

Pontificia Universidad Católica del Perú
Facultad de Derecho



INFORME JURÍDICO SOBRE CASACIÓN LABORAL N°17148-2016-SULLANA

Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título de **Abogada**

Autor

Mayra Lucía Rojas Rodríguez

Revisor

Manuel Gonzalo De Lama Laura

Lima, 2021

RESUMEN:

La Casación Laboral N°17148-2016-Sullana analiza si, el despido, por la comisión de falta grave sustentada en el artículo 25° literal e) de la LPCL, se encuentra amparada en los principios básicos que configuran el despido o si, por el contrario, no existe causa objetiva que lo justifique.

A partir de ello, el objetivo del presente informe jurídico consiste en sustentar que, el análisis que tuvo el legislador al elaborar el artículo 25°, requiere de una evaluación y restandarización al momento de estimar este tipo de conductas, toda vez que, si bien un hecho determinante como el de asistir al centro de trabajo en estado de ebriedad podría no reunir los elementos que configuran la comisión de la falta grave estipulada en el literal e), sí podría constituir una conducta igualmente reprochable que haría irrazonable la subsistencia de la relación laboral en mérito a una causal distinta, en el caso en específico, la señalada en el literal a) del referido artículo.

Respecto al método empleado, el informe se desarrolló en el marco de una investigación descriptiva correlacional, para lo cual se empleó, principalmente, material jurisprudencial, doctrinal, normativa laboral, etc.

A modo de conclusión, si bien la decisión de la Sala fue correcta en cuanto a que no existió causa objetiva que sustentaría el despido por la comisión de la falta grave recaída en el literal e) del artículo 25°, por los elementos que dicha infracción reúne, este sí calzaría en el supuesto tipificado en el literal a) del referido artículo.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. CONTENIDO DEL TRABAJO	2
2.1. Justificación de la elección de la Resolución	2
2.2. Relación de los hechos sobre los que versa la controversia de la que trata la Resolución	3
2.2.1. Resumen de los hechos del caso	3
2.2.2. Sentencia de Primera Instancia	4
2.2.3. Sentencia de Segunda Instancia	5
2.2.4. Casación	7
2.3. Identificación de los principales problemas jurídicos	9
2.3.1. Problema Jurídico Principal:	9
2.3.2. Problemas Jurídicos Secundarios:	9
2.4. Análisis y posición fundamentada sobre cada uno de los problemas de la Resolución	10
2.4.1. Problema jurídico principal: <i>¿En el caso del demandante, el despido basado en el segundo supuesto contemplado en el literal e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se dispuso considerando los principios básicos que configuran dicha sanción?</i>	10
2.4.2. Primer problema jurídico secundario: <i>A partir de lo señalado, específicamente, en el literal e) del Artículo 25° de la LPCL ¿El poder de dirección en relación al ejercicio de la potestad sancionadora se ejerció dentro de los límites a tener en cuenta por el empleador?</i>	15
2.4.3. Segundo problema jurídico secundario: <i>¿Se pudo haber imputado a la demandante alguna otra causal de falta grave que configuraría el despido?</i>	17
2.4.4. Tercer problema jurídico secundario: <i>¿En qué falta grave habría incurrido el recurrente?</i>	20
3. CONCLUSIONES	25
4. RECOMENDACIONES	27
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

1. INTRODUCCIÓN

El caso materia del presente informe jurídico es de gran importancia, toda vez que, la Corte Suprema mediante Casación N°17148-2016-SULLANA, emplea un criterio distinto en lo relacionado a la asistencia al centro de trabajo en estado de ebriedad y señala que dicha conducta, per se, no justificaría el despido, en tanto será necesario valorar la existencia de los elementos que configuran la falta.

Sobre el particular, el presente informe jurídico abordará dicha controversia teniendo como problema jurídico principal, determinar si en el caso del demandante, se reúnen los principios básicos que configuran la sanción de despido basado en el segundo supuesto contemplado en el literal e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es decir, cuando la naturaleza del trabajo o las funciones revistan de excepcional gravedad, de tal manera que, hagan insubsanable la relación laboral.

Ello con el objetivo de evidenciar que, para proceder con el despido, si bien resulta indispensable que la causal que se impute al trabajador calce de manera objetiva en el supuesto normativo que se alegue, cabe cuestionarse si, cuando el legislador elaboró el artículo 25° de la LPCL y tipificó las faltas graves, evaluó las particularidades que podrían suscitarse en la comisión de infracciones laborales, como las que se presentan en el caso materia de análisis. A partir de ello, se podrá demostrar que, la referida base normativa requiere de un re estandarización, en la que se contemple una valoración de los hechos y evaluación de la conducta, con la finalidad de evidenciar que, en casos específicos, estas podrían calzar en una falta grave distinta pasible de ser sancionada con el despido.

Para este fin, el presente informe se desarrolla en el marco de una investigación descriptiva correlacional, en tanto, a partir del estudio de un caso en específico, se genera una hipótesis que nos permite evaluar el grado de relación existente entre la razonabilidad, proporcionalidad y tipicidad del despido y la causal de falta grave imputada al demandante. Para ello, los instrumentos empleados para poder desarrollar la presente investigación consistieron en material jurisprudencial, doctrinal, bases normativas laborales, etc.

Es así que, se puede concluir que en el caso materia de análisis, si bien la falta imputable no contempla los elementos establecidos en el literal e) del artículo 25°, toda vez que, además de no existir reiterancia, el ejercicio de sus funciones no recae en una

situación de excepcional gravedad; el comportamiento del demandante, en el caso específico, puede, de manera efectiva, calzar en un supuesto distinto, específicamente, el establecido en el artículo 25° literal a) de la precitada base normativa, la cual hace referencia al quebrantamiento de la buena fe laboral por parte del trabajador, pues al aprovecharse de una determinada situación y tomar carta libre para asistir al centro de trabajo en estado de ebriedad, se estaría evidenciando un comportamiento que va en contra de la confianza depositada por el empleador, afectando las expectativas que este tiene en relación, no solo del cumplimiento de las obligaciones de sus trabajadores, sino, además, a la actitud que deberían demostrar en el desarrollo del vínculo laboral.

2. CONTENIDO DEL TRABAJO

2.1. Justificación de la elección de la Resolución

La Casación N°17148-2016-SULLANA, materia de análisis en el presente informe jurídico, resulta de relevancia en tanto nos permite determinar los alcances y pertinencia de la aplicación del artículo 25° literal e) del Decreto Supremo N°003-97-TR, T.U.O. del D.L. N°728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

Es así que, la Corte Suprema, mediante la referida Casación, reitera su posición respecto a que no solo se debe evaluar la concurrencia del trabajador en estado de embriaguez al centro de trabajo, sino que, además, se deberá realizar una valoración respecto a la naturaleza de las funciones en tanto la falta cometida constituya una lesión que haga insostenible el vínculo laboral y la subsistencia del mismo.

En ese sentido, resulta relevante para el derecho el análisis de esta controversia, toda vez que, nos permite analizar el criterio empleado por la Sala para determinar la procedencia del despido en caso de asistencia al centro de trabajo en estado de ebriedad, en un supuesto en el que, si bien no existe reiterancia, el análisis se centre en evaluar la viabilidad de aplicar el segundo supuesto, es decir, aquel en el que, aunque no exista reincidencia, la naturaleza de las funciones del trabajador o del trabajo revista de excepcional gravedad.

Es así que, determinar la procedencia de la imputación del literal e) en el caso en específico, resulta indispensable para sustentar la viabilidad de la aplicación del despido bajo dicha causal o si, por el contrario, es que partir de este se terminan vulnerando

ciertos principios básicos que configurarían la sanción impuesta. Asimismo, establecer los límites del ejercicio de la potestad sancionadora por parte del empleador, nos brinda los alcances necesarios para determinar si, efectivamente, fue objetivo sancionar al trabajador con el despido en base a un causal que, en los hechos, no reúne los elementos que la tipifican.

Ello nos permite plantear otro supuesto en el que, si bien la comisión de la falta no calza de manera objetiva en la causal que se imputa, bajo un análisis de los hechos, cabe evaluar si constituye una conducta laboralmente reprochable que puede ser sancionada con el despido.

Por lo tanto, el análisis del presente recurso de casación nos permite desarrollar un tema bastante controvertido dentro del Ordenamiento Jurídico Laboral Peruano, toda vez que, la jurisprudencia y la doctrina no cuentan con una interpretación uniforme respecto a la aplicación del literal e) del artículo 25° de la LPCL. Sin embargo, el caso en específico, nos plantea un escenario distinto en el que, al no considerar las particularidades que se pueden presentar, se podría estar afectando la facultad sancionadora de la que dispone el empleador.

Por consiguiente, el tema materia de análisis radica en torno a la aplicación de principios laborales y la efectiva imputación de las causales de falta grave establecidas en el artículo 25° de la LPCL, siendo necesaria una re estandarización e interpretación normativa para determinar la procedencia en la atribución de los supuestos que esta norma contempla.

2.2. Relación de los hechos sobre los que versa la controversia de la que trata la Resolución

Nicolás Javier Córdova Navarro interpuso demanda sobre nulidad de despido, como pretensión principal o, como pretensión subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario, contra su ex empleadora Diving del Perú S.A.C.

2.2.1. Resumen de los hechos del caso

En el mes de noviembre de 2012, Diving del Perú S.A.C., inicia el proceso de despido contra el Sr. Nicolás Javier Córdova Navarro, quien desempeñaba el cargo de Buzo – Categoría II, por haberse detectado que, en fecha 11 de noviembre de 2012, acudió al centro de trabajo en estado de ebriedad.

A razón de ello, se le practicó las pruebas pertinentes con el uso del alcoholímetro, las cuales, en la tercera oportunidad, arrojó resultado positivo, por lo que, fue dirigido a la dependencia policial de Talara, lugar en el cual se le realizó un examen cuantitativo mediante una muestra de sangre, certificándose 0.50 g/l (cero gramos con cincuenta centigramos de alcohol por litro de sangre).

Ante lo ocurrido, en fecha 16 de noviembre de 2012, el empleador cursa al entonces trabajador la carta de pre aviso de despido, imputándole, únicamente, la comisión de falta grave prevista en el literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, T.U.O. del D.L. N°728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Seguidamente, mediante carta de descargos, el ex trabajador negó haber ingerido bebidas alcohólicas, reconocimiento expresamente haber libado la noche anterior a la detección de la falta, sin embargo, precisó que la fecha de la comisión de la falta, este no tenía programado actividades de buzo. Pese a ello, en fecha 29 de noviembre de 2012 se remite la carta de despido, en mérito a lo señalado en el segundo supuesto del referido artículo.

2.2.2. Sentencia de Primera Instancia

Mediante Sentencia de Primera Instancia el Juzgado a cargo declara infundada la demanda interpuesta, toda vez que, considera que los artículos 25° literal e), 31°, 32° y 33° del Decreto Supremo N°003-97-TR, T.U.O. del D.L. N°728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, fueron aplicados de manera legítima en el presente caso y que, por el contrario, no cabe la aplicación de lo establecido en el artículo 29° literal a).

Respecto al artículo 25° literal e), el cual hace referencia a la imputación de falta grave por haber concurrido al centro laboral bajo los efectos del alcohol, el Juzgado considera que, el accionante tenía conocimiento de que la conducta demostrada infringía normativa legal e interna de la empresa.

Que, además, sostiene el Juzgado, la referida normativa recoge el supuesto de no reiterancia cuando la naturaleza de la función o del trabajo revista de excepcional gravedad. Siendo ello así, dado que, el demandante desempeñaba las funciones de buzo, la falta grave se configura a partir de la infracción por parte del trabajador de los deberes que emanan de su contrato de trabajo. Por lo que, no resulta justificación válida

que el ex trabajador aduzca que el día en el que se cometió la falta no tenía programado realizar labores de riesgo.

Respecto al artículo 29° literal a), el cual hace referencia a que el despido es nulo en caso este tenga por motivo la afiliación o participación sindical, el Juzgado señala que, no resulta de aplicación para el presente caso, en tanto que, no existe vínculo de causalidad entre la afiliación del ex trabajador al sindicato y el argumento jurídico que sustenta el despido, el mismo que responde a un hecho real y comprobado.

Referido a los artículos 31° y 32°, los cuales hacen referencia al procedimiento formal que se debe seguir en caso de despido, el Juzgado señala que la parte demandada, cumplió a cabalidad con lo establecido en la referida normativa, respetando el debido proceso y el derecho de defensa del demandante; por lo que, no corresponde que dicha judicatura ampare la demanda interpuesta.

En lo relacionado al artículo 33°, el cual hace referencia a la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el Juzgado señala que, no consiste materia de análisis, toda vez que, resultan irrelevantes los supuestos anteriores en los que se hubiera producido una situación similar, siendo potestad del empleador el criterio aplicado para cada caso, pudiendo incluso imponer sanciones distintas.

En consecuencia y, dada la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, la misma que también resulta materia de análisis en la presente sentencia, el Juzgado considera que no se está frente a un despido fraudulento, toda vez que, los hechos imputados al trabajador son existentes, verídicos y constituyen una falta prevista legalmente. Asimismo, que no ha existido arbitrariedad en la decisión de parte del empleador de dar por finalizada la relación laboral, por lo que, resulta inviable emitir pronunciamiento respecto a dicha pretensión.

Por consiguiente, el Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Talara, resuelve declarar **INFUNDADA** la demanda interpuesta por Nicolás Javier Córdova Navarro contra Diving del Perú S.A.C., en todos sus extremos.

2.2.3. Sentencia de Segunda Instancia

Nicolás Córdova Navarro interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando sus agravios respecto de la interpretación realizada por el Juzgado, señalando que no ha existido una valoración correcta de lo establecido en el

artículo 25° literal e) del Decreto Supremo N°003-97-TR, T.U.O. del D.L. N°728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, toda vez que, no se han configurado ninguno de los dos supuestos previstos por Ley.

Asimismo, el apelante indica que la demandada actuó con ánimo perverso y dolo, sustento que evidenciaría que esta última habría incurrido en fraude. Finalmente, señala que su despido devino en discriminatorio por su condición de afiliado sindical, toda vez que, sus compañeros, quienes no forman parte del sindicato, en fecha anterior a la conducta cometida por el ex trabajador, provocaron un grave altercado en supuesto estado de ebriedad en el centro de labores y no fueron sancionados con la misma severidad.

Respecto de lo alegado, la sala realiza un análisis de cada uno de los supuestos agravios expresados por la parte apelante, señalando lo siguiente:

Que, en relación a lo establecido en el artículo 25° literal e), la Sala señala que, el supuesto imputado es el referido a la concurrencia a su centro de trabajo en estado de ebriedad cuando las labores realizadas por el trabajador, revisten de excepcional gravedad, falta grave que fue acreditada con el certificado de dosaje etílico practicada al demandante y su testimonio.

En ese sentido, siendo que, el accionante desempeña la función de buzo, el argumento consistente en que el día en el que se cometió la falta no se desarrolló y/o prestó actividad de riesgo, no restaría gravedad a la naturaleza de las labores que habitualmente realizaba el trabajador.

Asimismo, la Sala sostiene que, la falta grave sí fue cometida, ya que, además del resultado positivo de las pruebas de alcoholemia practicadas, el trabajador reconoció haber acudido al centro de trabajo bajo los efectos del alcohol, es decir, no se trató de un hecho irreal, generado con el ánimo de perjudicarlo; por lo que, no se puede alegar la comisión de un despido fraudulento.

Que, respecto a la sanción aplicada a sus compañeros, la Sala sostiene que su pronunciamiento únicamente versa sobre lo actuado en el presente proceso, de tal manera que lo sucedido con otros trabajadores no debilita los fundamentos expuestos sobre el caso en específico.

Finalmente, la Sala también se pronuncia respecto al cabal cumplimiento del artículo 31° del Decreto Supremo N°003-97-TR, señalando que, tanto en la carta de pre aviso, como en la de despido, se hace referencia a los mismos hechos que ocasionaron la falta y, consecuentemente, el fin del vínculo laboral; por lo tanto, queda acreditado que el demandante ejerció su derecho de defensa y que, además, se cumplieron con las formalidades que la normativa prevé para este tipo de procedimientos.

Por todo ello, la Sala resuelve confirmando la sentencia de primera instancia y declarando **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos.

2.2.4. Casación

El demandante, Nicolás Javier Córdova Navarro, interpone recurso de casación contra Sentencia de Vista, invocando las siguientes causales:

- (i) Interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR. Al respecto, la Corte Suprema declara esta causal **PROCEDENTE**, toda vez que, se ha sustentado las razones por las cuales se habría configurado la infracción de la norma invocada.
- (ii) Vulneración del principio de igualdad de trato o de no discriminación. Sobre el particular, la Corte Suprema declara esta causal **IMPROCEDENTE**, a razón de que no se sostiene en ninguna de las causales establecidas en el artículo 56° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo.
- (iii) Infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Al respecto, la Corte Suprema declara esta causal **IMPROCEDENTE**, toda vez que, en la presente instancia casatoria el análisis versa sobre la correcta aplicación e interpretación de normas materiales y no respecto de posibles infracciones procesales.

Como se puede apreciar, la Corte Suprema solo admite a valoración y análisis la primera de las causales interpuestas en el recurso de Casación, respecto a la interpretación errónea del artículo 25° literal e) del Decreto Supremo N°003-97-TR. En consecuencia, la presente causal declarada procedente y desarrollada en el recurso casatorio, será materia de análisis en el presente informe jurídico.

Al respecto, el artículo 25° literal e) del T.U.O. del D.L. N°728, establece expresamente lo siguiente:

“(...) 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 (...)”.

Sobre el particular, la Corte Suprema considera que, efectivamente, existen razones legítimas por las que se habría configurado la comisión de la falta grave invocada. Sin embargo, resulta indispensable establecer si el solo hecho de presentarse en el centro laboral en estado de embriaguez justifica el despido del actor sin que exista reiterancia, es decir, si la sanción impuesta resulta proporcional a la falta cometida, considerando que las funciones del recurrente corresponden a actividades programadas.

En principio, la Corte Suprema reconoce que las funciones desempeñadas por el actor son de alto riesgo, pero, además, analiza lo alegado por el recurrente, quien aduce que, habría sido despedido de forma fraudulenta pues se le estaría imputando una falta inexistente, ya que el día en el que cometió la falta, únicamente, estaba programado realizar actividades de mantenimiento, las cuales se realizan previa planificación e indicación del empleador. Siendo ello así, con su comportamiento no colocaba en una situación de riesgo a él o sus compañeros y, mucho menos, hacía inviable la continuidad de la relación laboral.

Bajo esa premisa, la Corte Suprema analiza la definición del despido fraudulento, el cual, en jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional se encuentra fundamentado en el considerando 15, c) de la Sentencia N°976-2001-1-A-A (caso Llanos Huasco), 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 (...)”*. Por consiguiente, dado que los hechos no son inexistentes sino, incluso, reconocidos por el actor, no corresponde admitir dicha pretensión, por lo que, únicamente se pronunciaría sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, a partir del cual se va a analizar si se ha configurado o no, la falta grave que justifique el despido.

La Corte Suprema sostiene que, si bien el empleador posee poder de dirección, el mismo que se encuentra reconocido en el artículo 59° de la Constitución, este no es un poder absoluto o arbitrario, sino que, es más bien un poder limitado y, como tal, debe ejercerse de manera objetiva, proporcional y razonable.

En ese sentido, teniendo en cuenta que, si bien los hechos fueron comprobados y admitidos por el actor, este ocurrió en circunstancias en las que el ex trabajador no iba a realizar labores de buzo, es decir, trabajos de alto riesgo, por lo que, la sanción de despido resulta desproporcional con respecto a una falta que, si bien configura una infracción al Reglamento Interno de Trabajo, no constituye una lesión irreversible al vínculo laboral que hace inviable la subsistencia del mismo.

Por estas consideraciones, la Corte Suprema declara **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, únicamente, respecto a la pretensión subordinada de la indemnización por despido arbitrario.

2.3. Identificación de los principales problemas jurídicos

2.3.1. Problema Jurídico Principal:

¿En el caso del demandante, el despido basado en el segundo supuesto contemplado en el literal e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se dispuso considerando los principios básicos que configuran dicha sanción?

2.3.2. Problemas Jurídicos Secundarios:

- **Primer problema jurídico secundario:** *A partir de lo señalado, específicamente, en el literal e) del Artículo 25° de la LPCL ¿El poder de dirección en relación al ejercicio de la potestad sancionadora se ejerció dentro de los límites a tener en cuenta por el empleador?*
- **Segundo problema jurídico secundario:** *¿Se pudo haber imputado a la demandante alguna otra causal de falta grave que configuraría el despido?*
- **Tercer problema jurídico secundario:** *¿En qué falta grave habría incurrido el recurrente?*

2.4. Análisis y posición fundamentada sobre cada uno de los problemas de la Resolución

2.4.1. Problema jurídico principal: *¿En el caso del demandante, el despido basado en el segundo supuesto contemplado en el literal e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se dispuso considerando los principios básicos que configuran dicha sanción?*

En el Ordenamiento Jurídico Laboral Peruano, el proceso de despido se estructura a partir de principios que sustentan la medida impuesta por parte del empleador, siendo el principio de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad; indispensables para analizar la viabilidad de cada supuesto.

Por un lado, nuestra legislación ha adoptado un sistema de tipicidad de lo que se debe entender expresamente como faltas graves, por lo que, la comisión de infracciones por parte de los trabajadores deberá reunir los elementos o características contenidos en los referidos tipos legales, para invocar la existencia de una falta que pueda dar lugar al despido (Lima, 2009, p.13).

En ese sentido, en el caso en específico, se deberá partir por analizar si, en el presente caso, se configura la falta grave referida a la asistencia al centro de trabajo en estado de embriaguez. Sobre el particular, el artículo 25° literal e) del Decreto Supremo N°003-97-TR, T.U.O. del D.L. N°728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, establece que: “(...) *Son faltas graves: e) la concurrencia reiterada en estado de embriaguez (...), y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad (...)*”.

Así pues, los elementos que configuran esta causal de falta grave que configuraría el despido son los siguientes: concurrir de manera reiterada al centro de trabajo en estado de embriaguez y que, en caso de que no exista reiterancia, la naturaleza de la función o del trabajo genere una situación de tal gravedad que haga insubsistente la relación laboral.

Es decir, el inciso e del artículo 25° establece que la falta grave de acudir ebrio o bajo los efectos de sustancias estupefacientes a laborar será sancionada con el despido si se

da de manera reiterada. Este último elemento no será atendido si por la naturaleza de la función o por la labor que realiza el trabajador tal hecho revista excepcional gravedad (De Lama, 2009, p.29).

De un lado, el trabajador, efectivamente, concurrió al centro de trabajo en estado de ebriedad, sin embargo, tal como se señala en la Casación y Sentencias anteriores, no contaba con antecedentes de ese tipo, es decir, no era reiterativo. En consecuencia, según el tipo de la falta, resulta insuficiente que la infracción por parte del trabajador se produzca en una sola oportunidad.

Así pues, habiendo descartado que el empleador haya decidido optar por el despido en base a una reiterancia inexistente, es necesario cuestionar si, el segundo elemento, se evidencia en el caso materia de análisis.

Al respecto, la normativa es clara, al señalar que es necesario que la naturaleza de la función del trabajador o el trabajo que se realice revista de excepcional gravedad. Esto quiere decir que, si dicho supuesto no se cumple, la causal de despido imputada al trabajador no reúne las características necesarias para que se sustente y, en consecuencia, no es justificable que se proceda a despedir a un trabajador alegando la comisión la falta grave establecida en el literal e), cuando las funciones desempeñadas no generaron una situación gravosa.

En consecuencia, es necesario identificar cuál es la repercusión negativa en el trabajo, a partir de un análisis objetivo que reúna los elementos de convicción necesarios. Esta repercusión negativa puede darse, porque se ha realizado menos trabajo del encomendado o, porque se ha llevado a cabo una ejecución defectuosa (Gil, 2010). Si bien se trata de un trabajador que desempeña las funciones de buzo, una actividad de alto riesgo, no es menos cierto que se tratan de actividades programadas y, para imputar la causal antes descrita, es necesario valorar la efectividad de la comisión de la falta, considerando todos los elementos que esta reúne.

Bajo esa misma línea, resulta de suma importancia que se identifiquen los efectos que se generen a partir de la comisión de la falta, es decir, se debe valorar si se trata de una falta efectivamente cometida, pues “un empleador puede despedir a un trabajador, en relación con su conducta, cuando aquel considere que ha cometido una falta grave que se produce cuando hay infracción de los deberes esenciales del trabajador (...)”

(Toyama, 2015). Así pues, si aplicamos lo referido, en el caso en específico de despido, este se basó en atribuir una conducta que, si bien fue real y reconocida por el propio accionante, no configura el supuesto de gravedad establecido, elemento que resulta indispensable para la aplicación del literal aludido.

En suma, el comportamiento evidenciado por el trabajador no se encuentra tipificado en la causal sobre la cual se sustenta el despido, toda vez que, no se reúnen los elementos de convicción que enuncia, ya que, al no haber reiterancia, corresponde que el trabajador se encontrara realizando labores de excepcional gravedad, sin embargo, dicho supuesto no se cumple, en tanto que, el día de la comisión de la falta, el trabajador realizaba labores de mantenimiento previamente programadas.

Cabe recalcar que, el legislador, al contemplar el literal e) del artículo 25° enuncia que cuando hay una situación de ebriedad de por medio, solo cabe imputar el literal referido; sin embargo, ¿qué sucede en el supuesto en el que no se reúnen los elementos de convicción necesarios, como el caso materia de análisis?

Evidentemente, si la sanción es impuesta solo y exclusivamente bajo dicha causal, el despido resulta siendo desproporcional e irrazonable, en tanto, se está castigando al trabajador con la mayor de las sanciones en base a un tipo de falta grave que no calza con los supuestos de hecho que se imputan.

Los principios de proporcionalidad y razonabilidad resultan indispensables al momento en el que el empleador ejerce su facultad sancionadora, toda vez que, a partir de estos se podrá determinar los supuestos de faltas aplicables y viables para cada caso en concreto y, además, optar por la imposición de una sanción que resulte acorde a la acción cometida y no vulnere derechos fundamentales de los trabajadores.

En base a lo anteriormente expuesto, existe una expectativa de parte del trabajador de que, cualquier proceso disciplinario que se pueda iniciar en su contra cuente con tales garantías. Para ello, resulta indispensable analizar si la falta grave que se imputa y los alcances que esta comprende, además de calzar con los hechos ocurridos, fundamenta la decisión extintiva en razones excesivas o demasiado drásticas en relación a la falta que se le imputa.

Bajo esa misma línea, cabe recalcar que, el despido, genera una grave afectación al ejercicio del derecho fundamental al trabajo establecido en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú¹.

[Siendo ello así] cualquier decisión empresarial que conlleve la afectación de un derecho fundamental inespecífico del trabajador solo podrá ser admitida en tanto constituya el ejercicio legítimo de un derecho fundamental del empleador y siempre que, con arreglo al principio de proporcionalidad se determine, en el caso concreto, un orden de precedencia a su favor, (...)" (Blancas, 2013, p.130).

Sin embargo, al conjugarse las circunstancias en las que se llevó el supuesto materia de análisis, es posible determinar que existió una aplicación errónea del Artículo 25° literal e).

Por consiguiente, considero que la sanción interpuesta al demandante no resulta proporcional con la falta cometida, en tanto, la causal que se imputa y el despido aplicado es desproporcional e irrazonable. Si bien, el trabajador fue contratado para desempeñar las funciones de buzo, resulta indispensable que, para el caso en concreto, se considere las circunstancias en las que se detectó la falta. Así, se podrá comprobar que, efectivamente, ni el demandante ni sus compañeros, estuvieron expuestos a algún tipo de situación riesgosa.

Sumado a ello, se debe considerar que las funciones² para las cuales este ha sido contratado corresponden a actividades pre programadas y, si bien, pueden surgir hechos fortuitos, no resulta correcto imponer una sanción como la del despido en base a supuestos hipotéticos, es decir, efectos de la comisión de la falta que no se suscitaron y, en mérito a una causal que no reúne los elementos del tipo, necesarios.

La norma es tajante al señalar que, en caso de que no exista reiterancia, es necesario evaluar el nivel de gravedad de la naturaleza de las funciones o del trabajo, sin embargo, en el presente caso, no se ha realizado una valoración adecuada de lo que señala la

¹ Artículo 22°. - *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

² *Dentro de las funciones más relevantes se encuentran las siguientes: reflotamiento de embarcaciones hundidas; limpieza de cascos de embarcaciones; lanzamiento de tuberías; corte y soldadura submarina; recorrido de amarraderos (incluye trabajos integrales de mantenimiento de boyas, cadenas, mangueras/tuberías submarinas, cuellos de ganso y otros accesorios que incluyan actividades de desconexión, izado a la embarcación, transporte al área de trabajo, limpieza, inspección, reparación y/o reemplazo de componentes y reconexión); calibración de espesores; mantenimiento, enchaquetado, masillado y reparación de muelle; entre otros.*

Información extraída de: <https://cvdiving.com/servicios/>

normativa expuesta, en tanto, las labores de mantenimiento, las cuales forman parte de las funciones de buzo, constituyen actividades programadas que no revisten de excepcional gravedad, por lo que aplicar el despido como sanción disciplinaria no resulta proporcional ni razonable con la falta cometida.

Es claro que existe una falta laboral, la cual no puede verse justificada en tanto el trabajador aduzca que el día de la infracción, las actividades programadas no ponían en riesgo su integridad o la de sus compañeros, por lo que, el empleador tiene total potestad de ejercer su facultad sancionadora, sin embargo, la causal que el demandado ha imputado para configurar el despido no es proporcional con los hechos acontecidos y, tal como se ha podido evidenciar, despedirlo alegando como causal lo establecido en el literal e) del Artículo 25° de la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, no se cuentan con elementos suficientes para determinar su procedencia, dado que, al no presentarse los elementos objetivos necesarios que probarían que el supuesto ocurrido, optar por el despido resulta excesivo e ilógico.

A partir de lo analizado, es importante establecer que, aludir a esta causal como una falta grave que propicia el despido, tiene que ver, también, con el nivel de gravedad de la acción en relación a las funciones que desempeña el trabajador, es decir, cuál fue la afectación que se generó que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Considerando ello, podemos concluir que, el empleador, al imputarle la falta grave comprendida en el literal e) del Artículo 25° y, siendo esta la única causal contemplada a lo largo del procedimiento sancionador, no observa un mínimo criterio de justicia, que no es la justicia del cadí, sino un criterio perfectamente objetivable a través de los principios de razonabilidad y proporcionalidad³.

Podemos concluir que, el procedimiento sancionador por parte del empleador fue mal llevado, toda vez que, la imputación de la causal de falta grave es errónea, por consiguiente, al estar mal invocada, no existe una proporcionalidad con la sanción impuesta. En otras palabras, si bien asistir a laborar en estado de ebriedad es, sin lugar a dudas, una falta, es responsabilidad del empleador invocar la causal de falta grave correcta, para evitar incurrir en error.

Finalmente, es importante recalcar que, si bien el hecho de que la embarcación estuviera en mantenimiento no le disminuía la responsabilidad al trabajador de encontrarse en

³ Criterio desarrollado en la STC Exp. N°875-2000-AA/TC.

óptimas condiciones, es indispensable determinar si el despido, basado en la causal alegada, es la sanción idónea para el caso en concreto, sustentando el análisis, fundamentalmente, en la correcta aplicación del principio de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad.

2.4.2. Primer problema jurídico secundario: *A partir de lo señalado, específicamente, en el literal e) del Artículo 25° de la LPCL ¿El poder de dirección en relación al ejercicio de la potestad sancionadora se ejerció dentro de los límites a tener en cuenta por el empleador?*

El empleador, gracias al poder de dirección, establecido en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral ⁴, cuenta con la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador (Neves, 2016, p. 35). Siendo ello así, la potestad sancionadora corresponde una de las obligaciones que deberá ejercer con objetividad, basando el análisis, para cada caso en concreto, en principios fundamentales como el de tipicidad, proporcionalidad, razonabilidad e inmediatez.

Sin embargo, este poder de dirección no es absoluto y tampoco admite valoraciones subjetivas e incluso arbitrarias, toda vez que, “constituye un límite a dicho poder los derechos fundamentales del trabajador que el empleador está obligado a respetar” (Neves, 2016, p.36). Así pues, el empleador debe evitar, incurrir en errores que terminen afectando los derechos laborales de los trabajadores.

Sin embargo, del análisis realizado se desprende que, al encontrarse, el poder de dirección, sustentado en el derecho a la libertad de empresa, contemplado en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú⁵, este muchas veces se enfrenta a los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que, será responsabilidad del empleador

⁴ Artículo 9.- *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 empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

⁵ Constitución Política del Perú. Artículo 59.- *Rol Económico del Estado. - El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.*

ejecutar una función diligente, con la finalidad de no caer en arbitrariedades abusivas en perjuicio de los trabajadores, toda vez que, se encuentra en juego el menoscabo de derechos fundamentales.

Así pues, el abuso del poder de dirección es

Entendida algunas veces como una transgresión de la buena fe y el abuso del derecho; o la búsqueda por medios inadecuados, de la satisfacción del interés del empresario, imponiendo condiciones de trabajo favorables a su provecho económico en detrimento de las reales necesidades de la empresa y del interés de los trabajadores” (Morato, 2011).

Es así que, el poder de sancionar a los trabajadores no debería implicar un daño a los derechos y garantías de quien, podríamos afirmar, configura la parte más débil de la relación laboral. El procedimiento sancionador deberá aplicarse respetando las garantías mínimas, derechos fundamentales, principios y el debido procedimiento, sustentando la sanción impuesta en faltas efectivamente cometidas.

Así pues, si el empleador utiliza el poder de dirección omitiendo considerar la aplicación de los principios básicos que sustentan la relación laboral, estaremos frente a un uso abusivo del mismo, situación que, además, generaría una actuación deliberada por parte de los empleadores, quienes, en el supuesto específico de la imposición de sanciones, podrían basar las mismas en valoraciones subjetivas o establecerse sobre causales respecto de los cuales no se cuenta con los elementos de convicción necesarios.

Queda claro que el poder sancionador reviste de gran importancia, en tanto castiga el incumplimiento, no solo de las funciones que emanan del contrato de trabajo, sino, además, de todo tipo de faltas que se desprenden de la relación laboral. Siendo ello así, su ejercicio implica una afectación a la situación jurídica laboral del trabajador, pudiendo incluso generar la extinción del vínculo laboral, en tanto posea un carácter conservativo o extintivo (Toledo, 2015, pp. 435 - 439).

Asimismo, de conformidad a lo señalado por Espinoza (2017), en relación a los requisitos para la aplicación de una medida sancionatoria, tenemos: la existencia de una falta laboral previamente determinada como causa habilitante para el ejercicio de la potestad sancionatoria; proporcionalidad de la sanción, es decir, un ejercicio gradual de

dicha potestad; respeto al principio de inmediatez u oportunidad; respeto del principio *non bis in idem*, y; garantía del derecho de defensa del trabajador (pp. 6 - 10).

Adicionalmente, en el caso materia de análisis, el empleador, Diving del Perú S.A.C., tuvo que reunir los elementos indispensables que fundamenten la medida disciplinaria impuesta en función a lo establecido en el literal e) del artículo 25° de la LPCL. Para ello, se debió partir de analizar si, la causal invocada resulta atribuible a la falta cometida, esto quiere decir, que sea posible establecer una relación de correspondencia entre los hechos imputados y los que la norma de manera expresa señala.

Sin embargo, si lo que el empleador trata es que, se atribuya la comisión de una falta grave respecto del cual no se cuentan con los elementos típicos que configuran la infracción, nos encontramos frente a un escenario en el que este, a partir de un criterio subjetivo, excede los límites de su facultad sancionadora y omite considerar principios como el de la tipicidad, indispensable para imputar la comisión de una determinada falta grave u otra.

Por consiguiente, desde mi punto de vista, para determinar si la adopción de una sanción por parte del empleador resulta o no legítima, deberán evaluarse y valorarse los hechos ocurridos, con la finalidad de realizar un análisis objetivo de las características y circunstancias en las que se lleva a cabo una determinada situación, con la finalidad de determinar si la actuación del empleador en el caso concreto se sustenta en los principios básicos que guían el despido o, si por el contrario, el análisis se encuentra basado en una interpretación subjetiva de la norma o en presunciones hipotéticas que no calzan con las causales de despido justificado.

2.4.3. Segundo problema jurídico secundario: *¿Se pudo haber imputado a la demandante alguna otra causal de falta grave que configuraría el despido?*

Evidentemente, en el proceso de despido iniciado contra el Sr. Nicolás Córdova Navarro, la causal imputada por parte de Diving del Perú S.A.C., no resulta la adecuada para proceder con la aplicación del despido, en tanto que, el artículo 25° literal e) hace referencia a la naturaleza de las funciones o al trabajo realizado cuando estos revistan de excepcional gravedad, supuesto que no podría encajar en el caso en específico, en tanto el trabajador, al momento en el que se detectó la falta, desempeñaba labores de

mantenimiento, funciones que no constituyen una situación de riesgo para él, sus compañeros o las instalaciones y/o bienes de la empresa.

Si bien el trabajador fue contratado como buzo, de los antecedentes del caso se desprende que esta no era la única actividad que desempeñaba y que, además, sus funciones correspondían a actividades programadas con anticipación. Siendo ello así, de qué manera, el día en el que se detectó la falta, se habría configurado el elemento de gravedad en la acción, elemento indispensable para imputar la causal de falta grave por la que Diving del Perú S.A.C. optó. Queda claro, entonces, que esta causal no reúne los elementos típicos necesarios que lo configuran, sin embargo, en el caso en específico concurren otros elementos que permiten identificar la comisión de una falta grave.

Por un lado, cabe recalcar que, los trabajadores, tienen derecho a no ser despedidos sino por causa justa. En ese sentido, a partir de la construcción del proceso de despido, el empleador puede invocar la comisión de una falta grave distinta pero que, en concordancia con la particularidad de los hechos, calce de manera objetiva; ello con la finalidad de evitar incurrir en la afectación de derechos laborales y la vulneración de los principios básicos que sustentan la medida disciplinaria aplicada.

En el presente caso, nos encontramos frente a un despido disciplinario, el cual la doctrina construye de la siguiente manera:

La responsabilidad contractual obliga al trabajador a prestar trabajo pactado conforme a las órdenes del empresario de forma diligente y de buena fe. Frente al incumplimiento del trabajador, deudor de trabajo, es legítimo que el empresario valore el comportamiento y reacciones, llegando incluso a la resolución del contrato de trabajo. Esta reacción está además teñida del poder disciplinario que el empresario ostenta para lograr que marche eficazmente la organización empresarial. El incumplimiento del trabajador que posibilita la resolución por el empresario está legalmente estructurado, para que, además cumpla una función disciplinaria. (Palomeque y Alvarez, 2002, p. 991)

Sin embargo, para que el ejercicio de la función disciplinaria resulte efectivo, es relevante acreditar el nivel de culpabilidad del trabajador, toda vez que, este aspecto que

resulta indispensable para la aplicación de una sanción, se integrará a los elementos cuya función es la de determinar la gravedad de la falta laboral y la imposición de una sanción que resulte proporcional, es decir, configura uno de los antecedentes a considerar en el juicio de proporcionalidad (Luján, 1997).

Siendo ello así, la causal invocada por la parte demandada no logra acreditar la culpabilidad del recurrente en el marco de lo expresamente previsto en el literal e) del artículo 25°, situación que, a nivel judicial, se ve expuesta, al declararse la comisión de un despido arbitrario⁶ por la parte demandada.

Sobre este punto, considero que, efectivamente, el despido no procede ni resulta razonable si la entidad empleadora únicamente basa la imputación de faltas en lo previsto en el artículo 25° literal e), pues no reúne los elementos suficientes para dotar de convicción a la sanción. Sin embargo, detectar que un trabajador asiste en estado de ebriedad al centro de trabajo, no solo constituye una conducta reprochable socialmente, sino, sobre todo, en el ámbito laboral, pues refleja la falta de compromiso y diligencia en el ejercicio de sus funciones.

A ello se suma la actitud del Sr. Nicolás Navarro, quien al tener conocimiento de la programación de actividades infringe sus obligaciones como trabajador de Diving del Perú S.A.C. y la confianza que este deposita en él, situación que termina afectando la relación laboral.

Bajo esa línea, resulta importante partir por definir qué es lo que se entiende por falta laboral. En palabras de Toledo (2015), se podría definir de la siguiente manera:

La conducta observada por el trabajador dependiente en el contexto de la relación laboral que provoca la transgresión de alguna obligación o prohibición consignada previamente de forma legítima en el contrato individual de trabajo, en el reglamento interno, en el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, en el instrumento colectivo de trabajo, en las normas laborales del trabajo

⁶ Artículo 27° de la Constitución Política del Perú. - La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

vigentes emanadas del Estado o en otros cuerpos normativos a que se remiten aquéllos, sea con la intención de infringir o con mera negligencia” (p.272).

En consecuencia, en el caso en específico nos encontramos frente a un supuesto que contempla la comisión de una falta laboral pero que, además, reúne otros elementos que dotan de mayor gravedad la comisión de la infracción.

Del mismo modo, Mario Pasco (1985) sostiene que “la gravedad de la falta deviene por lo general de la naturaleza intrínseca del hecho”. Es decir, se debe valorar los hechos en función al grado de afectación que este pueda generar, toda vez que, no podemos realizar, únicamente, un análisis genérico de la conducta, en el que se omitan la particularidad de cada falta.

Es decir, si la finalidad del empleador era proceder con el despido del trabajador y este, además, había reconocido la falta cometida, acreditando que sí asistió al centro de labores en estado de ebriedad, se pudo construir un despido justificado a partir de la invocación a un literal distinto que sí se ajuste a lo que expresamente señalado en la normativa. A partir de lo analizado, queda evidenciando que sí estamos frente a la comisión de una falta grave, en tanto existe un supuesto que afecta de sobre manera la relación laboral entre trabajador y empleador.

2.4.4. Tercer problema jurídico secundario: *¿En qué falta grave habría incurrido el recurrente?*

A partir de lo señalado en los apartados precedentes, se pudo evidenciar que, no se ha configurado la causal que sustentaría el despido, es decir, el empleador, al imputar como falta grave el supuesto establecido en el literal e) del artículo 25° de la LPCL, no logra evidenciar que, efectivamente, la infracción cometida cumple con los elementos que la conforman. Sin embargo, a partir del segundo problema jurídico secundario, se comprueba que la conducta perpetrada por el Sr. Nicolás Córdova, constituye una falta grave pasible de ser sancionada con el despido.

Al respecto, resulta imprescindible analizar la concurrencia de hechos y el orden cronológico en el que estos se suscitaron, con la finalidad de evidenciar que existió una

situación de aprovechamiento de parte del trabajador y que el caso reúne particularidades que merecen ser valoradas. Así pues, teniendo como punto de partida que, las funciones de buzo constituyen actividades programadas y que, cuando estas no se desarrollan, los trabajadores se encuentran igualmente obligados a realizar labores de mantenimiento y/o recibir charlas como parte de sus funciones, queda claro que, el empleador debe valorar el desenvolvimiento completo de sus trabajadores, lo cual incluye la concurrencia al centro de trabajo en óptimas condiciones.

Así pues, nos encontramos frente a un supuesto en el que el trabajador saca ventaja de una situación y faltando a la confianza depositada por el empleador, se vale de esa situación para apersonarse en estado de ebriedad. Al respecto y, en concordancia con lo expuesto, la Casación Laboral N°6503-2016-Junín señala que, “no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado”. En consecuencia, es a partir de este criterio que deberá examinarse la gravedad de la falta cometida.

A todas luces, asistir al centro de trabajo en estado de ebriedad constituye una falta pasible de ser sancionada, pero, dados los elementos que se reúnen para su configuración, no podríamos alegar como principal fundamento la naturaleza de las funciones del trabajador que revisten de excepcional gravedad, toda vez que, en el marco de las labores de mantenimiento resulta forzado detectar dicho elemento. Por el contrario y, dados los hechos identificados, goza de mayor sustento hacer referencia a un supuesto de quebrantamiento de la buena fe laboral, falta grave establecida en el Artículo 25° literal a) del Decreto Supremo N°003-97-TR, T.U.O. del D.L. N°728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”⁷.

Es así que, al invocar la normativa antes referida, el proceso disciplinario se fundamenta en la importancia de asistir al centro de trabajo en total goce de sus capacidades, siendo un agravante el hecho de que el demandante busque sacar provecho de que las actividades sean programadas con antelación e ingiera alcohol previo a su asistencia.

⁷ Artículo 25°. - *Son faltas graves: e) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...).*

Bajo esa línea, Toyama (2015) señala que, la buena fe constituye un deber, a partir del cual es posible exigir a los trabajadores que se conduzcan de manera adecuada en el cumplimiento de sus deberes, lo cual requiere, además, de un comportamiento consciente y técnico al momento de ejecutar los intereses del empleador, evitando incurrir en la lesión de derechos ajenos. Evidentemente, este deber adquiere mayor relevancia en el marco de la relación laboral, la cual se caracteriza por ser personal y de duración continuada, por lo que resulta indispensable la exigencia de la confianza recíproca entre las partes (p.387). Sin embargo, el Sr. Nicolás Navarro incurrió en un comportamiento contrario a los valores, principios, directivas internas y demás lineamientos, aspectos que deben estar presentes en todo momento en el centro laboral y desarrollo del vínculo contractual, en tanto, en un afán de obtener ventaja de la situación, dispuso acudir a trabajar con evidentes síntomas de ebriedad.

El modo en el que el trabajador actuó, las pruebas recabadas, su testimonio confirmando los resultados de las pruebas de dosaje etílico practicadas, configuran elementos suficientes que denotan un accionar basado en un comportamiento contrario a la buena fe laboral. Tal como lo señala Vásquez (citado por Guerrero, 2015, p. 88): [La buena fe laboral] “es un modo de actuar que comprende obligaciones complementarias: obrar como colaborador fiel, integrante de la comunidad de trabajo de la que es solidario. Establece que los comportamientos debidos deben ser apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (...)”.

Sin embargo, ninguna de las obligaciones que se le asignaron al trabajador el día de la comisión de la falta fueron desarrolladas con diligencia y compromiso, por el contrario, el trabajador burló las indicaciones dadas por el empleador y aprovechó que el día de la comisión de la falta no realizaría labores de buzo para transgredir las bases normativas comprendidas en la Ley de Productividad y Normatividad Laboral y, además, lo expresamente señalado tanto en el Reglamento Interno de Trabajo, así como, en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Si bien respecto al literal a) del Artículo 25°, de acuerdo a lo señalado por Quispe, G. y Mesinas, F (2009) señalan que, si bien no existe una definición exacta de lo que se debería entender por buena fe laboral, es un principio indispensable en el marco del derecho laboral.

Por lo que, no solo se circunscribe a determinadas obligaciones; sino que, busca llenar las lagunas legales que se puedan presentar, ya que la ley, no puede prever todas las situaciones posibles y sus particularidades, ni tampoco todos los excesos que tanto el trabajador como el empleador puedan cometer en perjuicio del otro.

En base a lo señalado, queda claro que, en el caso en específico, por buena fe se debe entender a la forma concreta respecto a cómo el trabajador debe cumplir las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña. Esto infiere, no solo en el cumplimiento de las funciones que emanan del descriptivo de puesto o el contrato de trabajo, sino, además, del comportamiento y/o actitud que evidencie en el marco de la relación subordinada.

Así pues, este principio amplía el contenido de las obligaciones a las que se somete un trabajador en el marco de la relación contractual, hacia un plano conductual, aspecto que también deberá considerarse a efectos de no desvalorizar una conducta reprochable, pues lo que se cuestiona no es únicamente la asistencia al centro de trabajo en estado de ebriedad, sino, el comportamiento y/o conducta adoptada por el trabajador, quien rompe con la confianza que el empleador deposita en este y saca provecho de una determinada situación.

A partir del análisis realizado, mi postura es clara al señalar que la causal que se debió invocar para la procedencia del despido en el presente caso, se circunscribe a los alcances del literal a) del Artículo 25°, dado que, el demandante evidenció un comportamiento mediante el cual se intuye que, tanto sus responsabilidades como sus funciones, no revisten de vital importancia para él, haciendo insostenible la relación laboral.

Si bien se trata de un supuesto de embriaguez, es posible re estandarizar el supuesto que alberga la norma y con ello sustentar, de manera objetiva, la comisión de la falta grave bajo la causal de lo establecido en el literal a) del artículo 25° de la LPCL, partiendo de la idea de que toda relación de trabajo se construye sobre la base de la buena fe laboral y, en el caso en específico, existió un claro aprovechamiento de una situación en particular. Con lo que, no solo se estaría sancionando la asistencia al centro de trabajo

en estado de ebriedad, sino más bien, la infracción de parte del trabajador en el cumplimiento de directivas internas y la falta de diligencia en la prestación de sus servicios.

Sobre el particular, Ana Álvarez (2017), sostiene que, no resulta trascendente evaluar si existió voluntad en la comisión de la falta, siendo suficiente que se trate de un incumplimiento grave y culpable (p.11). En base a este análisis, podemos sostener que, en el caso específico, ambos elementos concurren, toda vez que, la gravedad radica en la afectación a la confianza depositada por el empleador en el trabajador, situación que, además, fue reconocida por el propio accionante quien, voluntariamente, concurre al centro de trabajo en estado de ebriedad y admite haber ingerido alcohol porque no realizaría funciones de buzo, sino solo de mantenimiento y recibiría charlas.

El mensaje que brinda el trabajador en este caso es claro, toda vez que, evidencia su falta de compromiso en la ejecución de sus obligaciones. Si bien el hecho en sí, acudir en estado de embriaguez, se encuentra tipificado en el literal e) del artículo 25° de la LPCL y, por el contrario, el literal a) albergaría a todos aquellos supuestos que no se encuentran tipificados en la lista de faltas graves que la referida norma contempla; en el caso en específico, se presentan elementos particulares, respecto a los cuales es necesario que se realice una valoración e interpretación.

Bajo el análisis realizado por Cristina Mangarelli (2009), la autora sostiene que, en torno al principio de buena fe y su aplicación en el derecho del trabajo, tanto el trabajador como el empleador cuentan con una serie de derechos y deberes, sin embargo, corresponderá también al juez laboral, tener en cuenta el comportamiento de las partes en cada situación y las especificidades del contrato de trabajo (p.39).

En ese sentido, dado que, el procedimiento de despido estuvo mal construido, por haberse fundamentado en una falta grave que, en los hechos materiales no reunía los elementos necesarios de convicción, la Sala resolvió de manera correcta al determinar que, efectivamente, existía un despido arbitrario, pues no se pudo demostrar la causa invocada. Sin embargo, al realizar el análisis queda claro que sí existió un comportamiento contrario a una conducta laboral diligente y, consecuentemente, se produce la pérdida de la confianza.

Finalmente, cabe precisar que, resulta de gran importancia el ejercicio efectivo del poder de dirección del empleador, principalmente, de su facultad sancionadora, pues es en esta parte de la relación laboral que recae la construcción de un proceso disciplinario razonable, pero, además de ello, a nivel judicial resulta indispensable que el juez laboral pueda valorar los hechos e interpretar cada caso en específico pues, de esa manera, será posible que, en un supuesto en el que claramente existe la comisión de una infracción, al valorar los hechos, se pueda declarar la procedencia de un tipo de falta grave distinto al que inicialmente se habría configurado y con ello proceder con un despido debidamente fundamentado.

3. CONCLUSIONES

- La imposición de medidas disciplinarias por parte del trabajador, en el caso específico, el despido, debe construirse a partir de principios básicos que sirvan de guía para configurar la imposición de la medida. Complementariamente, es necesario valorar elementos adicionales, que pueden aportar cierta particularidad a la comisión de la infracción, a partir de los cuales, cabría determinar y/o analizar si el trabajador incurrió en una causal de falta grave distinta a la que inicialmente podría haberse considerado, como sucede en el caso en específico.
- La comisión de falta grave comprendida en el literal e) del artículo 25° considera elementos específicos para su imputación. Siendo ello así, de no existir relación entre el hecho y lo que señala la base normativa, resulta inviable atribuirle al trabajador la comisión de dicha infracción. Tales elementos consisten en la reiteración de la falta y, bajo un análisis particular, cuando la naturaleza de las funciones o del trabajo revista de excepcional gravedad. Sobre este último elemento, queda claro que la imputación incide más allá de evaluar las razones por las cuales el trabajador fue contratado, siendo el elemento gravoso indispensable para señalar que el trabajador incurrió en dicha causal.
- En base a lo anteriormente señalado, es evidente que, el poder de dirección con el que cuenta el empleador no es absoluto y mucho menos arbitrario. Como se ha podido evidenciar, este se encuentra limitado por bases normativas, lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos suscritos entre el

trabajador y su empleador e, incluso, los acuerdos arribados mediante convenios colectivos. Bajo este supuesto, la facultad que tiene el empleador para sancionar a sus trabajadores debe encontrarse fundada dentro de los límites establecidos por los principios básicos que configuran, en este caso, el despido; siendo de suma importancia que la falta cometida encaje, de manera objetiva, en la causal de falta grave que se está imputando.

- Al tratarse una sanción mayor, como la del despido, es necesario que esta se construya teniendo en cuenta principios y derechos fundamentales, pues el fin de la relación laboral configura un daño a la estabilidad laboral, por lo que, su aplicación debe contar con los elementos de convicción necesarios que lo sustenten, sin que esto suponga un abuso de poder por parte del empleador o el afán de querer generarle un perjuicio a su trabajador.
- Diving del Perú S.A.C. no consideró los principios básicos que fundamentan el despido (razonabilidad y tipicidad), toda vez que, sustentó la medida impuesta al señor Nicolás Javier Córdova Navarro imputándole la falta grave establecida en el literal e) del artículo 25° de la LPCL, sin embargo, la infracción cometida por el trabajador no encaja dentro de los supuestos que el precitado literal contempla, pues, al no existir reiterancia, se deberán evaluar los efectos que la actividad del infractor pueda tener, situación que tampoco ocurre al no encontrarse desarrollando actividades que requieran un alto grado de concentración o la exposición al riesgo de la vida o salud de sí mismo o de sus compañeros.
- Sin embargo, dada las particularidades que presenta el caso materia de análisis, es posible sustentar el despido por la conducta y/o comportamiento evidenciado por el trabajador, toda vez que, nos encontramos frente a la comisión de una falta grave, en tanto, concurren elementos que evidenciarían una situación de aprovechamiento por parte del demandante, quien valiéndose de las indicaciones previas de su empleador acude al centro de trabajo en estado de embriaguez, afectando la confianza que el este deposita en sus trabajadores, al requerir la concurrencia al centro de trabajo en óptimas condiciones.

- Así pues, al no identificarse ninguno de los dos supuestos que establece el artículo 25° literal e) de la LPCL, el empleador debió evaluar y valorar el comportamiento del trabajador y la conducta evidenciada para la comisión de la falta, a partir del cual, se asumiría que la concurrencia en estado de embriaguez supone, a todas luces, el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificado como falta grave en el artículo 25° literal a) de la LPCL.
- Sobre el particular, se concluye entonces que, la lógica de tipificación, que en su momento tuvo el legislador al elaborar el artículo 25° de la LPCL, requiere de una evaluación y re estandarización por parte de los jueces laborales al momento de estimar la conducta de los trabajadores. A partir de ello, no necesariamente se tendría que aplicar la norma de manera literal, sino que cabría realizar una valoración de los hechos e interpretar los elementos particulares que pueden presentarse en cada caso específico.

4. RECOMENDACIONES

- A partir de los resultados obtenidos en el presente informe jurídico, resulta necesario que exista una evaluación y re estandarización en la tipificación de la imputación de faltas graves por parte de los jueces laborales al momento de definir el tipo de infracción(es) cometida(s) por el(los) trabajador(es), toda vez que, la lógica de tipificación que en su momento tuvo el legislador para la elaboración del artículo 25° resulta insuficiente al momento de considerar las particularidades de cada conducta.
- En ese sentido, queda claro que existen determinadas conductas, como la de asistir en estado de ebriedad al centro de trabajo que, sin lugar a dudas, constituye una falta pasible de ser sancionada con el despido. Sin embargo, las peculiaridades de cada caso en específico nos permitirán definir si una infracción se encuentra tipificada dentro de un supuesto u otro. Por lo que, los empleadores son los responsables de imputar la falta grave que albergue todas las características de la conducta cometida.

A razón de ello se sugiere que la parte empleadora recabe todos los elementos que configuran la infracción, gradualidad, circunstancias y contexto, con la

finalidad de que la falta grave que se le impute al trabajador y, en consecuencia, sobre la cual se basaría el despido, contemple los supuestos de hecho necesarios. Este punto es importante porque, si bien el legislador ha establecido un listado de faltas graves, queda claro que la sola concurrencia de hechos no, necesariamente, otorga los elementos de convicción necesarios para que la sanción a imponerse se construya sobre la base de los principios básicos que alberga el derecho laboral en cuanto a la facultad disciplinaria que posee el empleador.

- Así pues, cada caso es particular y, por lo mismo, la facultad sancionadora que desempeñe el empleador deberá respetar los límites que establece el poder de dirección en el marco del ejercicio de la potestad sancionadora. Así pues, es recomendable que el empleador otorgue las garantías necesarias en el transcurso del proceso disciplinario, con la finalidad de que la sanción impuesta cuente con los requisitos formales y materiales que lo sustenten.
- Por otro lado, es necesario que las infracciones laborales puedan valorarse a nivel macro, esto es, que no solo se considere el acto en sí, por ejemplo, en este caso, la asistencia al centro de trabajo en estado de ebriedad, sino que, además, se evalúe todos los sucesos ocurridos, pues a partir de estos, si bien una infracción puede no calzar en un determinado supuesto, cabe cuestionarse si el mismo hecho y las particularidades que alberga podrían configurar una falta grave distinta, como la del caso específico. Allí radica la importancia de reestandarizar la tipificación del artículo 25° de la LPCL, con la finalidad de que sea posible una valorización e interpretación de las bases normativas y la concordancia aplicable con los hechos materiales del caso.
- Por último, se sugiere que los empleadores sancionen cualquier conducta o accionar que evidencie un detrimento a la relación laboral o atente contra la subsistencia de este. Esto quiere decir que, en tanto la conducta atente contra la relación laboral, el empleador deberá identificar los mecanismos y/o alternativas que le otorga la normativa laboral actual para sancionarla.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguinaga, E. (2018). El problema del papel de los textos normativos en la práctica de los jueces. *Tres tesis escépticas sobre la labor de juzgar*. (305-473).

Ávalos, O., y Cáceres, J. (2009). ¿Una nueva causal de falta grave? Comentarios a una reciente sentencia del Tribunal Constitucional que – erradamente – analiza la configuración de la falta grave por concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad. *Especial de Jurisprudencia*, 33-43.

Avelina, A. (2017). *El despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*. [Máster Universitario en Acceso a la Profesión de Abogado]. Universidad de Alcalá.

Blancas, C. (S/d). El despido en el ordenamiento peruano: el estado de la cuestión. 119-155.

Blancas, C. (2013). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. (2ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Blancas, C., y Herrera, R. (2009). La embriaguez del trabajador como causa justa de despido. *Soluciones laborales para el sector privado*, 14, 30-33.

Cárdenas, J. (2014). Noción, Justificación y críticas al principio de proporcionalidad. *Boletín Mexicano de Derecho*, 47(139), 65-100.

De Lama, M. (2009). El despido por ebriedad según el Tribunal Constitucional: El caso Cayo Mendoza. *Especial de Jurisprudencia*. 23-31.

Espinoza, J. (2017). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. *El poder sancionador del empleador*, 74, 1 – 13.

Gil, J. (2010). Relaciones Laborales: La Embriaguez habitual o toxicomanía como causa de despido. *Capital Humano*, 239.

Guerrero, V. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo*. (1ª ed.). Grupo Editorial Lex & Iuris.

Limas, R. (2009). La embriaguez como falta grave: ¿se introducen nuevas condiciones para su configuración? *Especial de Jurisprudencia*, 11-22.

- Luján, J.** (1997). Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido. *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Universidad Santiago de Compostela. 23-32.
- Mangarelli, C.** (2009). El principio de la buena fe y su aplicación en el derecho del trabajo. *Revista de Derecho y Ciencias Penales*, 12, 37-43.
- Morato, R.** (2011). Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección. Editorial Comares S.L.
- Neves, J.** (2016). Introducción al derecho del trabajo. (3ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Palomeque, M. y Álvarez, M.** (2002). Derecho del Trabajo. (10ª ed.). Editorial Centro de Estudios Areces S.A.
- Pasco, M.** (1985). La falta grave laboral. *Derecho PUCP*, (39) 269-311.
- Quispe, G. y Mesinas, F.** (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. Gaceta Jurídica.
- Toledo, R.** (2015). Poder Disciplinario del empleador: configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. *Revista Ius Et Praxis*, 2(21), 267-316.
- Toyama, J.** (2015). Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes (7ª ed.). Gaceta Jurídica S.A.
- Valdés, F.** (2003). Los derechos fundamentales de la persona y el derecho del trabajo, *Informe Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 100.

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

SUMILLA: *En la pretensión de reposición por despido fraudulento no se analiza el despido causal en sí mismo, ni su carácter justificado o no, sino, si éste se ha producido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, con lesión de un derecho fundamental, sin que exista causa real, verdadera. Si el resultado de tal análisis es negativo (lo que implicaría la desestimación de la pretensión principal sobre despido fraudulento), recién corresponderá hacer un análisis del despido causal, en la medida en que se reclama como pretensión subordinada la indemnización por despido arbitrario.*

Lima, quince de agosto de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número diecisiete mil ciento cuarenta y ocho, guion dos mil dieciséis, guion **SULLANA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, la señora jueza suprema **Rodríguez Chávez**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Chaves Zapater, Calderón Puertas y De La Rosa Bedriñana; el **voto en discordia** del señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos Arévalo Vela e Yrivarren Fallaque; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Rodas Ramírez**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Nicolás Javier Córdova Navarro**, mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y seis, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintiséis, que declaró infundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Diving del Perú S.A.C.**, sobre nulidad de despido y pago de beneficios sociales.

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016
SULLANA
Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurrente denuncia como causales del recurso las siguientes:

- i) Interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR;*
- ii) Vulneración del principio de igualdad de trato o de no discriminación;*
- iii) Infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 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.

Segundo: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 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

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

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.

Tercero: El actor formula en su demanda, presentada el nueve de enero de dos mil trece que corre en fojas cuarenta y siete a sesenta y cinco, como pretensión principal la reposición a su puesto de labores por haber sido despedido de forma fraudulenta; y como pretensión subordinada, el pago de la indemnización por despido arbitrario por la suma de treinta y seis mil novecientos sesenta y siete con 50/100 soles (S/. 36,967.50), así como el pago de intereses generados, las costas y costos del proceso.

Cuarto: El demandante interpone recurso de casación, denunciando las siguientes causales:

- iv) Interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR;***
- v) Vulneración del principio de igualdad de trato o de no discriminación;***
- vi) Infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

Quinto: Análisis de las causales

5.1 En relación a la causal señalada en el ***ítem i)*** existe una sustentación clara y precisa de las razones por las que se habría configurado la infracción de la norma invocada, demostrándose la incidencia que ello tendría respecto del fallo emitido por el Colegiado Superior, ciñéndose a las exigencias que establece el artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636; razones por la cual esta causal deviene en ***procedente***.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016
SULLANA**

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

5.2 En relación a la causal señalada en el **ítem ii)** debe mencionarse que el recurrente no formula esta causal cumpliendo con los requisitos de forma y fondo que señala la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. Así, el presente recurso no se sostiene en ninguna de las causales señaladas en el artículo 56° de la norma adjetiva laboral; razón por la cual esta causal deviene en **improcedente** de conformidad con el artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636.

5.3 En relación a la causal señalada en el **ítem iii)** debe mencionarse que de acuerdo a la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, el control casatorio recae en el análisis de la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales no así de las infracciones procesales, y en tanto la causal denunciada versa sobre infracción de normas procesales deviene en **improcedente** de conformidad con el artículo 57° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, máxime si en este caso, el recurrente acusa ausencia de debida motivación en la sentencia de vista, por discrepar de los argumentos de la Sala, los cuales, aun no compartiéndolos, a nuestro entender, sí satisfacen los estándares de motivación suficiente.

Sexto: Análisis de la causal declarada procedente:

6.1 Conforme a la causal de casación declarada procedente el presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infraccionado el **literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR . Al respecto debe precisarse que dicha norma tipifica una falta grave cuando señala que:**

“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”.

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

6.2 En la carta de despido de fecha veintinueve de noviembre de dos mil doce que corre en fojas dieciséis a veintisiete, la demandada le imputó al recurrente la comisión de la falta grave consistente en concurrir a su centro de trabajo en estado de embriaguez, cuando por la función o naturaleza del trabajo le estuvo prohibido. Menciona la demandada que el actor el día once de noviembre de 2012 el actor se presentó a su centro de labores con 0.50 gr. de alcohol en la sangre, por lo se habría configurado la falta grave que justifica el despido del recurrente.

Por su parte, el demandante, en su escrito postulatorio de fojas cuarenta y siete a sesenta y cinco, sostiene que la demandada lo habría despedido de forma fraudulenta al haberle imputado una falta inexistente ya que el día en que se produjeron los hechos, el actor no iba a realizar sus labores de buzo, sino que le correspondía permanecer en la embarcación ya que para ese día se había planificado su mantenimiento, por lo que su estado no podía afectar o poner en riesgo su integridad ni la de sus compañeros. Ha precisado entonces, el recurrente, que considera fraudulento su despido porque el día de los hechos no realizó labores de buzo por encontrarse en mantenimiento la embarcación y siendo así, su estado no afectó a nadie.

6.3 La demandada, a través del escrito de contestación de demanda, que corre en fojas ciento setenta y seis a doscientos veinte, refiere que las labores del actor eran de alto riesgo por lo que el hecho de que asistiera a laborar con ingesta de alcohol constituye una falta grave y dicha situación en nada cambia si es que dicho día no realizó labores de buzo, ya que los trabajos que se realizan en la empresa siempre requieren que todo el personal se presente a laborar en óptimas condiciones.

6.4 Definición de despido fraudulento:

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional a través de reiterados pronunciamientos que restablecieron la protección restitutoria o de readmisión en el

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

trabajo frente a despidos producidos con lesión de un derecho fundamental o aquellos despidos claramente abusivos o materializados con fraude, ha delimitado y definido lo que considera despido fraudulento en el fundamento 15, c) de la sentencia del TC Nro.976-2001-A-A (Caso Llanos Huasco) 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. 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 62 8-2001-AA/TC) 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 conforma 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”.

6.5 Conforme a lo anterior, el análisis de la causa petendi (los argumentos que sustentan la pretensión) de un proceso de despido fraudulento, no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

lesión al principio de buena fe contractual así como los elementos objetivos de la falta legalmente prevista. Ello es así debido precisamente a que los supuestos de hecho configurativos del despido fraudulento están dirigidos a sancionar conductas ilegítimas del empleador –por inconstitucionales- en el ejercicio de sus poderes disciplinarios, sin que exista una causa **real, verdadera**, subsistiendo en el fondo el ánimo de perpetrar una resolución del contrato de trabajo, invocando una situación fáctica o jurídica *aparente*.

Que, lo dicho no implica que en el presente caso resulte totalmente irrelevante el análisis de las imputaciones de falta grave; serán relevantes en la medida que satisfagan el objeto principal de la controversia, definir si hay o no un despido fraudulento. Si el resultado de tal análisis es negativo (lo que implicaría la desestimación de la pretensión principal sobre despido fraudulento), recién corresponderá hacer un análisis del despido causal, en la medida que se reclama como pretensión subordinada la de indemnización por despido arbitrario.

6.6 Analizados hechos en el caso de autos, a la luz de las pruebas ofrecidas y actuadas, tenemos que a fojas ciento sesenta y cuatro corre el Certificado de Dosaje Etílico N° 0035 del doce de noviembre de dos mil doce, en el que se registra como resultado del análisis de la muestra de sangre del actor la cantidad de 0.50 gramos de alcohol por litro de sangre. Acorde con ello, de la propia declaración del actor se concluye que éste se habría presentado a laborar el día de los hechos, en estado etílico, de lo que se desprende que no podría haber alegarse la imputación de una falta inexistente o imaginaria, por cuanto los hechos sí ocurrieron y fueron objeto de análisis e investigación. En este punto, cabe recordar que la última parte citada en líneas precedentes de la sentencia Llanos Huasco, al definir el despido fraudulento, reitera que ***“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***

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa”. En este caso, como ya se ha visto, los hechos no son inexistentes sino admitidos por el propio recurrente, los que han merecido una investigación y decisión por la empresa en ejercicio de su facultad de dirección, que implica la facultad sancionadora, en consecuencia, no existe en este caso despido fraudulento, por lo que no corresponde ampararse la pretensión de reposición que fue formulada como pretensión principal.

6.7 Al haberse desestimado la pretensión principal, cabe emitir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, que involucra el análisis respecto de si se ha configurado o no la falta grave que justifique la decisión de despido, vale decir, si los hechos imputados revisten tal gravedad que hagan imposible la subsistencia del vínculo laboral.

De fojas veintiocho del expediente se advierte el Reporte Diario de Trabajo de Buceo, documento que acredita que el día once de noviembre de dos mil doce la embarcación donde laboraba el actor no salió del muelle por tener que reparar la máquina principal de estribor. Dicha actividad, de acuerdo a las máximas de la experiencia, se realiza previa planificación conforme a una programación efectuada con anterioridad, de ahí que resulta verosímil la alegación del actor respecto a que la demandada le había informado que no realizaría labores de buceo el referido día 11 de noviembre de dos mil doce. Abona a esta conclusión el hecho de que en la Carta de Despido de fojas veintidós la demandada no niega tajantemente haber comunicado al actor que no realizaría labores de buceo por tener que realizar mantenimiento de la embarcación, sino que incide en el hecho de que aun si fuese así, ello no implica que tendría el actor licencia para consumir alcohol, pues la concurrencia al trabajo siempre debe ser en óptimas condiciones.

6.8 En este orden de ideas, debe tenerse presente que es un hecho aceptado la concurrencia del actor al trabajo con síntomas de embriaguez, por lo que tomado el

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

dosaje etílico, éste arrojó la cantidad de 0.50 gramos de alcohol por litro de sangre, debiendo establecerse si esta sola circunstancia justifica el despido del actor, sin que se hubiese acreditado la reiterancia que requiere el inciso e) del artículo 25 del D.S.03-97.TR. Cabe preguntarse entonces, si las labores de buzo, por la naturaleza de la función que desempeñan, requiere o no la reiterancia exigida por el inciso e) del acotado art.25, para materializarse la falta grave, o si, dadas las circunstancias del caso concreto, no era necesario exigir tal reiterancia.

El profesor Carlos Blancas Bustamante, en su libro “El despido en el Derecho Laboral Peruano, tercera edición, Juristas Editores, marzo - 2013, página 190” señala: “De todo cuanto se ha dicho, acerca del rol que cumpla la falta grave del trabajador como causa de extinción legítima del contrato de trabajo, se infiere que la conducta del trabajador en que aquella consiste, ha de reunir determinadas características, suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador. Ateniéndonos a lo que establece el Art. 25 de la LPCL, estos rasgos son los siguientes: a) la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que le impone el contrato de trabajo, b) la gravedad de dicha infracción y c) la culpabilidad del trabajador”.

6.9 El mismo profesor en la página 194 de la obra citada, respecto a la gravedad de la falta del trabajador, nos dice: *"Resulta difícil definir en qué consiste la gravedad de un hecho o una conducta por sí, a no ser por sus consecuencias (...) Así vista, en función de sus efectos en el futuro de la relación laboral, la gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en (citando a Pasco Cosmópolis) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral"*.

6.10 Ahora bien, el fundamento del Poder de dirección del Empleador se encuentra reconocido en el artículo 59 de la Constitución, el cual señala que

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

el Estado garantiza la libertad de empresa, comercio, industria y estimula la creación de riqueza. En tal virtud le corresponde al empleador organizar y dirigir su empresa a fin de lograr sus objetivos y para ello goza del poder de dirección, que incluye la de organización del trabajo e impartir las órdenes necesarias para ello, el *jus variandi*, que es el poder de modificar, con ciertos límites, las condiciones laborales para un mejor desempeño y productividad y la facultad disciplinaria, que le permite sancionar las faltas del trabajador en el desempeño de sus funciones, faltas que perjudican el normal desarrollo de la producción, de los servicios o las relaciones de trabajo. En este sentido, de acuerdo al tratadista ALONSO OLEA, el poder de dirección del empleador es la facultad que confiere al empresario el contrato de trabajo, para dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de la ejecución del trabajo (ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María. Derecho del Trabajo. Editorial Civitas. España 2001. Página 366). Sin embargo, el poder de dirección que goza el empleador, no es un poder absoluto y arbitrario sino que está limitado por la Ley, los convenios colectivos de trabajo, el contrato individual de trabajo y el reglamento interno de trabajo. Por su parte, **Blancas Bustamante**, en el libro inicialmente citado en las páginas 186 y 187 señala: *“Alonso Olea, en cambio asumiendo una posición integradora funda el derecho del empleador al despido del Trabajador, tanto en la naturaleza contractual de la relación de trabajo, cuanto en el poder disciplinario del empleador (...) El despido disciplinario es la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario fundada en un incumplimiento previo del trabajador (...) Dicho poder disciplinario se gradúa en función de la gravedad de las faltas del trabajador y culmina en el derecho de resolución unilateral, esto es, el despido (...)”*

6.11 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

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016
SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

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.

6.12 En este orden de ideas, en el presente caso, en los pronunciamientos de instancia se incurrió en infracción del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón por la cual se declara fundado el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Nicolás Javier Córdova Navarro**, mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos tres; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y seis, **y actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la **Sentencia apelada** de fecha doce de mayo de

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016
SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

dos mil quince, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintiséis, que declaró **infundada** la demanda, y **REFORMÁNDOLA** declararon **FUNDADA únicamente** respecto a la pretensión subordinada de la indemnización por despido arbitrario; **ORDENARON** que en ejecución de sentencia se determine el monto de acuerdo a la regla establecida en el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Diving del Perú S.A.C.**, sobre nulidad de despido y pago de beneficios sociales.

SS

CHAVES ZAPATER

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

CALDERÓN PUERTAS

DE LA ROSA BEDRIÑANA

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, CON LA ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS ARÉVALO VELA E YRIVARREN FALLAQUE, ES COMO SIGUE:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Nicolás Javier Córdova Navarro**, mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

y seis, que confirmó la **sentencia apelada** de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintiséis, 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 N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Segundo: El recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 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 N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 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 caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

Cuarto: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y siete a sesenta y cinco, que el actor solicita como pretensión principal, la reposición en su puesto de labores al haber sido despedido de forma fraudulenta; y como pretensión subordinada solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma total de treinta y seis mil novecientos sesenta y siete con 50/100 soles (S/.36,967.50), además del pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.

Quinto: El recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral.*
- ii) Vulneración del principio de igualdad de trato o de no discriminación.*
- iii) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Sexto: Sobre la causal denunciada en el *ítem i)*, corresponde precisar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. En el caso concreto, el impugnante no cumple con fundamentar cuál es la correcta interpretación de la norma invocada, pues, sus argumentos se orientan a cuestionar el criterio jurisdiccional, así como los hechos y pruebas actuadas en el proceso, lo cual es contrario a los fines del recurso de casación, por lo que no cumple con lo establecido por el inciso b) del artículo 58° de la Ley N°

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**.

Séptimo: En cuanto a la causal denunciada en el *ítem ii*), se debe indicar que el “apartamiento de un precedente judicial”, no se encuentra previsto como causal de casación conforme al texto expreso del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, bajo cuyo amparo se tramita la presente causa; por tanto, la causal denunciada deviene en **improcedente**.

Octavo: Respecto de la causal denunciada en el *ítem iii*), corresponde indicar que la causal denunciada no se encuentra previsto como causal de casación, conforme al texto expreso del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; Aunado a ello, solo corresponde declarar procedente en forma excepcional la causal referida al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que regula el debido proceso, siempre y cuando existan indicios suficientes que sustenten la verificación de la validez del pronunciamiento que es materia de impugnación, situación que no ha ocurrido en el presente caso, por lo que de conformidad con lo previsto en el artículo 54° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, la causal denunciada deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

NUESTRO VOTO es porque se declare **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Nicolás Javier Córdova Navarro**, mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil dieciséis, que corre

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos tres; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Diving del Perú S.A.C.**, sobre nulidad de despido y pago de beneficios sociales; y se devuelvan.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

amhat

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO RODAS RAMÍREZ,
ES COMO SIGUE:**

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Nicolás Javier Córdova Navarro**, mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y seis, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintiséis, que declaró infundada la demanda; en el

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016
SULLANA
Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Diving del Perú S.A.C.**, sobre nulidad de despido y pago de beneficios sociales.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurrente denuncia como causales del recurso las siguientes:

- i) Interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- ii) Vulneración del principio de igualdad de trato o de no discriminación.*
- iii) Infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 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.

Segundo: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N°

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

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.

Tercero: El actor pretende con la demanda, presentada el nueve de enero de dos mil trece que corre en fojas cuarenta y siete a sesenta y cinco, como pretensión principal la reposición a su puesto de labores por haber sido despedido de forma fraudulenta; y de forma subordinada, el pago de la indemnización por despido arbitrario por la suma de treinta y seis mil novecientos sesenta y siete con 50/100 soles (S/. 36,967.50), así como el pago de intereses generados, las costas y costos del proceso.

Cuarto: El demandante interpone recurso de casación, denunciando las siguientes causales: ***i) Interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR; ii) Vulneración del principio de igualdad de trato o de no discriminación; y iii) Infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

Quinto: Análisis de las causales

5.1 En relación a la causal señalada en el ***ítem ii)*** existe una sustentación clara y precisa de las razones por las que se habría configurado la infracción de la norma invocada, demostrándose la incidencia que ello tendría respecto del fallo emitido por el Colegiado Superior, ciñéndose a las exigencias que establece el artículo 58°;

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016
SULLANA
Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636; razones por la cual esta causal deviene en **procedente**.

5.2 En relación a la causal señalada en el **ítem ii)** debe mencionarse que el recurrente no formula esta causal cumpliendo con los requisitos de forma y fondo que señala la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. Así, el presente recurso no se sostiene en ninguna de las causales señaladas en el artículo 56° de la norma adjetiva laboral; razón por la cual esta causal deviene en **improcedente** de conformidad con el artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636.

5.3 En relación a la causal señalada en el **ítem iii)** debe mencionarse que de acuerdo a la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, el control casatorio recae en el análisis de la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales no así de las infracciones procesales y en tanto la causal denunciada versa sobre infracción de normas procesales deviene en **improcedente** de conformidad con el artículo 57° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021.

Sexto: Análisis de la causal declarada procedente:

6.1 Conforme a la causal de casación declarada procedente el presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infraccionado el **literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**. **Al respecto debe precisarse que dicha norma señala que:**

“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° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

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”.

6.2 En la carta de despido de fecha veintinueve de noviembre de dos mil doce que corre en fojas dieciséis a veintisiete, la demandada le imputó al recurrente la comisión de la falta grave consistente en concurrir a su centro de trabajo en estado de embriaguez, cuando por la función o naturaleza del trabajo le estuvo prohibido. Menciona la demandada que el actor el día once de noviembre de 2012 el actor se presentó a su centro de labores con 0.50 gr. de alcohol en la sangre. En el escrito de demanda, que corre en fojas cuarenta y siete a sesenta y cinco, el actor sostiene que la demandada lo habría despedido de forma fraudulenta al haberle imputado una falta inexistente ya que el día en que se produjeron los hechos el actor no iba a realizar sus labores de buzo, sino que le correspondía permanecer en la embarcación ya que para ese día se había planificado su mantenimiento, por lo que su estado no podía afectar o poner en riesgo su integridad ni la de sus compañeros (punto 5.2 y 5.3 -folios 57 y 58-, del escrito de demanda)

6.3 La demandada, a través del escrito de contestación de demanda, que corre en fojas ciento setenta y seis a doscientos veinte, refiere que las labores del actor eran de alto riesgo por lo que el hecho de que asistiera a laborar con ingesta de alcohol constituye una falta grave y dicha situación en nada cambia si es que dicho día no realizó labores de buzo, ya que los trabajos que se realizan en la empresa siempre requiere que todo el personal se presente a laborar en óptimas condiciones.

6.4 Respecto a la comisión de la falta grave señalado en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, debe precisarse que la Ley señala dos supuesto de hecho para la procedencia del despido. Así, 1) El despido será legítimo, en los casos en que por la naturaleza de la función o del trabajo la asistencia del trabajador en estado de embriaguez no revista excepcional gravedad, siempre

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

que se cumpla la condición de reiterancia –conurrencia reiterada en estado de embriaguez- y, 2) El despido será legítimo, en los casos en que por la naturaleza de la función o del trabajo la asistencia del trabajador del trabajador en estado de embriaguez revista excepcional gravedad, no siendo necesaria la reiterancia. Se advierte de la regulación mencionada que el supuesto de hecho para que no se exija la reiterancia, en la aplicación la sanción del despido, es que el actor cumpla una función o ejecute un trabajo que revista una excepcional gravedad, es decir, no basta la gravedad sino que ésta se aparte de lo ordinario.

6.5 Dicho ello, ingresaremos al análisis respecto a si el actor cometió falta grave según lo establecido en el literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Para la demandada el despido del actor obedeció a que el trabajador tenía como cargo: “Buzo”, por lo que su presencia en estado de embriaguez revestía de excepcional gravedad, por lo que no hacía falta la reiterancia del estado de embriaguez para su despido. Así menciona la demandada: *“el ingresar a laborar bajo los efectos del alcohol, reviste excepcional gravedad por dos razones: la primera tiene que ver con el alto grado de responsabilidad que conlleva el desempeñar actividades subacuáticas como las que desarrolla nuestro personal de BUZOS, pues como usted sabe las labores de buceo, así como las que desarrolla nuestra empresa, están catalogadas como de ALTO RIESGO; por lo que, al haber ingresado a laborar bajo los efectos del alcohol, puso en riesgo la seguridad de nuestras operaciones exponiendo irresponsablemente tanto su integridad como las de las demás personas que labora junto a usted”*. Coligiéndose de ello que el supuesto de **hecho antijurídico** que determinó el despido del actor fue: “presentarse en estado de embriaguez cuando por su función o puesto de trabajo (Buzo) revestía excepcional gravedad”.

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

6.6 Cabe precisar que para que una sanción “x” (**consecuencia jurídica “x”**) sea legítima y despliegue sus efectos es necesario que se encuentre sustentado en un hecho real “x” (**supuesto de hecho antijurídico “x”**). En este orden de ideas, debe resaltarse que procede la reposición del trabajador, aún cuando el empleador cumpla con el procedimiento de despido, imputándole la comisión de un hecho antijurídico, pero éste hecho antijurídico no se puede probar porque no existe.

6.7 En el presente caso la sanción fue el despido del trabajador por falta grave (consecuencia jurídica del literal e) del artículo 25 de la LPCL –es falta grave pasible de despido, la concurrencia no reiterada en estado de embriaguez cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad-) y se sustenta en el hecho de que el trabajador se presentó a laborar en estado de embriaguez cuando por su función o puesto de trabajo esta situación revestía de excepcional gravedad por los daños que puede haber generado para sí, para sus compañeros, para el empleador” (supuesto de hecho antijurídico del literal e) del artículo 25 de la LPCL –es falta grave pasible de despido, la concurrencia no reiterada en estado de embriaguez cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad-)

6.8 Dicho ello, para que el despido del actor (consecuencia jurídica “x”) sea legítimo, el empleador debe acreditar la existencia del hecho antijurídico “x”, esto es, que el actor, además de llegar ebrio, tenía que desempeñarse el día de los hechos como Buzo –condición que fue señalada por la demandada como supuesto de hecho para justificar el despido del trabajador (función o puesto de trabajo que le otorgaría extrema gravedad a su comportamiento y que justificaría, de ser el caso, el despido señalado en el literal e) del artículo 25 de la LPCL, –es falta grave pasible de despido, la concurrencia no reiterada en

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

estado de embriaguez cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad-).

6.9 En la carta de descargo de fecha diecinueve de noviembre de 2012 el actor le mencionó a la demanda que el día anterior a los hechos la empresa le confirmó que el día domingo 11 de noviembre de 2012 “no se iba a realizar actividad alguna de Buceo pues la embarcación que le traslada a la locación de trabajo sería sometida a reparación”, asimismo menciona el actor que “en el referido día domingo así efectivamente no se desarrolló labor alguna de buceo”. Frente a dicha afirmación la emplazada no niega dicha alegación y responde en la carta de despido que “En el supuesto que su versión, en el sentido que algún representante de la empresa les hubiera manifestado que el día domingo 11 de los corrientes no se iba a realizar actividad alguna de buceo, pues la embarcación que los traslada a la locación de trabajo sería sometida a reparación y mantenimiento, ello no implica de forma alguna que el personal de la empresa tenía carta abierta (léase permiso) para consumir alcohol ese día, menos aún ingresar a laborar bajo los efectos del alcohol al día siguiente, tal como en efecto ocurrió”. De lo que se colige que la empresa no niega la información referida por el actor.

6.10 De fojas veintiocho se advierte el Reporte Diario de Trabajo de Buceo, en dicho documento se menciona que el día once de noviembre de dos mil doce la embarcación donde laboraba el actor no salió del muelle por tener que reparar la máquina principal de estribor; apareciendo el actor en la lista del personal de embarcación; asimismo, la demandada no ha demostrado que el actor el 11 de noviembre de 2012 haya realizado labores habituales de buceo, razón por la cual, el estado del actor no pudo haber generado riesgo para su integridad física, así como tampoco para sus compañeros.

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

6.11 De lo que se infiere que la demandada lejos de acreditar que el actor el día 11 de noviembre de 2012, llevó a cabo actividades de buceo, le imputó: “que se haya presentado a laborar en estado de embriaguez cuando por su función opuesto de trabajo esta situación revestía de excepcional gravedad por los daños que puede haber generado para sí, para sus compañeros”. Cuando dicha situación no ocurrió, siendo por tanto inexistente el hecho antijurídico imputado y, consecuentemente puede advertirse la presencia de un ánimo soterrado del empleador de generar la desvinculación del trabajador, a sabiendas de la inexistencia del hecho antijurídico, aún cuando el actor le mencionó en la carta de descargo que había sido informado que el día 11 de noviembre de 2012 no llevaría a cabo labores de buzo, no obstante ello, le atribuyó dicha función para la procedencia del despido.

6.12 En este orden de ideas, en el presente caso, en los pronunciamientos de instancia se incurrió en infracción del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón por la cual se declara fundado el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

MI VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Nicolás Javier Córdova Navarro**, mediante escrito presentado el catorce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos tres; en consecuencia, **SE CASE la Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y seis, **y actuando en sede de instancia, SE REVOQUE la Sentencia apelada** de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintiséis, que declaró infundada la demanda, **SE REFORME** y se declare **FUNDADA**, ordenándose que la demandada reponga al actor a su puesto de trabajo; **SE DISPONGA** la publicación de la presente

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

CASACIÓN LABORAL N° 17148-2016

SULLANA

**Nulidad de despido y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO**

resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Diving del Perú S.A.C.**, sobre nulidad de despido y pago de beneficios sociales; y se devuelvan.

S. S.

RODAS RAMÍREZ

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Rodas Ramírez** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° d el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

