apartado del artículo 25.a) de la LPCL.

Al respecto, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional referida a la sentencia del caso Llanos Huasco (contenida en el Exp. N° 976-2001-AA/TC), ha desarrollado los supuestos en los que se configuraría un caso de despido fraudulento, siendo los mismos (i) cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; (ii) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; (iii) cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; (iv) cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad mediante la "fabricación de pruebas".

En el presente caso, atendiendo a la naturaleza de los hechos y lo alegado por el trabajador en sede judicial, corresponde centrar el análisis en los dos segundos supuestos; es decir, en (ii) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; y (iii) cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.

Como ya ha sido ampliamente desarrollado, la imputación de las faltas desarrolladas dentro de la Casación referentes a los incisos e) y última parte del inciso a) del artículo 25° de la LPCL no eran aplicables al caso concreto, ya que

no se logró acreditar una conducta por parte del Demandante que vaya en contra de los supuestos contenidos en dichas normas, por lo que - desde aquella perspectiva y en concordancia con el fallo de la Corte - se podría sostener que el despido fue fraudulento al haberse sustentado en una falta no prevista legalmente, lo que terminaba vulnerando el principio de tipicidad.

Sin embargo, esta aparente falta de sustento normativo inicial no implica, en este caso específico, la configuración de un despido fraudulento. Así pues, como también se ha demostrado en el desarrollo del informe, los hechos sí constituyeron una infracción grave a las obligaciones laborales por parte del Demandante, en la medida que se vulneró el deber de buena fe laboral por su lado. En efecto, la omisión de reportar sus síntomas compatibles con la Covid-19 durante una emergencia sanitaria, sumado al ingreso de bebidas alcohólicas a la Unidad Minera en contravención expresa de las disposiciones del sector, evidencian una conducta incompatible con el principio de cooperación y de prevención en salud y seguridad en el trabajo, las cuales tenían mayor peso en un contexto como el que se desarrollaba en junio de 2020.

En ese sentido, si bien no se configuró el despido bajo las causales analizadas por la Corte dentro de la casación, sí se configuró una falta grave plenamente prevista en la primera parte del artículo 25.a) de la LPCL. Por tanto, la causal objetiva del despido sí existió, lo que excluye cualquier calificación de “fraudulento” sobre el mismo, siendo - en consecuencia - el despido totalmente válido y amparado por el ordenamiento jurídico laboral vigente.

6. Conclusiones

Terminado el análisis y desarrollo de los problemas jurídicos planteados dentro del presente informe respecto a la interpretación y aplicación de los incisos a) y e) del artículo 25° de la LPCL en el contexto del régimen laboral minero, corresponde formular las principales conclusiones a las que se ha arribado en este caso.

Para ello, se plantean las siguientes conclusiones generales, las cuales se encuentran directamente vinculadas con los temas principales abordados en cada uno de los capítulos:

1. La interpretación realizada por la Corte Suprema respecto al término “concurriencia” fue incorrecta al señalar que, para su configuración, era necesario acreditar la asistencia efectiva del Demandante a su puesto de trabajo. En efecto, la Corte no ha contemplado las particularidades propias del sector minero, por lo que no analizó la integralidad y conexión de los espacios del “campamento minero” y la “unidad minera”; así como las particularidades del horario y la jornada atípica a la que se encontraba sujeto, lo que - en la práctica - podía acarrear consecuencias específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo para la Empresa.

Por aquel motivo, bajo un enfoque normativo integral, corresponde concluir que el trabajador sí concurrió al centro de trabajo, dado que, incluso si ingirió la bebida alcohólica dentro de su habitación en el campamento minero, dicho campamento formaba parte integrante de la Unidad Minera. Igualmente, independientemente de si la acción se realizó fuera de su horario laboral, el trabajador seguía encontrándose dentro de su jornada de trabajo, por lo que - tomando en cuenta ambos elementos - seguía sujeto a ciertas obligaciones laborales en favor del empleador.

2. Por otro lado, la Corte adopta un criterio adecuado al señalar que el concepto de “embriaguez” debe de ser interpretado tomando en cuenta los parámetros establecidos en la Tabla de Alcoholemia contenida en la Ley N° 27753. Dentro de nuestro ordenamiento laboral no existe una norma que brinde los criterios objetivos para delimitar el concepto de embriaguez, por lo que su interpretación en concordancia con el estándar penal permite dotar de seguridad jurídica este inciso, brindando parámetros objetivos al trabajador que le permitan conocer cuándo se configuraría este supuesto.

Por lo indicado, toda vez que dentro del caso el Demandante únicamente contaba con un porcentaje de 0,22 g/l (sin superar el umbral señalado en la Ley N° 27753), no se podría considerar que el mismo se encontraba en estado de embriaguez, sino únicamente “bajo la influencia del alcohol”, motivo por el cual no era de aplicación el artículo 25.e) de la LPCL.

3. Respecto a la imputación del Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A. directamente al Demandante, la interpretación señalada por la Corte es incorrecta. En este caso, la Corte ha fallado en contemplar que el Demandante ya no era trabajador de Milpo S.A.A. al momento de la ocurrencia de los hechos, sino de una empresa con personería jurídica independiente, como Nexa Resources.

De aquel modo, independientemente de las disposiciones que podrían haberse encontrado contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A, para que las mismas sean directamente imputadas al Demandante debían haber estado recogidas en un documento interno y propio de Nexa para poder alegar una vinculación jurídica.

Por aquel motivo, no resultaba aplicable el sustentar el despido del Demandante en el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo de Milpo S.A.A bajo los alcances del artículo 25.a) de la LPCL.

4. Toda vez que las dos causales analizadas por la Corte Suprema dentro de la casación no resultaron ser aplicables al caso por no haberse contemplado el supuesto normativo regulado tanto en el inciso a) como e) de la LPCL, resultó correcto el fallo de la Corte respecto a la configuración de un despido arbitrario, sin perjuicio de las salvedades señaladas en su razonamiento para arribar a dicha decisión.
5. En adición a lo señalado, de un análisis de la falta grave contenida en la primera parte del artículo 25.a) referente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, se cuenta con que el Demandante sí incurrió en dicho supuesto, por lo que su despido - en la práctica - estuvo debidamente sustentado.

En efecto, el Demandante sí se encontró en la unidad minera bajo los efectos del alcohol, lo cual supone una inobservancia de las obligaciones señaladas dentro del artículo 44.h) del Decreto Supremo N° 024-2016-EM. Esta inobservancia, por su lado supuso gravedad, debido a los años de experiencia del Demandante en el sector y por su propio conocimiento de las normas generales aplicables dentro de la Unidad Minera El

Porvenir, no siendo el contexto de la pandemia de la Covid-19 una justificación relevante para su accionar.



BIBLIOGRAFÍA

Ágreda Aliaga, J (2009). *El Despido por Embriaguez según el Tribunal Constitucional. Revista Jurídica del Perú*, (97), 41 – 53.

Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra editores.

Ávalos Rodríguez, B. (2019). *Jornada Laboral: Importancia y Aspectos Críticos de su Regulación. Themis. Revista de derecho*, (75), 17-32.

Beltrán Quiroga, J. (2006). *Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo. Revista Laborem*, (6), p. 167-187.

Blancas Bustamante, C. (2022). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (4° ed.). Palestra

Corte Suprema de Justicia de la República. (2013). *Casación Laboral N.º 9483-2012/Cusco*.

Corte Suprema de Justicia de la República. (2022). *Casación Laboral N.º 26374-2019/Arequipa*.

Herrera Gonzales-Pratto, I. (1996). Transmisión de empresa y principio de continuidad. *Asesoría Laboral*, (67), 23–25. Lima: Editorial Caballero Bustamante.

Indacochea Prevost, Úrsula. (2008). ¿Razonabilidad, proporcionalidad o ambos? Una propuesta de delimitación de sus contenidos a partir del concepto de ponderación. *THEMIS Revista de Derecho*, (55), 97-108.

Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9227>

Ministerio de Salud del Perú. (2021). Reporte especial: Tiempos de pandemia. Perú 2021. Ministerio de Salud.

Montoya, A. (2013). *Derecho del Trabajo* (34° ed). Editorial Tecnos.

Neves, J. (2007). *Introducción al derecho laboral* (2a ed.). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Organización Internacional del Trabajo. (1995). *Convenio sobre la seguridad y la salud en las minas (Convenio N.º 176)*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Proteger y prevenir los riesgos a la salud y la vida de los trabajadores en el sector minero*. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición: Estimaciones actualizadas y análisis (25 de enero de 2021). OIT.
- Ospina Salinas, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad*, (37), 181-183. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170>
- Rubio Correa, M. (2010). *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rubio Correa, M. (2011). *El sistema jurídico: Introducción al Derecho* (10.ª ed. aum., 2.ª reimp.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *El despido disciplinario en el Perú*. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120-154. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2003). *Exp. N.º 976-2001-AA/TC (Eusebio Llanos Huasco)*
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia Exp. N.º 2192-2004-AA/TC (Costa Gómez y Ojeda Dioses)*.
- Tribunal Constitucional. (2006). *Sentencia Exp. N.º 2473-2006-AA/TC*.
- Tribunal Constitucional. (2008). *Sentencia Exp. N.º 03169-2006-PA/TC (Pablo Cayo Mendoza)*.
- Tribunal Constitucional. (2019). *Sentencia Exp. N.º 01918-2016-PA/TC*.

Ulloa Millares, D. (2016). *El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: importancia y visión jurisprudencial*. IUS ET VERITAS, 24(53), 90-100. <https://doi.org/10.18800/iusteveritas.201701.005>

Vásquez Laguna, J. (2021). Contribución al estudio de la buena fe en el Derecho Privado: a propósito de la renegociación y el incumplimiento de los deberes secundarios de conducta. *Advocatus*, (039), 203-218. <https://doi.org/10.26439/advocatus2021.n39.5129>



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: BURNEO BERMEJO Roberto Rolando FAU 20159981216 soft
Fecha: 17/12/2024 16:21:59 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: RAMAL BARRNECHEA ENRIQUE FERNANDO /Servicio Digital
Fecha: 17/12/2024 07:25:55 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO MARTIN EDUARDO /Servicio Digital
Fecha: 18/12/2024 14:07:56 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARRASCO ALARCON LUIS ALBERTO /Servicio Digital
Fecha: 16/12/2024 12:58:41 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: PEVES COTAQUISPE LUCY ROXANA /Servicio Digital
Fecha: 8/01/2025 14:07:03 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024 PASCO

Reposición al cargo habitual y otros PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

Sumilla: En el caso concreto, se configuró un despido fraudulento porque se advierte que la empresa demandada actuó con ánimo perverso al imputar al demandante las faltas graves de los literales a) y e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, relativos a la inobservancia del Reglamento Interno de la Empresa y la concurrencia en estado de embriaguez, sin embargo, dichas faltas no se configuran en este caso.

Palabras clave: despido fraudulento, faltas graves, estado de embriaguez, inobservancia del reglamento interno de trabajo

Lima, veintiocho de octubre de dos mil veinticuatro

VISTA la causa número cuatro mil quinientos setenta y cuatro, guion dos mil veinticuatro, guion **PASCO**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Primero. Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **WALTER ESPÍRITU CARMEN** mediante escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil veinticuatro, que corre de fojas quinientos cincuenta a quinientos cincuenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, que corre de fojas quinientos treinta y dos a quinientos cuarenta y cinco, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha nueve de mayo de dos mil veintitrés, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y tres a cuatrocientos cincuenta y cuatro, que declaró **infundada** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55 y del artículo 57 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021.

Segundo. Cabe destacar, que el recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

número 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

Tercero. Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56 de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarto. Se aprecia de la demanda, interpuesta con fecha treinta y uno de agosto de dos mil veinte, que corre de fojas ciento nueve a ciento treinta y seis, modificada mediante escrito de fecha veintidós de agosto de dos mil veintidós, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos treinta y seis; el demandante solicita: se ordene su reposición a su puesto de trabajo a plazo indeterminado, con la misma remuneración y beneficios por la causal de despido fraudulento, al habersele atribuido una falta grave inexistente en un supuesto normativo para configurar un aparente quebrantamiento de la buena fe laboral; y accesoriamente se ordene el pago de una indemnización por daños y perjuicios ascendente a la suma de S/ 500,000.00 (quinientos mil con 00/100 soles); y, como segunda pretensión principal, el pago de intereses legales y compensatorios, más costas y costos del proceso, por haberse actuado con temeridad.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Quinto. El recurrente al amparo del artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley número 27021, denuncia en su recurso las siguientes causales:

- i) Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- ii) Interpretación errónea de la primera parte del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- iii) Interpretación errónea de la Ley de Alcoholemia;*
- iv) Violación del derecho a la debida motivación;*
- v) El derecho a la debida motivación, el artículo 139, inciso 5 de la Constitución del Estado;*
- vi) Violación del artículo 22 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- vii) Inaplicación de los artículos 22 y 26 del Decreto Supremo número 003-98-TR;*
- viii) Indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Sexto: Respecto a las causales denunciadas en los **ítems i) y viii)**, el recurrente ha precisado debidamente la infracción normativa que señala, y también demuestra la incidencia que tendría la aplicación de la misma en la decisión del Colegiado Superior; cumpliendo con el requisito previsto en el artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, por lo tanto, dichas causales devienen en **procedentes**.

Séptimo: En relación a las causales denunciadas en los **ítems ii), iii), iv), v), vi), y vii)**, se advierte que el recurrente no ha indicado claramente las infracciones

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

normativas que señala y no demuestra la incidencia de las mismas en la decisión del Colegiado Superior; incumpliendo con el requisito previsto en el artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, por lo tanto, dichas causales devienen en **improcedentes**.

CAUSALES DEL RECURSO:

Octavo: El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente por las siguientes causales:

- i) Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- ii) Indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Noveno: Antecedentes del caso:

a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, interpuesta con fecha treinta y uno de agosto de dos mil veinte, que corre de fojas ciento nueve a ciento treinta y seis, modificada mediante escrito de fecha veintidós de agosto de dos mil veintidós, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos treinta y seis; el demandante solicita: se ordene su reposición a su puesto de trabajo a plazo indeterminado, con la misma remuneración y beneficios por la causal de despido fraudulento, al habersele atribuido una falta grave inexistente en un supuesto normativo para configurar un aparente quebrantamiento de la buena fe laboral; y accesoriamente se ordene el pago de una indemnización por daños y perjuicios ascendente a la suma de S/ 500,000.00 (quinientos mil con 00/100 soles); y, como segunda pretensión principal, el pago de intereses legales y

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

compensatorios, más costas y costos del proceso, por haberse actuado con temeridad.

b) Sentencia de primera instancia: El Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Pasco, mediante Sentencia de fecha nueve de mayo de dos mil veintitrés, declaró **infundada** la demanda de reposición por despido fraudulento, a razón de que está probado que el demandante incurrió en falta grave porque la empresa lo encontró en su habitación dentro del campamento minero bajo los efectos del alcohol (según dosaje etílico arrojó un resultado de 0.22 gr/l); y si bien, el demandante sostiene que se encontraba con síntomas de Covid-19 días anteriores a la fecha de ocurrido el hecho, y la medicina que le recetaron no le hacía efecto, motivo por el cual tomó medicina natural a base de kion y ron, y se quedó dormido; y días más tarde, su sospecha de Covid-19 fue confirmada; lo cierto es que, según el juzgador, tales argumentos no pueden justificar la ingesta de alcohol en las horas de descanso del trabajador.

c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Mixta de Apelaciones de Pasco de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés resolvió **confirmar** la sentencia que declaró **infundada la demanda**.

Décimo: La primera causal material declarada procedente, está referida a la ***Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Dicho dispositivo legal establece 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: [...]

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

- e) **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; [...].”

La segunda causal material declarada procedente, está referida a la **Indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.**

“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.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta (...).”

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Décimo primero. El despido como causal de extinción de la relación laboral

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral, la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

En relación a ello, el despido debe fundarse 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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Décimo segundo. Sobre la falta grave

El artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas.

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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Décimo tercero. La embriaguez como falta grave y causa de despido

En principio, debe tenerse en cuenta que, en el desenvolvimiento de la relación laboral, las partes se encuentran sometidas a una serie de obligaciones y deberes, entre las cuales destacan la subordinación del trabajador a las órdenes del empleador.

Dicha subordinación, importa que el trabajador deba guardar una serie de deberes, entre ellos, la ecuanimidad y diligencia en la prestación del servicio. Ese deber se ve afectado cuando el trabajador concurre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes, pues, dicha condición generará en el trabajador la pérdida de un óptimo desempeño físico y mental, vinculando necesariamente con la labor que presta, es así que aquel detrimento en su prestación de servicio, podrá conllevar a que se configura la falta de grave contenida en el inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Nuestro marco legal no solo se limita a la concurrencia, sino que, además, ha previsto que dicha conducta se presente de manera reiterada; no obstante, podrá prescindirse de dicho requisito si se acredita que las labores denotan especial importancia sea por su trabajo o función, revistan gravedad.

Décimo cuarto. De acuerdo con lo antes acotado, se tiene que la embriaguez como falta grave que conlleva al despido, prevé dos supuestos: el *primero* consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, mientras que, el *segundo* supuesto no requiere que exista reiteración, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor.¹

A partir de lo expresado, queda claro que nuestro marco normativo no solo ha previsto que se configure la falta grave cuando el trabajador concurra al centro de labores en estado de embriaguez, sino también, ha puesto énfasis respecto a la

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibidem*, p. 248.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajador, pues no es equiparable, por ejemplo, el estado de embriaguez del personal administrativo de una empresa dedicada a la metalúrgica, respecto del estado de embriaguez del personal que desempeña labores de soldador, conductor u operador de maquinaria, entre otros, pues por la naturaleza de las funciones de estos últimos, podría ocasionarse accidentes de trabajo en el que pueda verse afectado el trabajador así como terceras personas.

Décimo quinto. Marco conceptual del despido fraudulento

El despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia número 976-2001-AA/TC, definiéndolo en los siguientes términos:

“[...] Se produce el denominado 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. No. 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.O 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas".

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27 de la Constitución ofrece dualmente una

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso.

Asimismo, en el fundamento 4 de la Sentencia recaída en el Expediente número 01984-2012-PA/TC-TACNA del ocho de agosto de dos mil doce, el Tribunal Constitucional fijó los términos de esta figura como una forma de extinción de la relación laboral ilegal y que amerita la reposición del trabajador cuando:

“Teniendo en cuenta el planteamiento de la demanda, conviene precisar que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien cuando coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia coaccionada o mutuo disenso con vicio de la voluntad), o también cuando acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad.”

De las definiciones dadas por el Tribunal Constitucional se determina que el juzgador al momento de resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento deberá verificarse si la demanda se sustenta en algunos de los siguientes supuestos:

- a) Si el empleador ha imputado al trabajador una causa justa inexistente.
- b) Si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas.
- c) Si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias.
- d) Si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluida el vínculo laboral.
- e) Si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad.
- f) **Si el empleador despide al trabajador con ánimo malicioso.**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Décimo sexto. Solución al caso concreto

En este caso, se procederá a emitir pronunciamiento de manera conjunta respecto de las infracciones postuladas por el demandante, que se han declarado procedentes: i) la interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR; y, ii) la indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

La parte recurrente sostiene que: *“(…) en rigor, no estaba embriagado, pues, conforme a La ley de alcoholemia, Ley número 27753 establece que el mínimo grado considerado como embriaguez es a partir de 0.5 g/lt, sin embargo, según dosaje etílico solo tenía 0.2 g/lt; por tanto, no hay tipicidad; además, señala que la labor que desempeñó no era riesgosa, por ello, no se configura la falta grave imputada. Por otro lado, la parte recurrente señala que: sobre la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, dicho documento no corresponde aplicarse a los trabajadores de esta empresa Nexa Resources El Porvenir donde el demandante ha laborado, puesto que es el reglamento de otra empresa distinta, es decir, de la empresa MILPO S.A”.*

Décimo séptimo. Antes de abordar tales argumentos, conviene anotar los hechos probados en torno al despido del demandante, que fueron determinados por la Sala Superior. Así véase de los considerandos séptimo y octavo de la sentencia de vista que a continuación se citan:

“SÉPTIMO: De la Carta Notarial de Preaviso de Despido (fojas 07), se tiene que la demandada sostiene que: 1. No obstante, a pesar de que usted lleva más de 10 años en la Compañía y que conoce a cabalidad nuestros lineamientos de seguridad y obligaciones, el día 21 de junio de 2020 los representantes de la Compañía lo encontraron con signos de haber

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

tomado alcohol, lo cual usted negó en un primer momento. Asimismo, usted no colaboró inmediatamente con la Compañía para que se le tome la prueba de alcotest con el aparato alcoblow. Únicamente ante la insistencia del Jefe de Relaciones Laborales, el Sr. Juan Carlos Arroyo Pérez, usted finalmente salió de su habitación para proceder con la evaluación.

2. Así pues, los agentes de seguridad de PROSEGUR se encargaron de tomarle la prueba de alcotest mediante 2 aparatos de alcoblow. En ambos casos, el resultado fue positivo, y al ser llevado a las instalaciones de la Policía Nacional del Perú para tomarle el dosaje etílico, finalmente también se verificó el resultado positivo en la prueba cualitativa y cuantitativa a cargo de esta entidad.

3. **Esta conducta denota un grave incumplimiento de sus obligaciones como trabajador de la Compañía, ya que de forma innecesaria con su estado etílico generó un riesgo en nuestras actividades calificadas de alto riesgo.** En efecto, como hemos indicado, usted debió tener un especial cuidado en su ingreso y sobre todo durante su estadía en la Compañía, ya que no era posible su presencia bajo los efectos del alcohol. Esto es de su pleno conocimiento no solo por la normativa interna sino por su antigüedad en el sector, ya que, generó un peligro no solo en contra de su propia seguridad sino también en perjuicio de las demás personas que se encontraban en nuestras instalaciones.

OCTAVO: Ahora bien, respecto a la imputación de las faltas graves, el actor asevera en sus descargos (folios 27) del día 21 de junio de 2020, que en concreto dice lo siguiente:

1. **Que, el día 19 de junio de 2020, acudí a la Posta de Essalud en Milpo, toda vez que tenía dolor en la garganta y entre otros dolores en el cuerpo;** donde solamente me pusieron inyección y me dijeron que con ello se controlaría, prueba de ello son compañeros de trabajo, quienes también en tal

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

fecha se atendieron en dicha posta médica; **sin embargo, los síntomas continuaban y el día 21 de junio de 2020, no pude ser asistido medicamente porque el establecimiento de salud mencionado no atendió, los síntomas continuaban, por lo que el malestar del cuerpo recaía; como verá, en tal fecha en el día mi persona no se encontraba trabajando al servicio de su representada, recién entraría a trabajar en la noche, y como quiera que tenía temor del contagio del COVID 19 pensaba que tal vez ya tenía tal enfermedad, en vista que no cesaba los síntomas, el temor era más evidente, por lo que opté por tomar medicina casera y tradicional; es decir, un tónico preparado de kion, ajos y cartavio** (bebida que por costumbre en nuestra región se ingiere cuando se tiene molestias de resfrió o gripe o bronquitis).

2. **Ante dicha situación, y preocupado por mi estado de salud, es con ese único fin que tomé tal bebida por estar fuera de mi jornada laboral** mencionada en el punto precedente; ósea de mejorar mi salud, **después de ello me quedé profundamente dormido debido al cansancio y malestar corporal**. Es por ello que no sentí las llamadas de mi esposa ni de mis hijos, ni tampoco los supuestos toques a la puerta de mi habitación que señala haber hecho en varias oportunidades; sin embargo, no se me entendió al dar explicaciones a su representada; siendo así, de manera arbitraria y por fuerza se me lleva a realizar el dosaje etílico. Este derecho de exigirme y acudir a las autoridades con dicho fin, muy bien su representada pudiera haber realizado cuando mi persona estaba dentro de mis labores o intentando ingresar en estado de ebriedad, pero no cuando mi persona está en descanso y fuera del horario del trabajo.

NOVENO: Adicionalmente, se tiene el **Informe de la Asistente Social Junior – Joya Liz Huamani Yaranga** (folios 18), en la cual consigna que: “...acudimos hacia la habitación del señor Walter Espíritu y al tocar la puerta nadie nos respondía. Ante ello, nos comunicamos con el Jefe de Relaciones

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

Laborales...posteriormente toco nuevamente la puerta de la habitación...después de unos intentos el señor abrió la puerta y le preguntamos si se encontraba bien. Desde la puerta de la habitación, Juan Carlos Arroyo notó un olor a alcohol y observó una mancha en el suelo que parecía ser vomito. ...Si bien el señor Walter Espíritu negó haber tomado alcohol y no prestó inmediata colaboración para que se le tome la prueba de alcotest, finalmente Juan Carlos Arroyo llamó a los agentes de Prosegur y yo me retiré del ambiente”. Lo cual se encuentra corroborado con el Informe del Jefe de Relaciones Laborales – Juan Carlos Arroyo Pérez (folios 19 y 20), en la cual señala que: “...inmediatamente me apersoné al chalet donde el señor Walter estaba durmiendo, al llegar toqué fuertemente la puerta y llamé a Walter por su nombre, escuchando del interior la voz de Walter, unos minutos después Walter abrió la puerta evidenciándose un fuerte olor a licor...al consultarle si había consumido alcohol me dijo que no, que estaba durmiendo. Asimismo, también se pudo notar que el piso estaba con una mancha grande de vomito...al llegar los agentes de seguridad se le solicitó al señor Walter que pasara por el alcohótest en dos oportunidades, saliendo positivo en ambas oportunidades...”

Décimo octavo. En relación a la Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Dicho dispositivo legal establece 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: [...]

e) 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

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

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 este caso, se encuentra en controversia la correcta interpretación del segundo supuesto del inciso e) del artículo 25 antes citado, relativo a **la concurrencia de estado de embriaguez que, aunque no sea reiterada, revista excepcional gravedad debido a la naturaleza de la función o del trabajo.**

Décimo noveno. Sobre el particular, en el considerando vigésimo, la Sala Superior sostiene que:

“Sobre las funciones desempeñadas por el actor se ha podido evidenciar que, según boleta de pago (folios 06), se consigna **el cargo desempeñado como “operador de equipo pesado”, tipo de trabajo “Minero de Mina Socavón”,** que venía ocupando hasta la fecha de su despido; siendo importante señalar que la empresa demandada en la cual laboraba realiza actividades de alto riesgo”.

Si bien el cargo del demandante como Operador de equipo pesado, evidentemente por su propia naturaleza implica una labor de riesgo, lo cierto es que, **el supuesto normativo del inciso e) del artículo 25, antes citado,** establece como falta grave **“CONCURRIR en estado de embriaguez”,** lo que se interpreta en el entendido que **el trabajador ingresa a laborar en dicha condición tras horas de haber ingerido alcohol, o durante su turno de trabajo empieza a ingerir alcohol; sin embargo, en este caso, ninguno de dichos supuestos se ha configurado.**

Vigésimo. En efecto, según la constatación del día de los hechos que realiza el personal de la empresa demandada, el día veintiuno de junio de dos mil veinte, **esta ocurrió al promediar las 2:00 p.m. de la tarde cuando el demandante se encontraba profundamente dormido en su habitación dentro de sus horas de**

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

descanso; siendo que el demandante tenía programado ingresar en el turno noche de las 6:00 p.m., conforme lo señala el juez de primera instancia, en el **considerando 3.9**:

“...si bien el demandante se encontraba en horario de descanso, este debía ingresar a laborar a las 6:00 de la tarde de ese mismo día 21.06.2020 en que se produjeron los hechos, tal como lo afirma en su escrito de subsanación de fs. 319, es decir, a escasas horas de haber ingerido alcohol,”.

Vigésimo primero. Queda claro entonces que, **el demandante no ingresó a su turno de las 6:00 p.m., bajo los efectos del alcohol, ni tampoco, se encontró realizando sus funciones en el turno anterior**; sino que más bien, es la empresa demandada quien acude a la habitación del demandante dentro de su horario de descanso y le toca la puerta y al percatarse del olor a alcohol, es que opta por realizarle el test de alcoholemia, el cual arroja positivo. Pero como se insiste, en este punto, lo importante es resaltar la idea que, en rigor, **el demandante no estaba operando alguna maquinaria bajo los efectos de alcohol, ni mucho menos la demandada acreditó que el demandante ingresó en el turno de la noche tras horas de haber ingerido alcohol, con lo cual, no se evidencia el riesgo ni el perjuicio generado a la empresa o al personal que labora en aquella.**

Vigésimo segundo. Así las cosas, **la demandada no demuestra que el demandante “concurrió” a trabajar en estado de embriaguez**, sino que el resultado positivo al dosaje etílico transcurrió **durante el horario de descanso del demandante**, siendo que no está probado que el demandante haya laborado horas después de haber ingerido alcohol. Por tanto, **no se configura, desde ya, la falta grave prevista en el inciso e) del artículo 25, en cuestión.**

Asimismo, **tampoco demuestra la gravedad de la conducta del demandante a razón de la función desempeñada**, precisamente porque como se reitera, si bien

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

el demandante tenía el cargo de “Operario de Maquinaria”, la constatación del hecho imputado, no ocurrió durante el turno de trabajo del demandante, sino en su horario de descanso, siendo que no está probado que el demandante haya asistido a su turno siguiente de la noche bajo los efectos del alcohol, por lo cual, bajo tal circunstancia no se cumple con el supuesto normativo relativo a “la gravedad excepcional”, máxime si la demandada no acreditó el perjuicio o riesgo que se habría ocasionado por la conducta del demandante en sus horas de descanso.

Vigésimo tercero. Además, otra circunstancia que permite colegir que **no estamos frente al supuesto normativo de “gravedad excepcional”, al que se refiere el inciso e) del artículo 25**, es que, **está probado que el demandante se encontraba con síntomas de Covid-19 los días previos al día del incidente** (conforme a las recetas médicas que obran en autos a fs. 81), y según la tesis del demandante, *ingirió un preparado casero medicinal a base de kion, limón y ron Cartavio, luego de lo cual se quedó profundamente dormido en su horario de descanso; siendo que días después del incidente se confirmó la sospecha de Covid-19. Así veamos, en la sentencia de primera instancia, que el juzgador en el **considerando 3.10** sostiene lo siguiente:*

*“3.10 Asimismo, debemos señalar que **en efecto la demandante venía adoleciendo de infecciones respiratorias, tal como se advierte de la receta médica de fecha 19.06.2020 que obra a fs. 39, en la que se le ha indicado diclofenaco, dexametasona y bencilpenicilina benzatínica, por 3 días; lo que significa que, al día de los hechos el 21.06.2020 seguía con esta medicación, y aun así, ha ingerido alcohol; problema de salud que ha persistido después de esta fecha, según se tiene de las recetas de fechas 22, 29, 20 de junio de 2020 y 01.07.2020, habiendo dado positivo a Covid este último día, después de más de una semana de ocurrido los hechos, tal como se observa de la orden de alta epidemiológica de fs. 87 e informe médico de fs. 84”.***

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Vigésimo cuarto. Es decir que, se evidencia que el demandante habría procedido a *auto medicarse* con una bebida casera que incluye alcohol, para paliar los síntomas de la enfermedad Covid-19 que venía padeciendo desde el 19 junio del año 2020 (tres días antes del incidente), cuando a nivel mundial, *-como es sabido por cualquier ciudadano promedio-*, no existía la cura ni vacuna aprobada para dicha enfermedad pandémica, por lo que, dicha circunstancia, también, torna razonable la conducta asumida por el trabajador, la misma que, conforme se insiste, no la realizó durante su turno efectivo de trabajo, sino en su horario de descanso. Máxime si la demandada, no acreditó el supuesto riesgo, ni perjuicio generado por dicha conducta del demandante, y más aun considerando que, **según el dosaje etílico, el resultado no arroja un nivel clínico que permita concluir que se encontraba en estado de embriaguez.**

Vigésimo quinto. Sobre esto último, la Ley de Alcholemia, Ley número 277531 establece los siguientes periodos o niveles según el grado de alcohol por gramo en cada litro de sangre:

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

TABLA DE ALCOHOLEMIA
1er. Periodo: 0.1 a 0.5 g/l: subclínico. No existen síntomas o signos clínicos, pero las pruebas psicométricas muestran una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidentes. No tiene relevancia administrativa ni penal.
2do. Periodo: 0.5 a 1.5 g/l: ebriedad. Euforia, verborragia y excitación, pero con disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos y dificultad en mantener la postura. Aquí está muy aumentada la posibilidad de accidentes de tránsito, por disminución de los reflejos y el campo visual.
3er. Periodo: 1.5 a 2.5 g/l: ebriedad absoluta. Excitación, confusión, agresividad, alteraciones de la percepción y pérdida de control.
4to. Periodo: 2.5 a 3.5 g/l: grave alteración de la conciencia. Estupor, coma, apatía, falta de respuesta a los estímulos, marcada descoordinación muscular, relajación de los esfínteres.
5to. Periodo: niveles mayores de 3.5 g/l: Coma. Hay riesgo de muerte por el coma y el para respiratorio con afección neumonológica, bradicardia con vaso dilatación periférica y afección intestinal.

Como se observa, el primer nivel que va de 0.1 a 0.5 g/l se considera un caso subclínico, y a partir del segundo nivel que va de 0.5 a 1.5 g/l, se considera ebriedad. Y en este caso, conforme señala la Sala Superior, el dosaje etílico del demandante arrojó el siguiente resultado: 0.2 g/l. Es decir, se encuentra en el primer periodo (sub clínico), por lo que, ni siquiera llega a considerarse, en rigor, como estado de ebriedad.

Vigésimo sexto. Así las cosas, la Sala Superior, incurrió en interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Legislativo número 728, el cual establece como falta grave: "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", puesto que, como se ha fundamentado, en este caso, no está probado que el demandante concurrió a trabajar bajo los efectos de alcohol, sino que el incidente ocurrió durante el horario de descanso, y tampoco demostró que el

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

demandante, en rigor, se encuentre en estado de embriaguez, sino que conforme a los resultados de la prueba etílica, arrojó un periodo subclínico el cual no se considera ebriedad; y, en tercer lugar, no se acreditó que la conducta del demandante de haber ingerido una bebida casera que incluía alcohol, revista excepcional gravedad puesto que el demandante se encontraba en su horario de descanso y no estaba trabajando u operando maquinaria, por tanto, no probó que exista riesgo ni perjuicio generado debido al puesto de trabajo o función del demandante.

Vigésimo séptimo. En relación a la indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

La parte recurrente sostiene que, *sobre la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, dicho documento no corresponde aplicarse a los trabajadores de esta empresa Nexa Resources El Porvenir donde el demandante ha laborado, puesto que es el reglamento de otra empresa distinta, es decir, de la empresa MILPO S.A.*

Al respecto, en la sentencia de primera instancia, en el considerando 3.7 y 3.8 establece lo siguiente:

“3.7...dentro de las imputaciones efectuadas a través de la carta de preaviso de fs. 7 y la carta de despido de fs. 40, se encuentra la prevista en el artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que obra a fs. 50 y sgts. que señala: “Está prohibido que los(as) trabajadores(as) ingresen a las Unidades Mineras, Proyectos o Centros de Trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas”; lo que implica que, si bien los hechos se produjeron en la habitación del demandante, cuando este se encontraba descansando y no en su centro ni en horario de trabajo, más estando ubicado dicha habitación en el campamento Chalet N° 1A al interior de la unidad minera, obviamente forma parte de esta, al cual se accedería por portones como el “Porton San Carlos – UMEP”, tal como se puede apreciar del informe de seguridad física

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

de fs. 21, en el que el supervisor de Prosegur hace constar los hechos ocurridos con el demandante el 21.06.2020 en uno de los campamentos de la unidad

3.8 Asimismo, dicha disposición prohibitiva no hace referencia al estado de embriaguez del trabajador, sino sólo, al hecho de encontrarse “bajo la influencia de bebidas alcohólicas”; por lo que, su conducta estaría inmersa en esta prohibición, al haber arrojado 0.22 g/l (cero gramos veintidós centigramos de alcohol por litro de sangre) según certificados de dosaje etílico efectuado por ante la Policía Nacional de Perú que obra a fs. 89/90 de autos”.

El Reglamento Interno de Trabajo, a que se refiere el juez de primera instancia, que obra a fojas 50, corresponde efectivamente a la Compañía Minera Milpo Sociedad Anónima Abierta, y data de setiembre del año 2001. Y conforme se advierte a fojas 350, obra el **cargo de entrega de dicho reglamento**, con fecha **once de enero de dos mil siete al demandante**. Dicha compañía es la empresa usuaria o principal, pues el demandante labora en la empresa contratista Compañía Nexa Resources El Porvenir Sociedad Anónima Cerrada. Siendo que, en la sentencia de primera instancia, el juzgador no se ha detenido a analizar ello, ni a justificar la aplicación de un reglamento distinto a la empresa donde el demandante labora formalmente.

Vigésimo sétimo. Asimismo, en el considerando décimo y décimo octavo de la sentencia de vista, el Colegiado Superior señala que:

“DÉCIMO: De los actuados, se tiene que el actor ingresó a laborar en el año 2007, de lo que se entiende que desde su ingreso tenía conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, del Manual de Reglamento Interno de Trabajo, del Código de conducta en las instalaciones de la Empresa, los cuales debe cumplir a cabalidad dentro de las instalaciones de la Empresa de acuerdo a su normativa interna y las legislaciones legales. En tal sentido, tenía conocimiento de la existencia

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

de las faltas cuando incurren en cumplir con sus deberes esenciales de acuerdo a su contrato, es decir tenía pleno conocimiento de la imputación de las faltas graves contenida en los literales a) y e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, cuyo sustento “fáctico” responde al hecho de que el día 21 de junio de 2020 se le encontró dentro de las instalaciones de la Compañía con signos de haber ingerido alcohol.

DÉCIMO OCTAVO: *En ese sentido, se puede advertir que de las dos cartas se le atribuye al actor el incumplimiento de las principales obligaciones propias de su puesto de trabajo, produciéndose un quebrantamiento de la buena fe laboral, y el incumplimiento de las normas internas de la Compañía, pues como se advierte del cargo de entrega del Reglamento Interno de Trabajo de fecha 11 de setiembre de 2007, el accionante tenía conocimiento de la existencia de las faltas cuando incurren en cumplir con sus deberes esenciales de acuerdo a su contrato. En consecuencia, dada el accionar del actor incumpliendo las obligaciones que emanan de su Reglamento Interno de Trabajo y en atención a todas estas circunstancias deben ponderarse para calificar, como lo hace la demandada, sobre la gravedad de la falta en que ha incurrido el actor, la misma que concuerda con el artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo que señala: “Esta prohibido que los (as) trabajadores (as) ingresen a las Unidades Mineras, Proyectos o Centros de Trabajo, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas, estupefaciones y/o drogas”, causales que han sido señaladas en las cartas de preaviso como la de despido. Siendo además que, de acuerdo al Cargo de Entrega del Reglamento Interno de Trabajo (folios 350), Cargo de Entrega del Manual de Reglamento Interno de Trabajo (folios 351) y la Declaración de Conocimiento del Código de Conducta en instalaciones de la Empresa*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

(folios 352), el recurrente ha asumido el compromiso de cumplir y hacer cumplir las disposiciones y normas emanadas de este”.

De igual manera, se advierte que la Sala Superior no efectúa alguna digresión en torno a la indebida aplicación del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Milpo, al demandante que laboraba contratado por la Compañía Nexa Resources El Porvenir Sociedad Anónima Cerrada

Vigésimo octavo. Sin perjuicio de ello, en el artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Milpo, señala lo siguiente:

“Las contratistas Mineras, las Empresas de Servicios Complementarios y Temporales, y aquellas otras que presten servicios diversos a LA EMPRESA, se encuentran obligadas a respetar y cumplir las normas contenidas en el presente Manual de Reglamento Interno de Trabajo, a cuyos efectos asumen el compromiso de divulgar sus alcances entre su propio personal”.

Es decir que, **sí resulta aplicable el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa usuaria MILPO a la empresa contratista donde laboró el demandante (Compañía Nexa Resources El Porvenir Sociedad Anónima Cerrada);** en consecuencia, el argumento del recurrente según el cual no debió aplicarse aquel reglamento, carece de sustento jurídico.

Vigésimo noveno. Ahora bien, en la carta de pre aviso de despido, la demandada le imputó al demandante la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente del artículo 69 que establece que: ***“Está prohibido que los(as) trabajadores(as) ingresen a las Unidades Mineras, Proyectos o Centros de Trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas”.*** Sin embargo, conforme a la interpretación que se ha venido sosteniendo, **en concordancia con el inciso e) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral,** debe interpretarse que, en sentido *finalista*, lo que el legislador ha previsto es que el trabajador **no ingrese a trabajar** en estado de embriaguez o **que durante su turno de**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

trabajo ingiera alcohol, pero en este caso, el demandante no concurrió a su centro de trabajo o en su turno de trabajo bajo los efectos del alcohol, sino que se encontraba en su horario de descanso, siendo que la empresa demandada no acreditó el riesgo ni perjuicio que se habría generado por dicha conducta durante las horas que el demandante se encontraba tomando una siesta. Además, cuando el RIT, señala “*bajo la influencia de bebidas alcohólicas*”, claramente, debe interpretarse en concordancia con las normas laborales, que como hemos visto, tal imputación debe revestir de cierta gravedad para ser considerada como una falta grave que torne irrazonable el vínculo laboral. Sin embargo, en este caso, de acuerdo a las circunstancias en que sucedieron los hechos, como son que, el demandante se encontraba durmiendo en su habitación durante su horario de descanso, y bajo síntomas de Covid-19 (luego corroborados médicamente), y por tal motivo, optó por ingerir una bebida casera que incluía alcohol para paliar sus síntomas, y considerando que su turno siguiente programado era en turno noche y que no estaba poniendo en peligro o riesgo al personal o bienes de la empresa; es que, dado el contexto en que acaecieron tales hechos, se considera que la falta imputada al demandante, en rigor, no configura como una falta grave que torne insostenible la relación laboral entre las partes por el supuesto incumplimiento de sus deberes de trabajo del demandante. En consecuencia, se concluye que la Sala Superior incurrió en infracción normativa del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, por tanto, se declara **fundada** dicha causal.

Trigésimo. Asimismo, el demandante postula en su demanda la configuración de un **despido fraudulento**, el cual, es una figura creada por la jurisprudencia, y, según el Tribunal Constitucional en la Sentencia, recaída en el expediente número 0976-2001-AA/TC, en su fundamento quince, establece los elementos de dicho despido:

“ [...] Se produce el denominado 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

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas [...]”.

Trigésimo primero. Y en este caso, conforme a los hechos imputados al demandante en la carta de pre aviso, que antes mencionamos, lo que se advierte es que, la empresa demandada actuó con “**ánimo perverso**”, puesto que irrumpió el horario de descanso del demandante quien se encontraba durmiendo en su habitación, quien a su vez, se encontraba padeciendo síntomas de Covid-19, y atendiendo al olor a alcohol que habría sentido el personal de la empresa, trasladó al demandante fuera del centro de trabajo a pesar del delicado estado de salud del trabajador, para que la Policía Nacional le practique el test de alcoholemia luego de varias horas de haberlo despertado de su siesta, para finalmente imputarle que habría concurrido en estado de embriaguez al centro de trabajo; sin embargo, conforme a la secuencia de hechos que se han indicado líneas arriba, en rigor, no se configuran las faltas graves imputadas al demandante, por lo que las mismas son inexistentes; en consecuencia, estamos frente a un despido fraudulento.

Trigésimo segundo. Finalmente, al haberse estimado ambas causales, corresponde actuar en sede de instancia, y revocar la sentencia, y reformándola declarar **fundada** la **reposición** del demandante, puesto que, como se ha visto, las faltas graves imputadas al demandante no se encuentran probadas.

Trigésimo tercero. Y respecto a la **indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral**, conforme a la modificación de demanda de fojas 327, el demandante solicita el pago de S/ 300, 000.00: “*por lucro cesante debido a las remuneraciones dejadas de percibir por más de 2 años siendo su última*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

remuneración S/ 6, 939.08, y además, solicita la suma de S/ 200, 000.00 por indemnización por daño moral, porque sostiene que es *falso que haya estado completamente embriagado el 21 de julio de 2020, lo cual le ha causado un daño personal porque genera que su imagen como trabajador tenga apariencia de desobediente, además, ello señala que incidió en su psiquis y en su entorno familiar*”.

Al respecto, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se concluyó que: *“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas (...)”*.

Trigésimo cuarto. En relación a la responsabilidad civil, se encuentra acreditados los elementos de aquella, estos son: **conducta antijurídica** (despido fraudulento), **el daño patrimonial** (lucro cesante por las remuneraciones que dejó de percibir el demandante desde el doce de julio de dos mil veinte, fecha en la que fue despedido a la actualidad), **el nexo causal** (entre la conducta antijurídica del empleador y el daño generado al demandante) **y el factor de atribución** (dolo).

Trigésimo quinto. Respecto al quantum del lucro cesante, conforme al artículo 1332 del Código Civil, y considerando la fecha de despido ocurrida el doce de julio de dos mil veinte, y el tiempo transcurrido a la actualidad de aproximadamente, 4 años y 6 meses, y la última remuneración percibida de S/ 6,939.08, el cálculo exacto de las remuneraciones caídas arroja un monto superior a los S/ 300,000.00 soles; sin embargo, considerando que la pretensión es indemnización por lucro cesante, en aplicación de dicha norma, y con criterio razonable y prudente, **se estima el monto de lucro cesante en la suma de S/ 100, 000.00 soles.** Considerando también que el pago de lucro cesante no equivale necesariamente al pago de remuneraciones devengadas, sino a un valor fijado por el juez con criterio razonable y equitativo.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Trigésimo sexto. Y respecto al daño moral, este no se presume, sino que debe ser probado, sin embargo, en este caso, el demandante, no cumple su carga probatoria establecida en el artículo 23.1 de la Ley número 29497, porque no ofreció medio de prueba para acreditar el daño moral. En consecuencia, se declara **infundada** la indemnización por daño moral.

Trigésimo sétimo. Respecto al pago de costos del proceso, conforme al artículo 411 del Código Civil, y considerando el despliegue de la defensa letrada en el presente proceso, desde la etapa postulatoria, actuación probatorias, escritos presentados, la duración del trámite del proceso, las instancias recorridas, el nivel de complejidad del caso, y las pretensiones amparadas o nivel de éxito obtenido en el proceso, y el grado de utilización de las técnicas de litigación (regular), **se fija en la suma de S/ 10,000.00 (diez mil soles)** a favor del trabajador por costos del proceso.

Trigésimo octavo. En relación al pago de intereses legales, y costas del proceso, se declara **fundado**, conforme al artículo 63 de la Ley número 29497, y corresponde liquidarse en ejecución de sentencia.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **WALTER ESPÍRITU CARMEN** mediante escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil veinticuatro, que corre de fojas quinientos cincuenta a quinientos cincuenta y nueve; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, que corre de fojas quinientos treinta y dos a quinientos cuarenta y cinco; y **actuando en sede instancia**, **REVOCARON** la **Sentencia apelada**, y **reformándola**, declara **FUNDADA** la demanda de reposición y ordena pagar la suma de S/ 100,000.00 (cien mil soles) por concepto de indemnización por lucro cesante, e **INFUNDADA** la indemnización por daño moral, se fija los costos del proceso a favor del demandante en la suma de S/ 10,000.00 (diez mil soles), y se ordena liquidar

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

en ejecución de sentencia las costas del proceso, e intereses legales; y, **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "*El Peruano*" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante **WALTER ESPÍRITU CARMEN** contra la demandada **COMPAÑÍA NEXA RESOOURCES EL PORVENIR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA**, sobre reposición al cargo habitual y otros; y los devolvieron. Interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Malca Guaylupo**.

S.S.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARRASCO ALARCÓN

DIRP/GEHB