

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Informe jurídico sobre Casación N°5990-2023 - SELVA
CENTRAL

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

Claudia Isabella Castiglioni Mendoza

ASESOR:

Cesar David Ojeda Quiroz

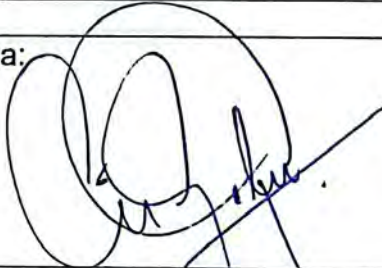
Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, OJEDA QUIROZ, CESAR DAVID, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe jurídico sobre Casación N°5990-2023 - SELVA CENTRAL", del autor(a) CASTIGLIONI MENDOZA, CLAUDIA ISABELLA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 29%. 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.

OJEDA QUIROZ, CESAR DAVID	
DNI: 43543042	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7914-5645	

RESUMEN

El presente informe aborda el análisis de la Sentencia de Casación N°5990-2023- SELVA CENTRAL, la cual versa sobre el despido disciplinario del Sr. Galindo, trabajador minero, por encontrarse libando alcohol dentro de su dormitorio que se situaba en el campamento minero, a horas de la madrugada, es decir, fuera de su horario de trabajo. Ante ello, se le imputó el literal e) del artículo 25 del Texto Único ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Al respecto, se analizará si el despido fue proporcional y razonable, en donde se considerará si los dormitorios de la Unidad Minera deben ser considerados como centros de trabajo, si la potestad fiscalizadora del empleador puede traspasar los límites de la intimidad, y si el solo resultado positivo de un dosaje etílico es considerado absoluto para la imputación del despido.

Con ello, concluimos que no puede existir una configuración del inciso e) del artículo 25 dentro de los espacios de descanso y fuera del horario laboral, más aún cuando estamos frente a regímenes especiales laborales. Siendo necesario, también, delimitar el poder de fiscalización del empleador y el marco constitucional de las medidas disciplinarias. Por lo tanto, en discordancia con la Corte Suprema, no se debió avalar el despido disciplinario.

Palabras clave

Despido – campamento minero – embriaguez- domicilio legal - fiscalización

ABSTRACT

This report deals with the analysis of the Cassation Judgment N°5990-2023-SELVA CENTRAL, which deals with the disciplinary dismissal of Mr. Galindo, a mining worker, for being found libelling alcohol inside his dorm room at the mining camp in the early hours of the morning, that is, outside his working hours. Against this background, he was charged with the letter e) of article 25 of the Single Ordered Text of the Labor Productivity and Competitiveness Law.

In this regard, it will be analyzed whether the dismissal was proportional and reasonable, where it will be considered if the dormitories of the Mining Unit should be considered as work centers, if the supervisory power of the employer can go beyond the limits of privacy, and if the only positive result of an ethyl dosage is considered absolute for the imputation of dismissal.

Thus, we conclude that there can be no configuration of article 25 e) within the rest areas and outside working hours, even more so when we are dealing with special employment arrangements. It is also necessary to delimit the employer's power of control and the constitutional framework for disciplinary measures. Therefore, in disagreement with the Supreme Court, the disciplinary dismissal should not have been shaken.

Keywords

Dismissal – Mining camp – Drunkenness – Legal address - Inspection

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso y del análisis	6
2. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Hechos reales del caso	7
2.3 Hechos procesales	8
3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	9
3.1 Problema principal	9
3.2 Problemas secundarios	9
3.3 Problemas complementarios	9
4. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	10
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	10
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	11
5. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	11
6. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	30

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Casación Laboral N° 5990-2023 Selva Central, de fecha 13 de marzo de 2024
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho laboral y constitucional
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Res. N°3 (Sentencia de Primera Instancia) de fecha 19 de julio de 2022 y Res. N°6 (Sentencia de Vista) de fecha 31 de agosto de 2022
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Richard Otilio Galindo Reymundo
DEMANDADO/DENUNCIADO	Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema de Justicia
TERCEROS	No
OTROS	

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

La sentencia escogida representa una relevancia jurídica y complejidad especial, debido a que este caso aborda las tensiones y la dualidad de la interpretación literal de las normativas laborales sobre las faltas graves, junto con la necesidad del análisis del contexto en que se configuran, esto con el fin de identificar si verdaderamente corresponde una sanción disciplinaria proporcional. Es por ello que, en el análisis del presente caso, se resalta la incorporación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el despido (sanción disciplinaria). Así como también, entran a tallar los límites del poder de fiscalización por parte del empleador, en donde se desarrolla un amplio sentido de protección del derecho a la intimidad del trabajador.

Es conveniente resaltar que se haya declarado infundado en las tres instancias por las que transitó, basando su principal argumento en la configuración de una falta grave, al haber sido intervenido el trabajador con signos de embriaguez dentro del campamento minero. Sin embargo, no se llega a abordar algún tipo de cuestionamiento sobre el tipo de régimen, el actuar del empleador, las horas en que se desarrollaron los hechos imputados, entre otros.

1.2 Presentación del caso y del análisis

Mi tiempo de descanso ¿es verdaderamente libre? Esta es una pregunta protagónica en la elaboración del presente informe jurídico, en el cual analizaremos el despido del señor Richard Galindo, un trabajador de la Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. Este, fue despedido al habersele encontrado libando alcohol durante su tiempo de descanso, sin embargo, se encontraba dentro del campamento minero. Es importante identificar que, para la elaboración del despido por falta grave que se le imputó el literal e) del artículo 25 del Texto Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL). Este literal sanciona la concurrencia de un trabajador, en estado de embriaguez, al centro de trabajo, o la sola configuración del estado de embriaguez, sin la recurrencia cuando revista de gravedad.

Como parte del análisis, se ha planteado el siguiente problema principal: *¿Estamos ante una configuración proporcional y razonable del inciso e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, y se pueden identificar sus elementos?* Para responder este problema, nos apoyaremos en tres sub problemas, los cuales abordan los elementos y situaciones más relevantes del caso: (i) Determinar qué se considera como “centro de trabajo”, el cual tiene como principal característica el despliegue de las funciones, y si este puede coincidir con los dormitorios de los trabajadores mineros. Asimismo, en qué consiste el tiempo y lugar de descanso. (ii) Determinar los límites del poder de fiscalización del empleador frente al horario de descanso de sus trabajadores y, por último, (iii) Determinar la proporcionalidad del despido, identificando los impactos negativos a la empresa y la razonabilidad de este. Para resolver los cuestionamientos planteados, emplearemos instrumentos normativos como el TUO de la LPCL, Convenios internacionales emanados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), jurisprudencia que verse sobre caso similares, entre otros.

Ahora bien, este caso conserva una importante relevancia, ya que se identifica la posible vulneración del derecho a la intimidad (inciso 6, del artículo 2 de la Constitución Política del Perú) y descanso del trabajador en cuestión (artículo 25 de la Constitución Política del Perú). Además, es menester señalar que el régimen del trabajador no es uno ordinario, sino más bien un régimen especial, en donde se encuentra expuestos a mayores riesgos y jornada continuas. Esto quiere decir que, si bien no se despliega de la misma manera que lo establece la normativa, sino que tiene situaciones

excepcionales, es de mayor relevancia que en estas excepcionalidades se resguarden y protejan los mismos derechos.

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

El presente caso se desarrolla en un contexto del régimen especial laboral minero. Es decir, que el trabajador se encontraba en una jornada de trabajo continua, en donde no podía retirarse a su hogar al encontrarse en la unidad minera, la cual se sitúa a kilómetros de los lugares habitables y del centro de la ciudad. Por ello, y por las características del régimen minero, los trabajadores mantienen jornadas atípicas acumulativas.

2.2 Hechos reales del caso

El Sr. Richard Otilio Galindo Reymundo (en adelante, “el trabajador”) presentaba un vínculo laboral desde el 07 de enero de 2002, cubriendo el puesto de Operador Mina-Cargador/Desatador en la Compañía La Compañía Minera San Ignacio de Morocho (En adelante “el empleador(a)”), la cual se ubica en Provincia de Chanchamayo, Departamento de Junín.

El 15 de noviembre de 2021, a horas 02:15 a.m. el personal de vigilancia de la empleadora visualizó que el trabajador había salido de su habitación hacia los servicios higiénicos con signos de ebriedad, interviniéndolo posteriormente en su dormitorio para ser interrogado y dejar constancia del dormitorio. Seguido a ello, a las 9 a.m. se le realizó un examen de sangre, el cual arrojó el resultado de positivo para alcohol en la sangre.

Sin embargo, es recién el 20 de noviembre de 2021, que el trabajador fue notificado con una carta de preaviso de despido, iniciando así un procedimiento disciplinario, en donde se le imputaba el literal e) del artículo 25 de la LPCL. El 23 de noviembre de 2021, el demandante presentó sus descargos respectivos, alegando que se encontraba dentro de su horario de descanso y, por ello, no se constituye una falta.

El 7 de diciembre de 2021, el empleador notifica la carta de despido al trabajador, mencionando que se encontraba dentro de la unidad minera (centro de trabajo) al momento que se desarrollaron los hechos, por lo que se configuró la falta grave,

inobservando el Reglamento interno de trabajo y el artículo 25 del TUO de la LPCL, en su inciso a) y e).

2.3 Hechos procesales

Con fecha 22 de diciembre de 2021, el trabajador solicita su reposición por despido fraudulento, declarándose la nulidad de las cartas notariales N° 266-2021 (Preaviso) y N° 291-2021 (despido), el pago de las remuneraciones y CTS dejadas de percibir mediante el proceso laboral abreviado, contra Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. Mediante la Res. N° 1, de fecha 07 de enero de 2022, se admite la demanda interpuesta y se programa la audiencia de conciliación el día 07 de abril de 2022 a las once de la mañana. Sin embargo, esta no arribó en un acuerdo, siguiendo el proceso ordinario.

Con la Res. N°3, se notifica la sentencia de primera instancia, en donde se declaran infundadas las tres pretensiones interpuestas por el trabajador. El Juzgado establece que la sanción impuesta al demandante se debió a que se le encontró libando bebidas alcohólicas en el campamento minero, lo cual conlleva a un incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, donde se establece que está prohibido introducir y consumir estas bebidas al centro de trabajo. Además, se señala la configuración del inciso e) del artículo 25 de la LPCL. De igual forma, el juzgado también detalla que se reviste de irresponsabilidad y negligencia el actuar del trabajador, no siendo necesario que se produzca una afectación al interés del empleador para que decanté en un despido. Por último, mencionan que las instalaciones como el campamento, comedor, entre otros, en el que *se somete a todo trabajador al control correspondiente* es considerado como lugar de trabajo. Se enfatiza que el Juzgado no se manifiesta sobre el horario de trabajo, más allá de solo mencionarlo.

La sentencia de primera instancia es apelada por el demandante, con efecto suspensivo. Posteriormente, y tras el recurso de apelación, se emite la Res. N°6 de fecha 31 de agosto de 2022, la cual confirma la sentencia en parte en esta segunda instancia. La Sala señala que el trabajador, al haber arrojado en su dosaje etílico el resultado positivo, incumple con el artículo 521° del Reglamento Interno de la demandada. No obstante, la autoridad judicial deja sin efecto que el trabajador se encontraba dentro de su dormitorio, alegando que este es propiedad y dominio del centro de trabajo (del empleador). Por lo cual, indistintamente al régimen laboral, el campamento está bajo las reglas y parámetros del empleador. Aunado a ello, indica que el libar alcohol implica un *descanso*

inadecuado y vulnera la buena fe laboral. Por último, señala que al haberse practicado el dosaje a las 9 am, estando en su horario de trabajo, y al arrojar un resultado positivo, calza con el inciso e) artículo 25 de la LPCL, sin mayor análisis.

Ante los hechos procesales mencionados, el demandante presentó el recurso de casación, el cual fue resuelto con fecha de 13 de marzo de 2024. En dicha sentencia la Corte Suprema declaró infundado el recurso, esto debido a que se advierte que no existió ningún vicio al debido proceso, sosteniendo que el centro de trabajo viene a ser la *unidad de producción con organización específica en donde se encuentra el lugar de desplazamiento, pero también los comedores, campamento, entre otros*. Para finalizar, los vocales sostienen que se ha acreditado que el demandante ha incurrido en una falta grave, configurando el inciso e) artículo 25 de la LPCL.

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

Problema Principal: ¿Estamos ante una configuración proporcional y razonable del inciso e) del artículo 25 del TUO de la LPCL que permita identificar sus elementos?

3.2 Problemas secundarios

Problema secundario 1: ¿Deben ser considerados los dormitorios de descanso como parte del lugar de trabajo en los regímenes laborales especiales mineros?

Problema secundario 2: ¿El empleador puede hacer prevalecer su potestad fiscalizadora frente al derecho a la intimidad del trabajador?

Problema secundario 3: ¿Es suficiente el resultado positivo de un dosaje etílico para justificar un despido?

3.3 Problemas complementarios

Problema complementario 1: ¿Corresponde a una demanda por despido fraudulento?

4. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Como primer paso, analizando el fondo de las preguntas planteadas, el empleador si bien cuenta con la potestad fiscalizadora para la supervisión del buen funcionamiento de la empresa, está también se encuentra revestida de limitantes, los cuales se encuentran muy bien dibujados en relación a los derechos de los trabajadores, derechos fundamentales y derechos humanos. En ese sentido, al haber ejercido su facultad de fiscalización sobre el trabajador, mientras este se encontraba en su horario de descanso (fuera del horario laboral) y dentro de su habitación en donde ejercía su descanso (espacio personal) habría vulnerado el derecho a la intimidad y al descanso libre del trabajador. Asimismo, es sumamente relevante indicar que, resulta desproporcionado que el solo el hecho de que su dormitorio se encuentre dentro del “lugar de trabajo” (unidad minera), es una justificación para que se dejen sin efecto los derechos antes mencionados, por estar dentro de la propiedad del empleador, ya que esto termina vulnerando el derecho al descanso, sometiendo al trabajador al poder fiscalizador del empleador constante y sin interrupciones.

En un segundo lugar, si bien se hará un análisis extensivo sobre esta cuestión resumimos nuestra idea principal en que, al ser un régimen laboral especial, estos espacios de descanso no son únicamente “parte de la unidad minera” o “centro de trabajo” sino que funcionan como una residencia, en donde el demandante tiene la facultad de hacer uso de su desarrollo de la personalidad y de su descanso en libertad. No podemos desligarnos de esta característica porque estaríamos vulnerando los derechos de los trabajadores de regímenes especiales, limitándose en comparación a los regímenes ordinarios. Por ello, no se deben concebir estos espacios como parte del lugar de trabajo, ya que además de lo mencionado, no se realiza ningún despliegue de actividades en dichos lugares, lo cual es una característica fundamentalmente al centro de trabajo.

Sobre el tercer problema, considero que no toda configuración de signos de alcohol en la sangre debe decantar en un despido, sino más bien, y de acuerdo al poder disciplinario, este no es absoluto, y debe verse revestido de proporcionalidad y

razonabilidad. En ese sentido, al no haber tenido impactos negativos para el empleador, no haberse realizado un análisis sistemático y no haberse aplicado criterios de proporcionalidad, por ser una medida de última ratio despido, no corresponde la imputación de este.

Como cuarto punto, hemos identificado que no corresponde una demanda por despido fraudulento, toda vez que no se han podido los elementos de este, y que, por su parte corresponde a una demanda por despido lesivos a derechos fundamentales.

Por lo expuesto, se concluye que no se ha logrado identificar un despido razonable, proporcional y que cuente con los elementos necesarios para la configuración del artículo inciso e) 25 del TUO de la LPCL. Además, existió la vulneración de derechos fundamentales y una falta de análisis (interpretación sistemática) al régimen especial del trabajador.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

De la resolución escogida, me encuentro en desacuerdo con la decisión de la Corte Suprema y de las demás instancias, ya que considero que no han realizado un examen a profundidad sobre la interpretación del artículo de despido invocado, junto con el régimen especial del trabajador y el derecho a la intimidad, los cuales ni siquiera han sido materia de análisis.

Las tres instancias se han abocado, únicamente, a realizar una interpretación literal y muy limitada del texto normativo mencionado. Dejando de lado una interpretación sistemática de los demás elementos normativos que protegen al trabajador de transgresiones a su esfera personal.

5. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1. Problema Secundario 1: ¿Deben ser considerados los dormitorios de descanso como parte del lugar de trabajo en los regímenes laborales especiales mineros?

El artículo 2, del convenio 1 emitido por la OIT – Convenio sobre las horas de trabajo, regula los horarios de trabajo efectivos, los cuales no deben exceder de las ocho horas por día y/o cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo, este artículo presenta tres excepciones:

“(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”. (el subrayado es propio)

Es en la tercera excepción, en donde se faculta a los empleadores a programar jornadas continuas de trabajo, sin embargo, estas no deben superar el promedio establecido en un periodo de tres semanas de contabilización. Es aquí, donde empiezan a figurar los regímenes especiales laborales, en especial el régimen minero, en el cual se desarrolla el presente informe. Un ejemplo de ello podría ser cuando los trabajadores mineros laboran durante 14 días continuos, en una jornada de 12 horas diarias, y luego de ello, tienen un periodo de descanso de 7 días.

Debido al funcionamiento del sector minero, es que se utilizan estas jornadas atípicas, donde los trabajadores no pueden regresar a sus domicilios a descansar, en la gran mayoría de casos, sino más bien, estos realizan los descansos entre jornada y jornada en instalaciones cercanas a los puntos de despliegue de la mina. Es en ese sentido, que estos trabajadores se encuentran sujetos a un régimen minero son amparados con diversas normativas que responde especialmente a sus vivencias laborales, como es el

artículo 206, del Texto Único Ordenado de la Ley General de minería¹ en donde se menciona que los trabajadores tienen derecho a que se les facilite el acceso a viviendas para estos y sus familias, en diversos casos, por la lejanía del centro de explotación.

Esto quiere decir que, los trabajadores, al encontrarse cumpliendo jornadas atípicas continuas y estando los centros de explotación minera alejados de las ciudades (de más de treinta kilómetros o 60 minutos de trayecto en carretera) y viviendas, deben ser las empresas (empleadores) las que brinden espacios en que puedan cumplir sus horarios de descanso y libre disposición, debido a la imposibilidad de poder regresar a sus casas como en un régimen ordinario. Es así que, de acuerdo a la necesidad del rubro, nacen los dormitorios/viviendas en campamento minero, como una facilidad para continuar con la operativa del empleador, y a la par, garantizar las condiciones dignas de trabajo, como es el derecho al descanso.

Como hemos mencionado, es dentro de estos espacios en donde se desarrolla el derecho al descanso y libre disposición de su tiempo. Si bien no existe un texto normativo que señale específicamente el *cómo* es que se debe gozar el descanso laboral, si podemos tener un acercamiento a ello. En el artículo 25 de nuestra constitución se menciona que los trabajadores tienen derecho al descanso laboral, esto es que entre una jornada de trabajo efectiva y otra, debe darse un espacio de tiempo que debe ser destinado para el reposo (Dirección del trabajo de Chile, 2024) y en el inciso 22, del artículo 2, se menciona sobre el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, todo ello en el eje de la dignidad y libertad. En ese sentido, el descanso de la jornada laboral es un tiempo donde *el trabajador no se encuentra subordinado*, reconociendo así, su derecho de decidir *con libertad* y dentro de lo legal sus actividades en la esfera pública y privada (Guzmán Barrón, 2021).

Por otro lado, el lugar de trabajo es conocido por el desplazamiento, y en este caso extracción y producción de lo relacionado a la actividad nuclear de la empresa. Es decir, el lugar de trabajo debe definirse como el lugar en donde ocurre el desarrollo de las actividades de prestación de servicios. Por su lado, SUNAFIL, en el Protocolo para la fiscalización y Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sub Sector de Minería, y en el mismo sentido que planteamos nos da una definición sobre el centro de trabajo:

¹ "ARTÍCULO 206.- Los titulares de actividad minera están obligados a proporcionar a sus trabajadores que laboren en zonas alejadas de las poblaciones y a los familiares de éstos:
a) Facilidades de vivienda, bajo cualquiera de las siguientes modalidades:
1. **Viviendas adecuadas, al trabajador y los familiares indicados en el presente artículo.**" (El subrayado es propio).

“4.20. Centro de trabajo o Unidad de Producción o Unidad Minera: Es el conjunto de instalaciones y lugares en el que los trabajadores desempeñan sus labores relacionadas con las actividades mineras o conexas. Está ubicado dentro de una Unidad Económica administrativa o concesión minera o concesión de beneficio o labor general o transporte minero. (...)”

Es decir, un conjunto de instalaciones en donde se desarrolla el desplazamiento y actividades conexas, esto sería actividades relacionadas, comedores, centros de salud, entre otros. En esa misma línea, el Reglamento de la Ley de Tercerización, en su artículo 6² define que el centro de trabajo es el lugar donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal.

Una vez que ya hemos desarrollado los alcances de los elementos protagónicos debemos realizarnos la siguiente pregunta: *¿Deben ser considerados los dormitorios de descanso como parte del lugar de trabajo en los regímenes laborales especiales mineros?* Respuesta: No debemos considerarlos como centros de trabajo.

No podemos, ni debemos considerar a los dormitorios/viviendas que se encuentran dentro del campamento minero como centros de trabajo, ya que estaríamos vulnerando la finalidad inherente de estos, y con ello, la esfera personal, de libertad e intimidad de los trabajadores. Es claro que, en estos, no se desarrolla ningún tipo de actividad productiva, sino más bien, hay una actividad de *libre disposición, que no debe estar regulado por el empleador, ya que un espacio de desarrollo y descanso*; que cumple también, con una función social y protectora, en relación a la recuperación física y mental de trabajador (Guzmán Barrón, 2121).

En esta parte del análisis, es fundamental incorporar el artículo 181, del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por el D.D. N°024-2016-EM, el cual aborda directamente esta preocupación:

² Artículo 6: Centro de Trabajo.- El lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora, bajo las órdenes exclusivas de su empleador”. “Centro de Operaciones. - El lugar o lugares determinados por la empresa principal que se encuentran fuera del centro de trabajo de aquella, donde el trabajador desplazado realiza sus labores, bajo las órdenes exclusivas de su empleador.

*“ART. 181.- La vivienda asignada al trabajador es propiedad del titular de actividad minera; **sin embargo, constituirá el domicilio legal del trabajador durante el tiempo que la relación laboral esté vigente, quedando sujeto a las garantías relativas al domicilio**”. (el subrayado es propio)*

El presente artículo, delimita estrictamente que, los dormitorios no deben tener un carácter de “centro de trabajo”, sino más bien, que acceden a tener el concepto de domicilio legal del trabajador durante su desplazamiento.

En ese sentido, es erróneo y preocupante que se esté considerando, como lugar de trabajo, un espacio en donde los trabajadores deben cumplir con su descanso, insinuando e incluso incitando una continuidad laboral, junto a un poder de dirección por parte del empleador de forma perenne. Esto conlleva a una distorsión del propósito y fin de estos espacios, sugiriendo a los empleadores poder seguir brindando directrices en este espacio, es decir, la extensión de subordinación.

Se sabe que el elemento de la subordinación es un elemento esencial para poder identificar una relación laboral, ya que esta es sujeción por parte del trabajador frente al empleador para ejercer el poder de dirección (Neves, 2016). Este elemento, no debe identificarse en la estancia de los dormitorios, ya que en ese espacio el trabajador no está dentro del horario de trabajo, ni está cumpliendo labores productivas, por lo que no se encuentra obligado a cumplir el las órdenes relacionadas a la ejecución del empleo.

Ahora bien, tomando los argumentos que han establecido las tres instancias del presente proceso, estaríamos equiparando los dormitorios a un centro de trabajo, cuestión que ya hemos demostrado que carece de lógica y sentido. Por ende, estas establecen la extensión del poder de dirección del empleador de forma desmesurada, normalizando la regulación de la esfera privada e íntima, cuestión totalmente inconstitucional.

Por lo expuesto, seguir la línea argumentativa del Poder Judicial, expone y vulnera a los trabajadores en tres dimensiones: continuidad laboral, injerencia en la esfera privada (argumento que se desarrollará en el siguiente punto) y corresponde a un precedente que podría comprometer la seguridad jurídica. Más aún, al ser un régimen especial y no poder, por la distancia de los centros de trabajo, retornar a sus casas, es una exposición a todos los trabajadores de dichos regímenes.

Ahora bien, por otro lado, durante el desarrollo de la casación, sentencia de primera y segunda instancia, no se analiza a profundidad estos espacios, ya que solo se han considerado como parte de la unidad minera, dejando de lado el carácter de vivienda que llegan a tener. No es lógico que una vivienda, de forma paralela, tenga la característica de ser también un lugar de trabajo para la misma persona (cuando no exista el cumplimiento de una jornada de teletrabajo). Toda vez que, vuelve al trabajador un ente vulnerable y pasible del poder indiscriminado del empleador para fiscalizar y tener injerencia en su forma de descanso, tal como ya se ha indicado.

En esta primera línea argumentativa, me gustaría traer a colación un extracto del octavo fundamento de la sentencia de segunda instancia del presente caso:

*“Bajo esa misma línea, si bien al demandante se **le intervino fuera de su horario de trabajo, ello no es óbice para no cumplir las reglas o parámetros que establezca la demandada en sus centros de trabajo; pue el objetivo primordial como se dijo era de dicha área de descanso del personal y no libar o ingerir alcohol por estar prohibido, lo que implica un descanso inadecuado”**. (el subrayado es propio).*

Estas líneas son una clara vulneración al derecho al descanso. Se menciona que: (i) el demandante estaba fuera del horario laboral, sin embargo, debía seguir cumpliendo la normativa de trabajo porque se encuentra en el centro de trabajo. Ello resulta contrario e ilógico, tal como ya lo hemos comentado, no es razonable que un trabajador siga cumpliendo las normativas de su empleador cuando ya se encuentra fuera del horario laboral, y más aún, es abusivo considerar el campamento minero como parte del centro de trabajo, porque emana un control total y desproporcionado del trabajador. Es importante resaltar que estos trabajadores no pueden regresar a sus casas como en los trabajos ordinarios, por el hecho de la distancia y la labor, deben quedarse confinados durante su jornada acumulativa, pero por la necesidad de esta actividad no se debe permitir un abuso de sus derechos laborales, sino más bien, debe haber una mayor protección, tal como la que emana el artículo 181 del reglamento anteriormente citado.

Como último punto, la Sala, muy cuestionablemente, menciona que los hechos realizados por el trabajador “*implican un descanso inadecuado*”. Aquí podemos ver una clara trasgresión al derecho de libre desarrollo de la personalidad y del descanso, al

calificar la forma en que realiza su descanso, configurándose un pronunciamiento erróneo e inconstitucional.

5.2. ¿El empleador puede hacer prevalecer su potestad fiscalizadora frente al derecho a la intimidad del trabajador?

Después de haber desarrollado la índole y fin principal de los dormitorios en los campamentos mineros, el cual versa en relación al derecho al descanso. También debemos desarrollar el derecho a la intimidad, ya que mediante estos espacios es donde se va a proteger la intimidad y esfera personal del trabajador durante su tiempo de descanso, siendo un derecho fundamental que debe ser protegido frente a una posible vulneración del empleador. Además, este derecho se refuerza bajo el artículo 181 del reglamento, ya que establece que, los dormitorios aparte de considerarse como el domicilio legal de los trabajadores, también faculta a estos espacios de todas las garantías relativas a ello.

En ese sentido, invocamos el inciso 7, del artículo 2 de la constitución, el cual regula el derecho fundamental a la intimidad, personal y familiar, junto a la buena reputación, voz e imagen propia³. Al ser un derecho fundamental que actúa de forma transversal en todos los aspectos de la vida del ser humano, fue de gran relevancia que el Tribunal Constitucional realice alcances sobre este derecho, especialmente en el caso conocido como Magaly Medina, en su fundamento 39):

*“(...) la persona puede realizar los actos que crea convenientes para dedicarlos al recogimiento, por ser una zona ajena a los demás en que **tiene uno derecho a impedir intrusiones y donde queda vedada toda invasión alteradora del derecho individual a la reserva, la soledad o el aislamiento, para permitir el libre ejercicio de la personalidad moral que tiene el hombre al margen y antes de lo social**”.* (el subrayado es propio).

Por ello, el derecho a la intimidad faculta a las personas a evitar cualquier tipo de acceso no permitido a la esfera personal. Estableciéndose como alcance la facultad de tener

³ “Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona: Toda persona tiene derecho:

(...) 7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propia (...).”

espacios para la propia persona, en donde podemos realizar un libre desarrollo de la personalidad, debiendo ser protegido por el estado (Landa, 2017). Asimismo, este derecho se vincula directamente con **la inviolabilidad del domicilio**, ya que este es el ambiente en donde nos desarrollamos con mayor libertad e intimidad. Señalando como parte de su contenido esencial (i) la posibilidad de excluir del conocimiento público actos, hechos, información, entre otros para el libre desarrollo de la personalidad y (ii) la posibilidad de escoger qué aspectos de nuestra privacidad e intimidad puedan ser de conocimiento de terceros. (Landa, 2017).

Si bien es un derecho base, no es absoluto, teniendo su límite frente a otros derechos, por ejemplo, frente a un delito o violencia familiar dentro de una casa, en donde se contraponen el derecho de salvaguardar la vida. Sin embargo, tal como hemos establecido en el ejemplo, para poder limitar este derecho, y en algunos casos, retroceder, se debe requerir una contraposición frente a otro derecho, siendo inherente a nosotros, acompañándonos incluso en las relaciones laborales con nuestros empleadores. Pese a que la OIT no hace una referencia expresa en alguno de los convenios sobre el derecho a la intimidad, derecho reconocido internacionalmente, si realiza una breve mención en su Recomendación 190, en su punto 6, donde menciona que la compilación de información debe llevarse a cabo sin menoscabar el derecho de la intimidad.

En consecuencia y de acuerdo a lo mencionado en la pregunta anterior, si, los dormitorios de los trabajadores mineros, los cuales se encuentran en el campamento minero, pero cumplen con la función de domicilio legal y hasta como una vivienda familiar, es acorde que se encuentren facultados con el derecho a la inviolabilidad de domicilio, intimidad personal y familiar.

Por otro lado, para poder responder este segundo punto, debemos también desarrollar el poder de fiscalización del empleador. En ese sentido, la subordinación, como habíamos mencionado en la anterior pregunta, faculta al empleador para tener el poder de dirección sobre los trabajadores, pero también para fiscalizar sus labores durante la jornada de trabajo, con el fin de asegurar la correcta ejecución de esta.

No obstante, durante la investigación del presente informe identificamos el escaso pronunciamiento normativo de los legisladores frente a los límites del poder de fiscalización del empleador, dejando a la subjetividad de lo que menciona el artículo 9

de la LPCL “la razonabilidad de la medida adoptada”. Por ello, realizaremos un análisis ¿hasta qué punto puede llegar a ejercer su facultad fiscalizadora el empleador?

El poder de fiscalización del empleador es estrictamente para verificar, vigilar y controlar las órdenes, normas, reglamentos, directrices que la empresa emana para el cumplimiento adecuado de las labores (Muñoz, 2024). En ese sentido, encuentra su límite en las esferas fuera del horario de trabajo o relacionado con este y en el artículo 23 de la constitución, en donde se reconoce que ninguna relación laboral puede limitar, desconocer y/o vulnerar el ejercicio constitucional de los trabajadores⁴.

Trasladándose al caso en concreto y de acuerdo a lo relatado en las sentencias, el demandante comenta que, se encontraba libando licor dentro de su dormitorio, el cual ya hemos definido que no pertenece al centro de trabajo, y es aquí donde, es intervenido e interrogado por el personal de seguridad de la Unidad Minera, ingresando a su lugar de descanso, fuera del horario laboral y de forma intempestiva. Entonces, podemos identificar lo siguiente:

- (i) Al encontrarse fuera del horario de trabajo, no correspondía a la empleadora realizar una fiscalización, ya que no había ninguna actividad laboral que supervisar.
- (ii) Al ingresar de forma violenta al dormitorio del trabajador, tal como éste expresa, se está vulnerando el derecho de la intimidad y de inviolabilidad del domicilio, ya que estos dormitorios tienen carácter de vivienda y domicilio legal.

Lamentablemente, este es un hecho que la Corte Suprema debió analizar a profundidad, ya que estamos frente a una vulneración de dos derechos fundamentales versus la facultad de fiscalizar del empleador. No obstante, esto no fue siquiera comentado por alguna de las instancias. Es más, tampoco se reconoce la vulneración al espacio de descanso.

Por lo tanto, concluimos que la facultad fiscalizadora del empleador, no debió prevalecer frente al derecho a la intimidad, la inviolabilidad del domicilio del trabajador y su tiempo de descanso, habiéndose configurado un abuso del poder de fiscalización.

⁴ Artículo 23°.- (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)

5.3. Problema secundario 3: ¿Es suficiente el resultado positivo de un dosaje ético para justificar un despido?

Antes de iniciar con la argumentación esencial de este punto, es importante contextualizar y exponer las bases actuales para imponer una medida disciplinaria. Como primer punto, sabemos que los procedimientos disciplinarios son una facultad expresa del empleador que se fundamenta en su poder de subordinación y de dirección. Por ello, en relación a las posibles faltas laborales que pueda tener el trabajador, este puede ejercer su potestad sancionatoria. Sin embargo, esta potestad no puede ser aislada del ordenamiento, teniendo en cuenta los aspectos de razonabilidad y proporcionalidad, como se menciona en el artículo 9 de la LPCL:

*“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, **dentro de los límites de la razonabilidad**, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (el resaltado es propio)”.*

En ese sentido, el poder disciplinario del empleador, no es absoluto, ya que debe enmarcarse en los límites de la razonabilidad y proporcionalidad, garantizando siempre el debido proceso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución. Asimismo, el Tribunal Constitucional, en esa misma línea, ha establecido criterios para poder analizar sistemáticamente los antecedentes disciplinarios de este, la antigüedad en la empresa, el impacto y, por último, la posibilidad de aplicar sanciones menos gravosas.

El despido disciplinario, así como cualquier procedimiento disciplinario, debe revestir, no solo de garantías formales, sino también de la proporcionalidad y razonabilidad de los hechos. Esto quiere decir que, al momento de la aplicación de una medida disciplinaria, debe haber un análisis sistemático de sus antecedentes, antigüedad, impactos a la empresa y/o funciones, entre otros. Todo ello, para poder emitir una medida disciplinaria proporcional, en la cual sea la primera vía para dicha conducta, y no la última, como sería en el caso del despido (Tribunal Constitucional, 2010).

En relación a las medidas disciplinarias, existen diferentes tipos de sanciones: amonestación verbal, escrita, suspensión de 1 a más días, siendo el despido disciplinario la sanción más gravosa y de última ratio, ya que pretende no poder subsistir la relación laboral por el hecho incurrido. Por ello, si bien se puede llegar a configurar uno de los incisos de falta grave, no necesariamente estos correspondan a un despido disciplinario, sino más bien debe realizar un examen sistemático de todos los elementos mencionados por el tribunal para incluir a la proporcionalidad y razonabilidad en la medida.

Ahora bien, tal como se analizó en las preguntas previas, y en relación al despido por falta grave, específicamente en literal e) del artículo 25 de la LPCL, el cual señala el consumo de alcohol o drogas en el centro de trabajo. Este, si puede desembocar en un despido disciplinario. Sin embargo, para ello se debe realizar un exhaustivo análisis, trayendo al debate las situaciones específicas del régimen especial laboral minero.

La normativa nos detalla 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:

(...)

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; (...)

El inciso, dentro del ámbito del consumo de alcohol, nos marca dos supuestos: (i) en caso exista una concurrencia por parte del trabajador de asistir a su centro de trabajo (ii) cuando sea por única vez, dependiendo de la gravedad de las funciones que cumpla.

Sin embargo, la doctrina no brinda mayores supuestos y alcances, como es el de Toyama nos precisa que las personas que no desarrollan actividades, requieren de una reiteración para imputar el despido disciplinario. Cuando se da la primera vez, no ingresa

al centro de labores y se le notifica una medida disciplinaria gradual. En caso concurra en una segunda vez, será acreedor del despido disciplinario por la concurrencia. Se trata de resaltar que existen otras medidas, menos lesivas, para la corrección de una conducta, ya que invocar el despido disciplinario estaría diciendo que es una relación laboral insostenible (2009).

Un ejemplo de ello, es la Casación Laboral 17148 – 2016:

*“11 En este orden de ideas y teniendo en cuenta que los hechos evidentemente ciertos y admitidos como son la concurrencia del actor en estado de embriaguez o signos de ello, apreciados en las circunstancias en que el actor tenía conocimiento que no iba a realizar ese día labores de buzo por haberse programado el mantenimiento de la embarcación donde laboraba, y que no se ha acreditado la reiterancia en esta conducta, es decir, **no existen antecedentes de que el recurrente hubiese llegado a laborar en estas condiciones con anterioridad, nos conduce a la conclusión de que la sanción de despido del trabajador resulta desproporcionada con respecto a un hecho que si bien configura falta o infracción al Reglamento de Trabajo, no reviste tal gravedad que constituya una lesión irreversible al vínculo laboral, que haga imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral, por lo que considero le corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario, conforme a la regla establecida en el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo declararse fundada la pretensión subordinada”.***

El caso citado aborda la casuística de un buzo que llegó en estado de embriaguez a trabajar, sin embargo, este sabía que ese día se encontraba programado el mantenimiento, por lo que no realizaría actividades, con lo cual no se configura, ni se constituye el ámbito de gravedad o daños al empleador. Por lo que, la Sala se pronuncia estableciendo que no era proporcional la imputación de un despido. Es importante mencionar que, no me encuentro a favor de que esta práctica sea tolerable por el empleador, ni mucho menos debe pasar inadvertida. Lo que aquí se quiere sostener es que, en todo caso debe llevar un análisis exhaustivo de los hechos para identificar si el despido es verdaderamente la única opción, o si, por el contrario, con el fin de proteger el derecho fundamental al trabajo, puede emplearse otra medida disciplinaria.

Entonces, en torno a la protección de este derecho, la sola presencia de alcohol en la sangre, no debe ser el único detonante para la imputación de un despido. Sino más bien, como hemos visto en los casos citados, se debe realizar un análisis sistemático en donde se involucre: (i) Las actividades a realizar ese día, en caso llegó o no a realizarlas (ii) El impacto en el centro de trabajo y (iii) si existe una medida menos gravosa para ello.

Irradiando lo mencionado al presente caso, se identifica claramente, que no nos encontramos frente a un despido disciplinario razonable y proporcional. Dejando de lado el factor del domicilio legal, por lo cual no podríamos estar frente a la configuración de esta falta grave, ya que este se encontraba libando licor en su dormitorio; identificamos que no ha existido una evaluación de los estándares establecidos por el Tribunal Constitucional para la aplicación del despido.

En ese sentido, en ninguna de las tres instancias hemos podido identificar la presencia de los siguientes aspectos:

- Antigüedad del trabajador: Aproximadamente 19 años de relación laboral.
- Medidas disciplinarias: No se mencionan en las sentencias antecedentes disciplinarios de relevancia para el caso.
- Impacto en el centro de trabajo: No se hace mención del impacto en el centro de trabajo, ya que, de acuerdo con la resolución de primera instancia, no era necesario configurar este, entendiéndose que no hubo daño materializado.
- ¿Existían otras medidas alternativas?: Como hemos indicado en este apartado, existen niveles y tipos de medidas disciplinarias, siendo el despido la última ratio. En ese sentido, si existían otras medidas disciplinarias para afrontar la situación, ya que el fin de estas medidas es corregir la conducta.

Por lo tanto, al no ser suficiente el resultado positivo de un dosaje etílico para justificar un despido, tal como se ha visto detallado por la jurisprudencia citada, se requiere de un análisis sistemático de mayor profundidad, el cual, tampoco hemos podido ver en el proceso.

5.4. Problema complementario 1: ¿Corresponde a una demanda por despido fraudulento?

Ahora bien, desde el lado procesal, se desprende de los hechos que, el trabajador, al identificar esta vulneración de derechos que decantó con un despido disciplinario, interpone una demanda por despido fraudulento. En ese sentido, desarrollaremos el contenido y los elementos que configuran este tipo de despido. Ello, con el fin de identificar si hubo o no una correcta configuración de este, y en caso no haberse dado este tipo de despido, proponer cual sí se hubiera configurado.

Como primer punto, desde la normativa nacional hemos identificado que este despido no se encuentra expresamente regulado en la TUO de la LPCL. Sin embargo, si ha sido desarrollada por nuestro Tribunal Constitucional y la jurisprudencia.

A través del expediente 976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional establece la existencia del despido fraudulento:

“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. N.º 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.º 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas”. (el subrayado es propio)

El Tribunal señala que el despido fraudulento se da cuando se le intenta atribuir al trabajador hechos que no son reales o que han sido contruidos por el empleador, con el fin de acreditar una causal de despido, lo cual corresponde al ánimo perverso.

Para la doctrina, el abogado Jorge Toyama hace mención sobre lo correspondiente al despido fraudulento:

“(…) un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (…)

En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”. (pág. 157)

Este despido acarrea una vulneración a los derechos de las personas establecidos en la constitución, como es el derecho al trabajo (art.22), el debido proceso (inciso 3, art. 139). Una vez vulnerado estos derechos, la forma en que se debe proceder para seguir protegiendo al trabajador, es solicitando la reposición del trabajador, y en otros casos, la indemnización por daños y perjuicios.

Ahora que ya contamos con la definición y elementos que configuran un despido fraudulento, pasaremos al análisis de los hechos:

- Imputación inexistente de hechos: No se configura este elemento, debido a que el hecho, si se configuró y fue reconocido por el trabajador.
- Fabricación de pruebas: No se configura una fabricación de pruebas, y tampoco se menciona a lo largo del desarrollo del caso en las tres instancias.
- Imputación no prevista: Se imputo el inciso e) del art. 25 del TUO de la LPCL, por lo que, al existir la tipificación no se configura este elemento.

Sobre el último punto, la configuración del ánimo perverso, este, según la jurisprudencia, Casación N°16565-2013-Lima, menciona que, para identificar la inexistencia o falsedad de los hechos debe ser claramente falsa o evidente para el empleador. (p.10) Esto es que, aun así, los hechos atribuidos carezcan de veracidad, el empleador los utiliza para impulsar el procedimiento de despido.

Por ende, y de acuerdo a un resumido análisis, se ha comprobado que no hay elementos suficientes para la configuración de un despido fraudulento, tal como indica la Casación laboral N°18225-2016, que, al haberse imputado en la carta de preaviso de despido

hechos existentes, y no habiéndose comprobado el ánimo perverso, no estaríamos frente a esta categoría de despido (p.11).

No obstante, a lo largo del presente informe se ha señalado que ha existido una vulneración de dos derechos fundamentales, como es el derecho a la intimidad y el descanso. Por ello, identificamos que, de poder reformularse la demanda por el despido, corresponderá utilizar el despido lesivo de derechos fundamentales.

Si bien este tipo no se encuentra dentro de los supuestos tipificados por la normativa procesal, es menester mencionar que, si ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional, debido a la necesidad que se tiene en la protección de derechos fundamentales. Ahora bien, el despido lesivo de derechos fundamentales en el presente caso se configura al ser el motivo del despido: gozar de su derecho a la intimidad y el descanso, utilizándolo para el libre desarrollo de la personalidad, como fue el de libar alcohol en su dormitorio. Asimismo, este derecho fundamental (intimidad), fue vulnerado en *la forma*, ya que el empleador vulnera de forma invasiva, al ingresar a su dormitorio con el fin de constatar e interrogar al trabajador. Un ejemplo de ello, se menciona en la sentencia del Tribunal Constitucional español, que declaró la nulidad de un despido por basar la medida disciplinaria en una grabación telefónica (Blancas, 2003).

Debido a las vulneraciones fundamentales expuestas, se podría interponer una acción de amparo, la cual toma procedencia ya que protege los derechos fundamentales no cubiertos por otras acciones. Con ello, y cumpliendo los requisitos de procedencia del amparo, se llegaría a comprobar que el despido fue inconstitucional, y se ordenará la reposición del trabajador, ya que se busca restaurar el derecho violentado.

5.5. Problema principal: ¿Estamos ante una configuración proporcional y razonable del inciso e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, y se pueden identificar sus elementos?

Una vez que ya hemos resuelto las preguntas secundarias anteriores, las cuales nos ayudarán a responder nuestra pregunta principal, ya podemos realizar la síntesis de estas, con el fin de dar una respuesta final que englobe todos los temas abordados.

En ese sentido, para identificar si se ha logrado configurar la presente falta grave, se ha identificado el texto normativo peruano que ha establecido, en su artículo 25 del TUO

de la LPCL, un inciso en donde se sanciona como falta grave, acudir al centro de labores en estado de embriaguez:

“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 **conurrencia 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;”*

El texto normativo nos brinda dos escenarios en los que se podría configurar este inciso: (i) concurrencia en estado de embriaguez al centro de labores, y (ii) con la sola asistencia (una vez) en dicho estado pero que por la naturaleza de la función sea gravosa. Además, de la jurisprudencia se desprende que existe un tercer escenario que es, si el trabajador se encuentra bebiendo bebidas alcohólicas en el centro de trabajo o durante la jornada.

Siendo el último de los escenarios mencionados el que tiene mayor relevancia con los hechos, se procederá a realizar el análisis bajo este. Y es que, en un primer punto, se identifica de los hechos que el trabajador no realiza el consumo dentro del centro de trabajo, ya que, como hemos mencionado en la anterior pregunta no es posible que se considere como centro de trabajo el lugar en donde realiza su descanso, que es el dormitorio y domicilio legal, no pudiendo configurarse este elemento, desvirtuando la configuración del artículo de falta grave imputado.

No obstante, antes de seguir con el análisis, me parece conveniente incorporar al informe el fallo de la Segunda Sala de Derecho constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N°4574-2024 PASCO, sin dejar de hacer la precisión de que esta es la misma Sala que declaró infundado el recurso de

Casación materia de análisis y que además, tienen a tres magistrados en común⁵. Es llamativo para la jurisprudencia como es que, en tan solo siete meses de diferencia entre una Casación y otra, los magistrados cambiaron rotundamente su razonamiento, y se atrevieron a argumentar y hasta analizar la especialidad del régimen minero.

En ella, se desarrolla un contexto de régimen especial minero, basándose en un trabajador minero, que fue encontrado bebiendo licor en su habitación durante el periodo de descanso:

*“(…) 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**”.*

De acuerdo a la casación mencionada se establece lo siguiente: (i) el estado de ebriedad debe estar acompañado de recurrir a sus labores, o un impacto en el cumplimiento de estas, no siendo aplicable a momentos en que se encuentra en descanso (ii) no se materializa un grado de riesgos.

Sobre el punto (ii) en relación en relación a los hechos, tampoco se ha identificado, mencionado, señalado o si quiera estimado, el impacto, riesgos por los hechos imputados al trabajador, por lo que no se configura dicho supuesto.

⁵ Los Magistrados en común entre ambas Casaciones son:
Burneo Bermejo
Ramal Barrenechea
Carrasco Alarcón

Por ello, no se han podido identificar los elementos que configuran la normativa correspondiente al despido por falta grave, no habiéndose configurado un despido proporcional y razonable.

6. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo establecido en el artículo 181 del Reglamento de Seguridad y salud Ocupacional en Minería, los dormitorios en los campamentos mineros no deben ser considerados como parte del centro de trabajo, ya que estos espacios corresponden al domicilio legal del trabajador durante el periodo de desplazamiento en la unidad minera. En ellos se debe garantizar el descanso y libre disposición del tiempo de los trabajadores. De no respetar este límite, se estarían vulnerando los derechos a la intimidad, libertad y descanso, avalando una extensión sin fin del poder de subordinación.

En relación a la potestad fiscalizadora del empleador y el derecho a la intimidad: Facultad VS Derecho fundamental. Esta potestad encuentra su límite fuera del horario laboral y cuando no exista una actividad laboral que supervisar. Los dormitorios, al no concertar ninguna actividad laboral, no deben ser fiscalizados por el empleador. De ser fiscalizados, se estaría vulnerando el derecho a la intimidad- inviolabilidad de domicilio, en donde se puede impedir al empleador la intervención intempestiva.

Por otro lado, el solo resultado positivo en una prueba de dosaje etílico no corresponde absolutamente a un despido disciplinario, este debe estar acompañado y revestido del marco constitucional, mediante un análisis sistemático de: antigüedad, medidas disciplinarias, vías alternativas (otras medidas disciplinarias), impactos negativos relacionados a la conducta.

Asimismo, no nos encontramos frente a la configuración de un despido fraudulento como se demandó en el presente caso, toda vez que no hemos podido identificar los elementos de esto. No obstante, si nos encontramos frente a un despido lesivo de derechos fundamentales, el cual se podría materializar a través de la vía de amparo para conseguir la reposición laboral.

Por lo tanto, de acuerdo a lo demostrado, no se ha configurado el inciso e) del artículo 25 del TUO de la LPCL. Por un lado, no se ha podido demostrar el elemento de

concurrancia al centro de trabajo en estado de ebriedad, ya que no se encontraba en el centro de trabajo, sino en su domicilio legal, desvirtuando completamente la imputación.

Sin embargo, por otro lado, al analizar la forma en que se realizó este despido disciplinario, podemos identificar que tampoco se respetaron los principios de proporcionalidad y razonabilidad. No se acreditó ningún riesgo para la empresa o terceros, ni se analizaron otros aspectos claves para la determinación de una medida disciplinaria, como también si correspondía aplicar la de última ratio.



BIBLIOGRAFÍA

Arango, C., Molina C., Suarez, A. (2011). Nivel de riesgo de consumo de alcohol en trabajadores de una empresa de servicio de transporte público urbano de la ciudad de Medellín. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29 (4), 411-418. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522007.pdf>

Arce Ortíz, E. (2015) La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales, Tercera edición, Ubi Lex Asesores, Lima, Perú

Blancas, C. (2003) La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho & Sociedad* 21. 154 – 171.

Constitución Política del Perú (1993)

Corte suprema (2024) Casación laboral N° 4574-2024 PASCO

Corte Suprema (2017) Casación laboral N° 17148-2016 SULLANA

Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997).

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

De las Casas de la Torre, O. (S/F) El derecho a la intimidad del Trabajador. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Perú. 209-236.

Dirección del Trabajo de Chile (2024) ¿Cuál es el descanso a que tiene derecho el trabajador después de terminada su jornada diaria de trabajo? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60060.html>

Gonzales Vela, Carlos (2015). Constitucionalidad y legalidad en la aplicación de la jornada atípica acumulativa en la minería y la obligatoriedad o no del pago por el trabajo realizado en días feriados. Lima, Perú. 91-116.

Gúzman Barron, C. (2021) La protección constitucional del derecho al descanso. Lima, Perú. 259 – 274.

Landa Arroyo, C. (2017) Los derechos fundamentales. *Lo esencial del Derecho 2*. Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ministerio de Energía y Minas (2025) Ley General de Minería Texto Único Ordenado. Lima, Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (S/F) Conociendo tus derechos laborales en la Actividad Minera. Lima, Perú. (1-2)

https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/2_Diptico_Actividad_Minera.pdf

Ministerio de Energía y Minas (2016) Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería

Miyagusuku, J. T. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. Lima, Perú. 172–189.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792885.pdf>

Miyagusuku, J. T. (2003). El despido disciplinario en el Perú. Lima, Perú. 120–154.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12196/12761/0>

Morales Corrales, P. (2006). Jornadas de trabajo y descansos acumulativos en el sector minero. A propósito de las resoluciones del Tribunal Constitucional. Lima, Perú. 223 – 238.

Neves Mujica, J. (2016). Introducción al derecho del trabajo. Facultad de Derecho. Lima, Perú.

Tarazona, M. (2020). ¿Ingresar ebrio al trabajo puede originar el despido? Revisión Jurisprudencial. En C. Puntriano y L. Valderrama (directores). Estudios sobre el Despido en el Perú (pp.137 – 149). Gaceta Jurídica S.A.

Tribunal Constitucional (2003). Expediente N°976-2001-AA/TC sobre los alcances del despido fraudulento. Lima, Perú.

Tribunal Constitucional (2005). Expediente 6712-2005-PHC, caso Magaly Medina. Lima, Perú.

Tribunal Constitucional (2010). Expediente 00606-2010-PA/TC sobre los alcances del despido fraudulento. Lima, Perú.

Tribunal Constitucional (2016). Expediente 18225-2016-PA/TC sobre los alcances del despido fraudulento. Lima, Perú.

SUNAFIL (2017). Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sub Sector de Minería. Lima, Perú.

Organización Mundial del Trabajo (1919) El Convenio núm. 001 sobre Convenio sobre las horas de trabajo (industria).

Organización Mundial del Trabajo (1995) El Convenio núm. 176 sobre seguridad y salud en el trabajo en la minería y algunas experiencias internacionales en su implementación

Puntriano, C. (2018). La embriaguez como causa de despido en la jurisprudencia laboral. La Ley: El Angulo Legal de la Noticia. <https://laley.pe/art/4659/la-embriaguez-como-causa-de-despido-en-lajurisprudencia-labora>



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

**CASACIÓN LABORAL N° 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sumilla: No se configura el despido ilegal cuando la terminación del vínculo laboral se ha basado en hechos realmente ocurridos y que configuran falta grave causal de despido; ello sobre actos que transgreden los deberes esenciales

Lima, trece de marzo de dos mil veinticuatro. -

VISTA; la causa cinco mil novecientos noventa, guion dos mil veintitrés, **SELVA CENTRAL**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Richard Otilio Galindo Reymundo**, mediante escrito presentado el doce de setiembre de dos mil veintidós, contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta y uno de agosto del dos mil veintidós que **confirmó la Sentencia apelada** del diecinueve de julio de dos mil veintidós, que declaró **infundada la demanda**; en el proceso seguido contra la demandada **Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.**, sobre **reposición**.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiséis de junio de dos mil veintitrés presente en el cuaderno de casación formado, por las causales de:

- i. *Infracción normativa del numeral 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

ii. Infracción normativa del literal e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero. Antecedentes del caso

1.1. Pretensión: Conforme se aprecia del escrito de demanda el demandante pretende se declaren nulas la carta notarial N° 266-2021 y la Carta Notarial N° 291-2021. Y como consecuencia de ello su reposición en el cargo de operador de mina más el pago de sus remuneraciones y CTS

1.2. Sentencia de primera instancia: El Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de la Selva Central, mediante sentencia de fecha diecinueve de julio de dos mil veintidós, declaró infundada la demanda.

Señala que la desvinculación del demandante de su centro de trabajo obedeció a causas justas de despido relacionadas con su conducta pues se encontró al trabajador dentro de su centro de trabajo en estado de ebriedad.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Mixta y de Apelaciones de la misma Corte Superior de Justicia, mediante

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sentencia de vista, de fecha treinta y uno de agosto de dos mil veintidós confirmó la sentencia apelada bajo similares fundamentos.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Referente a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Al haberse declarado procedentes el recursos extraordinario por infracción de orden procesal, así como de derecho material, se emitirá pronunciamiento inicial respecto a las infracciones procesales denunciadas, toda vez que, descartada la presencia de defectos procesales, será posible un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

Cuarto. De la infracción normativa del inciso 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Esta disposición regula lo siguiente:

[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

al efecto, cualquiera sea su denominación [...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan [...].

b) Dimensiones del derecho al debido proceso.

La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo.

El debido proceso sustantivo, según SAGUEZ se [...] refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión.¹

Se puede concluir que la *dimensión sustantiva* del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos.

Mientras que el debido *proceso adjetivo* está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

c) Contenido del derecho al debido proceso.

¹ SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de la sentencia del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial
- iv) Derecho a la prueba
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones
- vi) Derecho a los recursos
- vii) Derecho a la instancia plural
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- ix) Derecho al plazo razonable

d) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Quinto. Esta Sala Suprema ha establecido, en la Casación número 15284-2018-CAJAMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de lógica.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

Sexto. Análisis del caso concreto

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

En el presente caso, estando a los argumentos expresados por la parte recurrente, se aprecia que la Sentencia de Vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido estrictamente a los medios probatorios aportados al proceso, mostrados y debatidos en el proceso, así como el análisis de la normativa aplicable al caso en concreto, de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación y/o sobre algún supuesto que vulnere el debido proceso, en tanto se ha cumplido con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*.

En consecuencia, se debe señalar que de lo expuesto en la parte considerativa y resolutive de la Sentencia emitida por el Colegiado de la Sala Superior no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra el debido proceso, por lo que la causal invocada se debe declarar **infundada**.

Séptimo. Sobre la causal material

La causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso, debe circunscribirse a delimitar si la falta imputada al actor hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre las partes, ello de conformidad con la siguiente infracción normativa:

Infracción normativa del artículo literal e) del 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, dispositivo legal que prevé:

“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. La autoridad policial prestara 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 (...).”

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Octavo. Cabe mencionar que este Supremo Tribunal centrará su análisis, respecto a que si la Sala Superior ha incurrido en la infracción normativa declarada procedente, esto es, si la falta imputada al actor hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre las partes conforme a lo argumentado por la parte recurrente en su escrito de casación, al señalar que en autos se encuentra acreditada la falta grave que sustenta el despido del demandante.

Alcances sobre el despido arbitrario y la falta grave.

Noveno. El artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Decreto Supremo número 003-97-TR, establece que, para el despido de un trabajador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

Así, el despido debe estar fundado en una causa justa, con lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación. La norma establece las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador. Dentro del ámbito relacionado con la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° de la norma citada, que también define la falta grave como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Para Carlos Blancas: *“La causa justa, viene, de este modo a constituirse en el elemento legitimador del despido, en el supuesto habilitante del poder patronal para despedir. La existencia de la causa justa hace emerger el poder empresarial para el despido y convierte a éste en un acto legítimo. Por el contrario, la ausencia de una causa justa supone que el despido es un acto arbitrario, basado en un poder de hecho, pero carente de legitimidad jurídica.”*²

El mismo autor cita a Mario Pasco: *“La falta grave puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral; esto es, una*

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 87.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral...”

“...La gravedad es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”³.

Así la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, a efectos de establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

En cuanto a supuestos tipificados como falta grave

Decimo. En ese contexto: “(...) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las

³ PASCO COSMOPOLIS citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, pág. 194

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

*normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas*⁴.

Solución al caso concreto

Décimo Primero. En el presente caso, la parte recurrente fundamenta la causal declarada procedente en que la Sala Superior interpretó erróneamente el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues al trabajador se le imputó la comisión de falta grave cuando se encontraba en su habitación en horario de descanso.

Décimo Segundo. Es importante tener presente algunas apreciaciones previas que permitan entender el fondo del asunto, las mismas que son:

- La demandada, mediante carta de preaviso del veinte de noviembre del dos mil veintiuno y carta de despido del siete de diciembre de dos mil veintiuno, ha despedido al actor por las faltas graves estipuladas en los literales a), e) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR; atribuyéndole principalmente que, se le ha encontrado en el campamento de Aynamayo con signos aparentes de haber consumido alcohol.
- El demandante, en su carta de descargos, señala sustancialmente que la imputación es infundada por que al momento en que ocurrió el hecho se encontraba fuera del horario de trabajo, entrándose en su descanso.

⁴ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Décimo Tercero. Por su parte las instancias de mérito han señalado que el demandante de ningún modo niega la falta atribuida sino que reiteradas veces hace alusión a que los hechos atribuidos al demandante se produjeron en el campamento más no en la mina que es su centro de trabajo.

Décimo Cuarto. Este Supremo Tribunal advierte que el demandante con su recurso de casación pretende que se analice de manera repetida que la falta atribuida no se realizó en su horario laboral sino en su horario de descanso y en una locación distinta al área de trabajo, sin embargo, como también lo han señalado las instancias de mérito, el centro de trabajo viene a ser la unidad de producción con organización específica en el que se encuentra comprendido el lugar de trabajo y además las instalaciones como el campamento, comedor, etc. Encontrándose establecido por ende que la falta grave atribuida (que no es materia de análisis pues el demandante no niega su comisión) si bien fue realizada en el campamento minero de Aynamayo, este también viene a ser parte del centro de trabajo por lo que a consideración de este Supremo Colegiado la teoría del caso del actor no tiene sustento.

Décimo Quinto. En mérito a lo expuesto se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del inciso e) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en tanto, se encuentra acreditado que el actor ha incurrido en falta grave pasible de despido y han existido los hechos que han dado lugar a éste, por lo que la causal denunciada deviene en **infundada**.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5990-2023
SELVA CENTRAL
Reposición
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Richard Otilio Galindo Reymundo**, mediante escrito presentado el doce de setiembre de dos mil veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha treinta y uno de agosto del dos mil veintidós. **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido contra la demandada, **Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.**, sobre **reposición**; interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Ramal Barrenechea**; y los devolvieron.

S.S.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

TORRES GAMARRA

CARRASCO ALARCON

YANGALI IPARRAGUIRRE

Ergh/nlc