

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Facultad de Derecho**



Informe Jurídico sobre Casación Laboral N.º  
3453-2017-Lima Este

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título  
profesional de Abogado

Autor:

***Juan Miguel de los Santos Esteves***

Asesor:

***César David Ojeda Quiroz***

Lima, 2022

## **RESUMEN**

En el presente informe desarrollaremos el caso resuelto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 3453-2017-LIMA ESTE, en la que se presenta a un trabajador quien fue despedido por su empleador por haber concurrido en estado de ebriedad a su centro de labores y al desempeñar una labor de naturaleza tal que la concurrencia en estado étílico constituya excepcional gravedad.

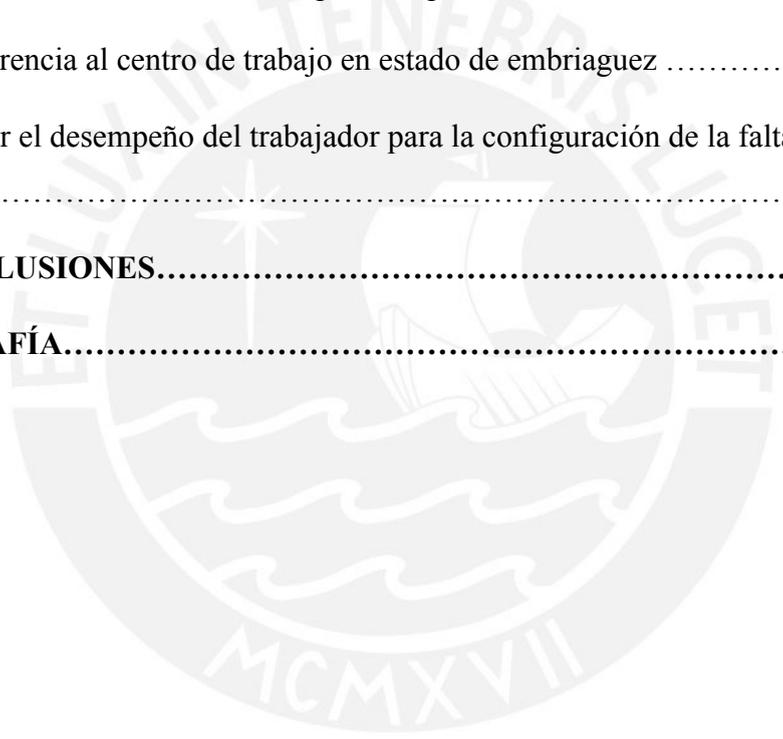
Identificaremos si es que el trabajador fue despedido justificadamente por haber incurrido en falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para lo cual, pondremos especial atención a la naturaleza de la labor desempeñada por el trabajador y si el día en el que concurrió habiendo ingerido alcohol realizó su función habitual. Luego, analizaremos si es que realmente concurrió en estado de ebriedad aplicando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y usando como referente parámetros médicos. Una vez realizado ello, analizaremos si para la configuración de dicha falta grave es necesario o no considerar la conducta o desempeño del trabajador que concurrió habiendo ingerido alcohol.

Luego de analizado todo ello, concluiremos que en este caso se despidió justificadamente al trabajador conforme al artículo e) del artículo 25º de la LPCL, por haber concurrido en estado de ebriedad a su centro de labores e identificar que la naturaleza de su labor desempeñada conlleva a que esta conducta revista excepcional gravedad.

## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LA CASACIÓN LABORAL N.º 3453-2017- LIMA ESTE.....</b>	<b>4</b>
<b>III. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS QUE SE DESPRENDEN DEL CASO.....</b>	<b>5</b>
3.1. Sentencia de Primera Instancia (07 de septiembre de 2016).....	5
3.2. Sentencia de Segunda Instancia (22 de diciembre de 2016).....	5
3.3 Argumentos de la demandada (Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A) en el recurso de casación presentado el 13 de enero de 2016.....	6
3.4. Casación Laboral N.º 3453-2017 Lima Este (10 de enero de 2019).....	6
<b>IV. IDENTIFICACIÓN DEL O LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL CASO.....</b>	<b>7</b>
<b>V. IDENTIFICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO APLICABLE AL CASO.....</b>	<b>8</b>
<b>VI. ANÁLISIS DEL CASO.....</b>	<b>8</b>
6.1 Preámbulo.....	9
6.2. Problemas Secundarios.....	11
6.2.1. Esclarecimiento de los criterios para considerar a un trabajo como uno de naturaleza riesgosa, y si es que su desempeño es suficiente para la configuración de falta grave.....	11
6.2.2 Determinar la necesidad de que el trabajador que desempeña labores de riesgo deba concurrir en estado de embriaguez, conforme a la Tabla de Alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753.....	17

6.2.3 Determinar la necesidad de que el trabajador que desempeña labores de riesgo cause daños personales o al patrimonio de la empresa para que pueda configurarse falta grave por concurrir en estado de embriaguez.....	21
6.3. Problema Principal.....	25
6.3.1 Configuración adecuada de la falta grave por concurrir al centro de labores en estado de ebriedad en cuanto a trabajadores que desempeñan labores de riesgo.....	25
<b>VII. POSICIÓN DEL ALUMNO.....</b>	<b>28</b>
7.1 La naturaleza de las labores desempeñadas por el actor.....	28
7.2 La concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez .....	28
7.3 Considerar el desempeño del trabajador para la configuración de la falta grave.....	29
<b>VIII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>32</b>



## **I. INTRODUCCIÓN**

En el presente informe se realizará un análisis de los problemas jurídicos identificados en la Casación Laboral N.º 3453-2017-LIMA ESTE, siendo el principal de este el esclarecer la adecuada configuración de la falta grave por concurrir en estado de ebriedad al centro de labores en cuanto a trabajadores que desempeñan labores de riesgo.

En el caso específico, los magistrados consideraron que se configuró un despido fraudulento al haberse atribuido al trabajador una falta grave no prevista legalmente, por considerar que su ingesta de alcohol no fue vinculante para el desarrollo de sus actividades, siendo que aquel día no realizó actividades de naturaleza riesgosa, cumplió con sus labores con normalidad y bajo supervisión, y porque el certificado de dosaje etílico indicaba una proporción de 0.10 centigramos de alcohol por litro en su sangre, no estando por tanto en estado de embriaguez.

Entonces, la Corte habría aplicado el principio de razonabilidad y proporcionalidad para determinar la gravedad de la falta en base a los factores antes indicados, y además de considerar los antecedentes del trabajador, para que finalmente consideren que el trabajador no incurrió realmente en falta grave y, por tanto, fue objeto de un despido fraudulento realizado por su empleador.

En atención al despido por concurrir en estado de ebriedad al centro de labores, en cuanto a trabajadores que desempeñan labores de riesgo, considero que la discusión sobre la temática reviste especial importancia y la Casación Laboral N.º 3453-2017-Lima Este es una de las pocas resoluciones que desarrolla este supuesto en específico de concurrencia en estado de ebriedad al centro de labores, motivo por el cual se realizará un análisis crítico sobre este caso en concreto, introduciéndonos en los principales factores que sustentaron la posición de la Corte Suprema, y preguntándonos si fueron los más idóneos.

## **II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LA CASACIÓN LABORAL N.º 3453-2017- LIMA ESTE**

El motivo de la elección de la presente Casación Laboral es dado que trata sobre un tema específico, del cual no se ha desarrollado mucho en la jurisprudencia nacional. Si bien sí se ha desarrollado lo suficiente sobre el tema del despido laboral por razón de concurrir en estado de ebriedad al centro de labores, no pasa lo mismo con esta misma causal de despido pero relacionada específicamente a trabajadores que desempeñan trabajos considerados de riesgo, en los que el detalle es la no necesidad de reiterancia en esta conducta para poder configurarse una falta grave. De este modo, siendo este tema tan específico y tan poco abordado en la jurisprudencia nacional, mi deseo es poder aportar a través del desarrollo de este informe jurídico analizando los factores considerados para que se configure el despido por concurrir en estado de ebriedad de los trabajadores que desempeñan un trabajo riesgoso.

Asimismo, la temática reviste especial controversia, y hasta el día de hoy el tema no se encuentra zanjado, incluso en la misma Casación Laboral podemos identificar opiniones contradictorias entre los magistrados a cargo de resolver el caso en específico, así como también en casos recientes, en lo que los argumentos para configurar la falta grave por concurrir en estado de ebriedad en trabajadores que desempeñan un trabajo riesgoso difieren una de otra.

### **III. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS QUE SE DESPRENDEN DEL CASO**

#### **3.1. Sentencia de Primera Instancia (07 de septiembre de 2016)**

En este punto, el juez del Juzgado de Trabajo Permanente de Ate de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, declaro fundada en parte la demanda sobre reposición por despido fraudulento por las siguientes 3 razones:

- a) El demandado no acreditó que el actor haya concurrido a laborar en estado de embriaguez, siendo que del resultado del dosaje etílico se acreditó que el actor no se encontraba en dicho estado, según la tabla de alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753.
- b) No se acreditó que el demandante tenga antecedentes disciplinarios.
- c) El demandante no ocasionó dicho día, en el transcurso de sus labores, daños personales o al patrimonio en las instalaciones de la empresa

Por lo tanto, se concluiría en que el demandante no habría incurrido en falta grave contemplada en los incisos a) y e) del artículo 25 del TUO del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. N.º 003-97-TR.

### 3.2. Sentencia de Segunda Instancia (22 de diciembre de 2016).

En esta instancia, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima tomaría la decisión de confirmar la sentencia antes indicada, la cual habría sido apelada por parte demandada.

### 3.3 Argumentos de la demandada (Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A) en el recurso de casación presentado el 13 de enero de 2016

La demandada sostendría que la Sentencia de Segunda Instancia incurrió en causal de nulidad por contener motivación aparente, indicando los dos siguientes argumentos:

- a) No ha sido considerado, al momento de resolver, que el actor desarrollaba funciones de chofer de montacargas, actividad que constituye un gran riesgo personal, como para sus demás compañeros de trabajo.
- b) No ha habido pronunciamiento con respecto al supuesto despido fraudulento, siendo que el demandante no acreditó que se le haya despedido bajo un ánimo perverso, ni se le haya imputado hechos inexistentes, falsos o imaginarios ni se le haya atribuido una falta no prevista legalmente.

### 3.4. Casación Laboral N.º 3453-2017 Lima Este (10 de enero de 2019).

Como punto final, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, declarararía infundado el recurso de casación antes mencionado al considerar que se le haya atribuido al actor una falta grave no prevista legalmente, por las siguientes razones:

- a) Si bien el demandante habría ingerido licor, como se acreditó con el Certificado de dosaje etílico, este no habría sido vinculante por encontrarse en la proporción 0.10 centigramos de alcohol por litro de sangre, y de acuerdo con la Ley N.º 27753 (que anexa la Tabla de Alcoholemia), se configura estado de embriaguez a partir de 0.50 g/l.
- b) El día en el que el trabajador acudió a trabajar habiendo ingerido licor no realizó labores de riesgo, siendo que, si bien es chofer de montacargas, en aquella

ocasión estuvo cargando parihuelas y trasladando deshechos de cerveza, labor que fue debidamente supervisada.

- c) Las labores que realizó aquel día fueron realizadas con normalidad, sin ocasionar daños personales o al patrimonio en las instalaciones de la empresa.

Por tanto, y en base a estos tres argumentos, se concluiría que la demandada atribuyó una falta grave no prevista legalmente al actor, por lo que se configuró un despido fraudulento, motivo por el cual se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.

Cabe resaltar el voto singular de la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez, la cual hizo hincapié en que a la luz de la tabla de alcoholemia anexada a la Ley N° 27753, el actor se encontraría en el primer periodo (de 0.1 a 0.5 g/l), y conforme se señala en la referida norma, en este periodo no existen síntomas ni signos clínicos, aunque si una prolongación a tiempos de respuesta de estímulos y posibilidades de accidentes. Siendo ello así, considera que resulta claro que no se podría atribuir al actor el haber concurrido en estado de embriaguez, siendo que, conforme a la misma tabla, dicho estado está incluido en el segundo periodo de alcoholemia (de 0.5 g/l a 1.5 g/l).

Finalmente, resaltaremos el voto en discordia del señor Juez Supremo Yaya Zumaeta con la adhesión del señor Juez Supremo Arévalo Vela, mediante el cual consideran que el Colegiado Superior no analizó con suficiencia el caso en concreto por dos razones:

- a) No se consideró que el trabajador desempeñaba la actividad de chofer de montacargas, la cual es un trabajo de riesgo que desprende gran responsabilidad, y si para su cabal desempeño se requiere el pleno uso de facultades físicas y/o sensoriales para no poner en riesgo su propia integridad y salud, así como la de su entorno laboral, habiéndose limitado la evaluación jurisdiccional al contenido textual de un dosaje etílico.
- b) No se ha efectuado un análisis razonado del dosaje etílico, siendo que su realización se produjo al día siguiente -exactamente, más de 9 horas después- de iniciadas las labores del demandante (de 11 p.m. a 7 a.m.) y que con el transcurso del tiempo el cuerpo humano va eliminando el alcohol ingerido, por lo que el examen no reflejó el real estado de embriaguez que pudo encontrarse el trabajador mientras estaba tras el volante.

#### **IV. IDENTIFICACIÓN DEL O LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL CASO**

Pues bien, de lo anteriormente esbozado toca ahora identificar los problemas jurídicos relacionados al presente caso. Primero, y como problema principal, deberemos esclarecer cuál es la adecuada configuración de la falta grave por concurrir al centro de labores en estado de ebriedad en cuanto a trabajadores que desempeñan labores de riesgo, ello con el fin de determinar si es que en el caso el actor incurrió o no en falta grave y si su despido fue justificado. Para poder absolver este problema, deberemos determinar si es que es necesario que el trabajador que desempeña labores de riesgo deba concurrir realmente en estado de embriaguez, conforme a la Tabla de Alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753. También tendremos que esclarecer los criterios para considerar a un trabajo como uno riesgoso, y si es que de verificarse que ejerce este tipo de labores, debería ser suficiente para que se configure falta grave. Finalmente, deberemos determinar si es que debería considerarse necesario que el trabajador cause de daños personales o al patrimonio de la empresa para que pueda configurarse falta grave por concurrir en estado de embriaguez.

#### **V. IDENTIFICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO APLICABLE AL CASO**

##### Nacionales:

- Constitución Política del Perú: artículo 27º
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR: Artículos 22º, 24º 25º
- Decreto Supremo N.º 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud: artículo 82º
- Ley N.º 27753 Ley que modifica los artículos 111º, 124º y 274º del Código Penal referidos al homicidio culposo, lesiones culposas y conducción en estado de ebriedad o drogadicción y el artículo 135º del código procesal penal, sobre mandato de detención: Anexo “Tabla de Alcoholemia”.

#### **VI. ANÁLISIS DEL CASO**

El presente caso involucra a Javier Loayza Bravo, trabajador que laboraba en Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A, quien concurrió a laborar el 16 de

enero de 2016 y desempeñar sus labores como chofer de montacarga en horario nocturno (de 11 p.m. a 7 a.m.). Al día siguiente, la empresa decidió realizar una prueba de alcoholemia a algunos trabajadores, entre ellos, Javier, de cuyo dosaje étílico se obtuvo 0.10 g/l de alcohol en su sangre. Ante ello, Javier confesó haber ingerido alcohol antes de su jornada laboral, pues celebró su aniversario de matrimonio. Posteriormente, este sería despedido por la empresa y luego, cuestionaría esta decisión aduciendo a que fue despedido de manera fraudulenta. Como ya se señaló anteriormente, el proceso llegaría a tercera instancia dándose la razón a Javier, por habersele imputado falta grave no prevista legalmente.

### **6.1 Preámbulo**

La extinción de la relación de trabajo puede generarse por voluntad de ambas partes, tanto de trabajador y empleador, por causas ajenas a la voluntad de las partes (por ejemplo, el fallecimiento del trabajador) o por voluntad de una de las partes, ya sea por parte solo del trabajador (renuncia) o por decisión unilateral del empleador (despido): “El despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibido (no aceptada) por esta, que tiene por objeto la terminación del contrato.” (Krotoschin 1987, 128)

Sobre el despido, es importante resaltar el abordaje de la jurisprudencia nacional en cuanto a su evolución y desarrollo, como por ejemplo, la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional bajo Expediente N.º 1124-2001-AA/TC, mediante la cual se determinó la incompatibilidad del despido incausado seguido por el pago de una indemnización, al considerar que una adecuada protección contra esa clase de despido no es correlativa al solo pago de una indemnización, criterio que sigue consolidado hasta el día de hoy.

Asimismo, el TC también ha establecido una tipología de despidos, los cuales antes calificaban como nulos y arbitrarios, pero que con la sentencia recaída en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC (Eusebio Llanos Huasco) se incorporó la categoría referida al despido fraudulento, que es justamente la que se abarca en el caso en concreto:

« (...) se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño (...) 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 o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas. »

Ahora, refiriéndonos en cuanto a las causales de despido, estas se relacionan con la capacidad y la conducta del trabajador, pudiendo sustentarse este último en los supuestos de inhabilitación del trabajador, condena por delito doloso o comisión de falta grave realizada por el trabajador, configurándose en este caso un despido disciplinario: “Este poder sancionador que el empresario recibe de la Ley alcanza su máxima virtualidad punitiva en la figura del despido disciplinario (...) El despido disciplinario es pues, una sanción cuyo contenido supone la extinción del contrato.” (Montoya 1987, 85).

El caso concreto abarca este último supuesto de despido sustentado en la conducta del trabajador, el cual se producirá ante la comisión de una falta grave. Entonces, ¿qué es una falta grave? El artículo 25° de la LPCL establece lo siguiente: “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. (...)” Así, por deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo puede entenderse, por ejemplo, la buena fe contractual del trabajador y su deber que conlleva a cumplir con honestidad sus labores, o a guardar respeto a su empleador y sus compañeros de trabajo, entre otros.

Así pues, infringir estos deberes configuraría como falta grave tornando en insostenible la relación laboral. De este modo, de incurrirse en falta grave se estaría alterando gravemente la relación laboral, lo que hace que se vuelva irrazonable su subsistencia. Asimismo, el texto legal no se queda en la generalidad de la definición de falta grave, sino que especifica – en 8 incisos - las diversas modalidades que podrá revestir una falta de tal magnitud, por lo que empleador solo podrá despedir al trabajador por las faltas graves expresamente tipificadas en el artículo 25° de la LPCL, conforme al principio de tipicidad.

Dentro de las diversas variedades que pueden revestir tales infracciones, nosotros nos concentraremos en la establecida en el inciso e) del referido artículo, del cual se desprende que será falta grave lo siguiente: “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 (...)”.

Pues bien, cabe subrayar que no estamos en el caso en el que el trabajador ingiere alcohol dentro de su propio centro de labores, el supuesto desarrollado en el referido inciso e) se refiere a dos casos: el de concurrir a laborar a la empresa en estado de ebriedad de manera reiterada, o el supuesto en el que no se hace de manera reiterada, pero que por la naturaleza de las labores del trabajador, ya sea una función sensible o delicada, relacionada a una exposición de riesgo, tal conducta revista una especial gravedad. Nosotros abordaremos este último supuesto, situación que se desarrolla también en el caso en concreto.

Por tanto, el concurrir en estado de ebriedad al centro de labores no es una falta grave por sí misma, sino que esta o bien debe ser reiterada, o debido al tipo de trabajo realizado por el empleado, esta revista una gravedad considerable. En cuanto al término “concurrir”, deberemos entenderlo de manera extensiva, y no solo considerar los casos en el que el trabajador desempeña sus labores con presencia física en su centro de trabajo: “(...) debe entenderse el término “concurrir” como la presencia del trabajador allá donde el tipo de labor que le corresponde realizar exige su intervención física”. (Valdez 2008, 31). Ello con el propósito de especificar los casos de trabajadores que cumplen sus labores fuera del local central, como el caso de vendedores, inspectores o choferes.

Por tanto, y existiendo dos supuestos que componen el inciso e) del artículo 25°, deberemos primero prestar atención a la función que desempeña el trabajador, siendo que de esto dependerá la necesidad o no de la reiterancia en cuanto a la concurrencia en estado de ebriedad al centro de labores: “Entonces, en realidad lo que debemos hacer, en primer lugar, es observar la posición del trabajador, a fin de determinar si su conducta es grave o no, ya que es una falta no acudir sobrio a la empresa, sin embargo, el tema es verificar si esta falta se sanciona con despido.” (Toyama 2009, 17) Así pues, el primer problema secundario que desarrollaremos a continuación versará sobre los criterios para considerar a un trabajo como uno de naturaleza riesgosa.

## **6.2. Problemas Secundarios**

### **6.2.1. Esclarecimiento de los criterios para considerar a un trabajo como uno de naturaleza riesgosa, y si es que su desempeño es suficiente para la configuración de falta grave**

Como señalamos anteriormente, lo primero que debe realizarse a efectos de analizar la configuración de la falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25º de la LPCL es observar la posición del trabajador, y si esta sea de naturaleza riesgosa.

Cuando se trata de una labor de dicha naturaleza nos referimos a lo siguiente: “(...) ya sea que el trabajador realice una labor sensible o delicada, ligada normalmente a la exposición de un riesgo.” (Toyama 2009, 16) Así pues, se trata de la exposición de un riesgo tanto propio, como también hacia los demás, ya sea compañeros de trabajo o a terceros que no forman parte del ámbito laboral. Por tanto, se entiende que la naturaleza de la labor será tal que requerirá por parte del trabajador mantener todos sus sentidos alerta.

En esta clase de trabajos, entonces, la reiterancia de la inconducta no será exigible, ya sea porque se pone en riesgo la seguridad del centro mismo de trabajo, o aquellos que se encuentran en el lugar, que hace justamente exigible que el trabajador mantenga un grado concentración o atención en sus labores, debido a la responsabilidad inherente a desempeñar diligentemente en su oficio: “ Las características intrínsecas de la función que realiza el trabajador supone una falta que reviste gravedad que justificaría la máxima sanción disciplinaria. Así pues, la falta grave deriva de la falta de responsabilidad inherente a la labor que el trabajador cumple en su empresa”. (Serrano 2009, 23).

Con ello, podemos determinar que la falta grave y la no exigencia de la reiterancia de la ingesta de alcohol se desprende de las características intrínsecas de la función, en las que la embriaguez genera una peligrosa pérdida de facultades en el trabajador, el cual puede ocasionar serios accidentes o hasta catástrofes, por lo que se destaca la importancia de la diferenciación entre los dos supuestos establecidos en el inciso e) del artículo 25º, siendo que no es equiparable las consecuencias que puede traer el desempeño de las labores de un asistente legal en estado de embriaguez en un estudio jurídico a la de un chofer de maquinaria. Por tanto, los casos en los que la reiteración no es requerida son un supuesto a la excepción de la regla de la reiteración, en los que solo basta concurrir una vez en estado de embriaguez para que se configure una falta grave, por haberse tornado inviable la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Entonces, la reiterancia no será exigida en labores de naturaleza riesgosa, y como mencionamos anteriormente, la doctrina nos permite esclarecer su definición trayendo a

colación aspectos como la delicadez o sensibilidad de la labor que esté relacionada a la exposición de un riesgo, ya sea propio y/o hacia los demás ( incluyéndose también la seguridad física del material del centro de labores) que exija en el trabajador mantener todos sus sentidos alerta, un grado de concentración o atención alto, debido a la responsabilidad inherente a su oficio, siendo que un error es potencial causante de serios accidentes.

Enriqueciendo aún más la definición, dirijámonos a lo establecido mediante el Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en el que su artículo 82° se señala: “ (...) Son asegurados obligatorios del seguro complementario de trabajo de riesgo, la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades previstas en el Anexo 5, así como todos los demás trabajadores de la empresa, que no perteneciendo a dicho centro de trabajo, se encuentren regularmente expuestos al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional por razón de sus funciones.” La referida norma establece en su Anexo 5 una lista detallada de las actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que son consideradas por la norma de alto riesgo (actividades relacionadas a la pesca, minería, transporte, entre otros). Así pues, la contratación de un Seguro Complementario de Riesgo es un indicador bastante evidente de la naturaleza riesgosa de las labores:

“(…) la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función que desempeña el infractor, pues deriva de la falta de responsabilidad inherente a la función o labor del actor, eran labores riesgosas (...) corroborada aún más en merito al contrato de afiliación al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo Salud con la empresa Rímac Internacional Seguros, por la cual la empresa desarrolla actividades de alto riesgo.”<sup>1</sup>

Sin embargo, la norma también nos da un alcance a lo que se considera una labor de alto riesgo, como toda aquella relacionada a una regular exposición de un riesgo de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, ello como consecuencia del desarrollo de sus labores.

Por tanto, con lo antes esbozado podemos esclarecer la definición de una labor de naturaleza riesgosa, y en caso que sea desempeñada por un trabajador, y este

---

<sup>1</sup> Tribunal Constitucional. Expediente N° 787-2002-Junín.

concurriese a laborar en estado de embriaguez, se configuraría falta grave que tendría como consecuencia la extinción de la relación laboral. Por tanto, para identificar una labor de esta naturaleza deberíamos considerar sus características y determinar su naturaleza con ayuda a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad:

“A efectos de determinar si nos encontramos ante una labor de especial gravedad debemos tomar en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y determinar si una función representa un alto grado de exposición al peligro, ya sea propio o hacia los demás. Se trata de situaciones de peligro que podrían verse multiplicadas, pues podría deberse al área en la que la labor es realizada donde confluyen actividades riesgosas, lo que podría calificarla como una actividad de especial gravedad.”

Pues bien, esclarecida la definición de una labor riesgosa, deberíamos poder determinar en el caso en concreto si Javier Loayza Bravo, trabajador que laboraba en Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A, desempeñaba una labor de naturaleza riesgosa. Primero, resalteemos que el actor se desempeñaba como chofer de montacarga, el cual es un vehículo contrapesado para elevar y transportar cargas pesadas, por lo que un montacarga es un vehículo que puede pesar aproximadamente entre 2,500 kg a 8,250 kg, y que puede ir a una velocidad de 16 km/h a 32 km/h, dependiendo del modelo<sup>2</sup>. Por lo que cabría hacernos la pregunta, ¿la labor de chofer de montacarga es una labor de naturaleza riesgosa?

Consideramos que sí, dado que la labor de un chofer de montacarga está relacionada a la exposición de un riesgo en mayor medida hacia los demás, y propio, debido al transporte de materiales pesados en el montacarga. Así, el trabajador debería mantener un grado de atención alto, siendo que podría causar accidentes bastante serios, dado que alrededor de esta labor está la posibilidad de atropellos a sus compañeros de trabajos y terceros, aplastamiento a causa de material pesado a sí mismo, como a los demás, y daño de infraestructura de la empresa. También, cabe introducir en el análisis el contexto en el que fue realizada la labor, y resaltar que fue desempeñada por el actor en horario nocturno (de 11 p.m. a 7 a.m.), situación que podría en todo caso incrementar la peligrosidad de su labor, en casos de que se traten de locales no correctamente iluminados, y porque una labor desempeñada en la madrugada usualmente no se realiza con la misma lucidez con la que se realizaría en un horario diurno.

---

<sup>2</sup> Información extraída de <https://losmontacargas.mx/2013/12/montacargas-caterpillar-cat-especificaciones/>

Así pues, deberíamos considerar a la labor de chofer de montacargas como una de naturaleza riesgosa. Sin embargo, ¿es esto suficiente para la configuración de una falta grave? Del análisis en la jurisprudencia podríamos concluir que sí, veamos: “Del análisis de la naturaleza del cargo del trabajador, como técnico electricista, como una de naturaleza delicada que podría causar algún siniestro, por cuanto dicha labor requería de la máxima concentración, resultando proporcionado el despido.”<sup>3</sup> Aquí se realiza un análisis de la labor desempeñada, e identificada su naturaleza riesgosa, se concluye como justificado el despido. Otro ejemplo en la misma línea: “Este hecho sería causal de despido debido a la particular gravedad que reviste, al tratarse de un obrero textil que opera con maquinaria industrial y cuyo uso negligente podría poner en riesgo su integridad física y la de terceros.”<sup>4</sup> Y finalmente: “ Por el cargo de soldador y la naturaleza de su cargo, se puede inferir que ostenta una alta probabilidad de sufrir accidentes, por lo que resulta acorde a Ley el despido sufrido por el demandante por la configuración de la falta grave del inciso e) artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.<sup>5</sup>

Como vemos, en los casos antes señalados, referidos a un electricista, soldador y un obrero textil, tanto la Corte Suprema como el Tribunal Constitucional, primero, identifica la naturaleza del puesto que ostenta el trabajador que incurrió en estado de embriaguez al centro de trabajo, a efectos de evaluar si es que fueron despedidos con causa justa, al no necesitarse reiterancia para configurarse la falta grave. Sin embargo, y con respuesta a la pregunta más arriba planteada, debemos decir que no es suficiente el desempeñar una labor de riesgo, sino también, que el día en el que el trabajador concurrió al centro de labores en estado de ebriedad, haya realizado trabajo efectivo con relación a sus labores de naturaleza riesgosa, pues de no ser así, no se configuraría falta grave: “ (...) el día once de noviembre de dos mil doce la embarcación donde laboraba el actor no salió del muelle (...) 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.”<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Corte Suprema. Casación N° 8581-2016-Moquegua, de fecha 6 de setiembre de 2017

<sup>4</sup> Tribunal Constitucional. Expediente N° 3402-2010-TC, de fecha 03 de marzo del 2011.

<sup>5</sup> Tribunal Constitucional. Expediente N° 8581-2016-TC, de fecha 06 de setiembre del 2017.

<sup>6</sup> Corte Suprema. Casación Laboral N.º 17138-2016-SULLANA, de fecha 15 de agosto de 2017.

La lógica detrás de la sustentación se desprende de lo que el artículo 25° mismo señala con respecto a lo que es falta grave una infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación. En el caso antes citado, el empleador despidió al trabajador, quien se desempeñaba como buzo, por revestir su labor de excepcional gravedad y ser su labor de alto riesgo, por lo que su concurrencia en estado de embriaguez configuraría falta grave. Sin embargo, como se señaló, aquel día el trabajador no ejerció su función como buzo, sino se dedicó al mantenimiento de la embarcación, por lo que su concurrencia en estado de ebriedad realmente no puso en riesgo ni a sí mismo, ni a terceros, siendo que ese día no tuvo que sumergirse en las profundidades del mar, asimismo, tampoco su labor de mantenimiento de la embarcación exigía de él un alto nivel de atención o concentración, motivo por el cual se resalta el análisis de la identificación de la naturaleza de las labores del trabajador siempre considerando los detalles de cada caso en concreto, como se dio en este caso.

Pues bien, para finalizar con la resolución de este problema secundario, haremos lo mismo, y consideraremos los detalles del caso que nos ocupa. En el presente caso, la Corte Suprema no consideró que el trabajador, el día que concurrió en estado de embriaguez, haya realizado una labor de naturaleza riesgosa por lo siguiente: “(...) en aquella ocasión estuvo cargando parihuelas y trasladando desechos de la cerveza, siendo supervisado cada hora durante el turno (...) y dada la naturaleza de las labores que realizó el demandante aquel día, no reviste una actividad de riesgo”<sup>7</sup>

Cabe preguntarnos ahora, ¿el actor desempeñó, el día que concurrió en estado de embriaguez, labores relacionadas a un trabajo de alto riesgo? Yo considero que sí, siendo que ese día se encontraba conduciendo el montacarga transportando objetos, y con ello, si bien el transportar cargas no tan pesadas como parihuelas o desechos descarta la exposición de riesgo relacionado a aplastamientos a sí mismo o a terceros, el hecho de encontrarse tras el volante del montacarga, esté o no esté cargando objetos, ya es una situación que expone a riesgos tanto a la infraestructura de la empresa ( ante el riesgo de choques) o a sus compañeros de trabajo o terceros ( atropellos, que con una maquinaria pesada puede generar solo lesiones muy graves o hasta la muerte, considerando además la velocidad máxima del montacarga). Por tanto, considero que ese día el actor desempeñó una labor que exigía una alta atención y lucidez de su parte,

---

<sup>7</sup> Corte Suprema. Casación Laboral N° 3453-2017 Lima Este, de fecha 10 de enero de 2019.

y que se encontraba relacionada a una exposición de alto riesgo hacia terceros, con probabilidades de que una labor negligente de su parte pueda generar accidentes bastante serios.

Así pues, pudimos esclarecer los criterios para considerar a una labor como de alto riesgo, y determinar que es necesario que el día de la concurrencia en estado de embriaguez del trabajador, haya realizado labores relacionadas a una función de riesgo, de lo contrario, no podría configurarse falta grave. Sin embargo, ¿qué debemos entender cuando nos referimos a “estado de embriaguez”? ¿El concepto es flexible o debemos atender estrictamente a los parámetros establecidos en la Tabla de Alcoholemia referida en la Ley N.º 27753?

### **6.2.2 Determinar la necesidad de que el trabajador que desempeña labores de riesgo deba concurrir en estado de embriaguez, conforme a la Tabla de Alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753**

Ya verificada la naturaleza riesgosa de las labores del actor, junto con que el día en el que concurrió habiendo ingerido alcohol sí realizó una función de naturaleza riesgosa, cabe ahora determinar si ese día acudió en estado de embriaguez o no.

Como primer paso, deberemos atender a la definición de embriaguez: “1. f. Turbación pasajera de las potencias, exceso con que se ha bebido vino o licor.”<sup>8</sup> Entonces, entendemos que la embriaguez es la alteración pasajera de las facultades de una persona debido a un consumo excesivo de bebidas alcohólicas, recalamos, se trata de una situación pasajera: “El estado de embriaguez que se refiere la falta grave que comentamos está referido a la situación específica, concreta en que puede encontrarse el trabajador (...).” (Valdez 2008, 31). Por lo que, si bien el término “estado” puede generarnos una idea de permanencia, esta situación es pasajera.

¿Cómo es que se comprueba esta situación pasajera en un trabajador? El inciso e) artículo 25º nos da la respuesta: “(...) La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.” Por tanto, para corroborar la falta, la ley

---

<sup>8</sup> Real Academia Española. <https://www.rae.es/drae2001/embriaguez>

se refiere a una intervención policial, la cual realizará un atestado de su intervención. ¿Qué ocurre si la autoridad policial no verifica el estado del trabajador?: “Resulta insuficiente, por unilateral la simple acusación del empleador (...) ya que este hecho debe ser acreditado con prueba idónea como es la intervención policial, a efecto de llevarse a cabo un examen etílico, para luego determinar el porcentaje de alcohol ingerido por el trabajador” (Blancas 2013, 24).

Por tanto, a efectos de demostrar la ingesta de alcohol por parte del trabajador, la prueba idónea es el resultado de un examen etílico, dado que se determinará el porcentaje de alcohol con el que cuenta el trabajador, no siendo por tanto suficiente otros medios probatorios como fotografías, o declaraciones testimoniales. Así, notamos la vitalidad que existe con respecto al examen etílico realizado por la policía para acreditar el estado de embriaguez del trabajador.

Este examen etílico dará un resultado que podrá ser identificado en la Tabla de Alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753, en la que se determinan 5 períodos relacionados a un margen de gramos por litro de alcohol en la sangre<sup>9</sup>, en el que se detalla los síntomas de cada uno. El resultado del examen se ubica en algún periodo de la tabla, determinándose estado de ebriedad del trabajador en caso su resultado esté contenido en el segundo período (estado de embriaguez) o los subsiguientes, es decir, su resultado de gramos por litros de alcohol en la sangre sea de 0.5 g/l a más.

En el caso que nos ocupa, el actor acudió a trabajar habiendo ingerido alcohol, y del examen etílico realizado por la autoridad policial se obtuvo un resultado de 0.1 g/l, por lo que el actor se encontraba en el primer período subclínico, no encontrándose por tanto en estado de embriaguez, según la Tabla de Alcoholemia, y se consideró que la ingesta de alcohol no había sido vinculante para el desarrollo de sus labores.

Por tanto, el período en el que se encontraba el trabajador, según los resultados del dosaje etílico fue el primero, el subclínico, del cual en la Tabla de Alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753 se detallan sus síntomas: “No existen síntomas o signos clínicos, pero las pruebas psicométricas muestran una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidentes.” Por tanto, podemos concluir que

---

<sup>9</sup> Primer Periodo: Subclínico (0.1 a 0.5 g/l); Segundo Periodo: Ebriedad (0.5 a 1.5 g/l); Tercer Periodo: Ebriedad Absoluta (1.5 a 2.5 g/l); Cuarto Periodo: Grave alteración de la conciencia ( 2.5 a 3.5 g/l); Quinto Periodo: Coma( 3.5 g/l a más)

mientras el actor laboraba como chofer de montacarga lo hacía con un retardo en cuanto a sus reflejos y mantenía una posibilidad latente de accidentes:

“Un estudio realizado por el Instituto Nacional sobre el Uso Indebido de Drogas en Estados Unidos reveló que una persona que llegue a tener 0,1 g/l de concentración de alcohol en la sangre tiene 89% de probabilidades de no hacer sus tareas correctamente y que luego de 14 horas, tras la eliminación de alcohol en la sangre, el 68% de las personas de la muestra, no pudo realizar todas las tareas de manera correcta” (Pilotto 2009, 48)

Entendemos que el período subclínico no sea relevante en cuanto al desempeño de labores cotidianas, pero, ¿qué sucede con las labores de naturaleza riesgosa? Como vimos, una persona con 0.1 g/l tiene una alta probabilidad de no realizar su tarea correctamente, por padecer temporalmente de una prolongación de sus reflejos ante estímulos, lo que se hace probable la realización de un accidente, y en cuanto a labores de naturaleza riesgosa, eso solo se traduce en accidentes muy graves, por tanto, ¿debería ser necesario que el trabajador acuda en estado de embriaguez para que recién pueda configurarse falta grave?

Hasta ahora, en cuanto a estado de embriaguez nos hemos referido solo en cuanto a la Tabla de Alcoholemia y a su segundo periodo, debemos resaltar que la norma laboral no ha hecho precisiones sobre lo que debe entenderse por estado de ebriedad, o el grado de alcohol en la sangre en el que debe concurrir a laborar un trabajador para que incurra en falta grave:

“Aun cuando el recurrente argumenta la inexistencia de un estado de ebriedad sobre la base del porcentaje de alcohol encontrado en su sangre, dicha apreciación carece de asidero, pues a efectos disciplinarios no rigen las mismas reglas que se aplican a los conductores. No se trata, en otras palabras, de tener, o no, el máximo o el mínimo porcentaje de alcohol en la sangre, sino de no transgredir la disposición que obliga a no presentarse en estado etílico a la Escuela de Formación”<sup>10</sup>

Es menester, por lo tanto, esclarecer si es que un trabajador se encuentra en estado de embriaguez aplicando los principios de razonabilidad y proporcionalidad:

“La embriaguez supone el deterioro de las funciones motrices y mentales del cuerpo; sin embargo, no se ha determinado con precisión, a partir de qué grado los individuos se

---

<sup>10</sup> Expediente N° 2743.2006-AA/TC de fecha 19 de abril de 2006. Tribunal Constitucional.

encuentran en tales condiciones. Consideramos que dicha causal deberá ser evaluada de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad en función de parámetros médicos que han sido establecidos sobre la materia”. (De Lama 2013, 123)

Así pues, para determinar el estado de ebriedad no deberíamos sujetarnos a la literalidad de un dosaje etílico y el resultado en una tabla, sino aplicar los principios antes mencionados para considerar a partir de qué grado de porcentaje de alcohol en la sangre es suficiente para considerar a un trabajador en estado de embriaguez. Por lo que resulta vital considerar primero la posición del trabajador, pues de desempeñar una labor de riesgo, el nivel de concentración y lucidez suficiente para realizar normalmente sus labores será particularmente alto, por lo que incluso si tuviese 0,1 g/l podría considerársele como en estado de ebriedad: “ (...) es el caso de un piloto de avión, basta con que tenga 0.1 g/l de alcohol en la sangre para que se le considere en estado de ebriedad, debido a que la actividad que realiza es de tal magnitud o relevancia ( en esta actividad se exige el 100% de seguridad) que no puede asistir con signos de haber ingerido alcohol (“resaqueado”); aquí de frente, podría haber sanción de despido ( la actividad es la que manda)”. (Toyama 2009, 17).

Como vemos, podría considerarse a un trabajador que concurra con 0.1 g/l a laborar como en estado de ebriedad, siempre que se tome en cuenta el principio de proporcionalidad y se ponga especial atención a sus labores al grado de labor suficiente para desempeñar eficientemente su trabajo: “El desarrollo de la actividad laboral exige del trabajador un suficiente grado de concentración y esfuerzo necesario para cumplir acertadamente sus tareas encomendadas. Naturalmente, ello no podría lograrse si es que el trabajador concurre a prestar su servicio en un estado toxicológico que afecta su conciencia y claridad.” (De Lama 2013, 121) Así, la concentración necesaria variará en caso de trabajadores que desempeñen labores de riesgo.

Entonces, aterrizando en el caso en concreto, ¿podríamos considerar que el demandante acudió a laborar en estado de ebriedad? Consideramos que sí. Anteriormente pudimos resaltar las posibles consecuencias de una conducta negligente en la labor de un chofer montacarga, establecimos que es una labor que conlleva una gran responsabilidad y exposición de peligros de compañeros de trabajo y terceros que se desprenden de su función, y que los accidentes potenciales involucran sobretodo atropellos que pueden generar lesiones muy graves o hasta la muerte. Por tanto, considero que el hecho que el actor haya concurrido a laborar con un grado de alcohol en la sangre de 0.10 g/l es

suficiente para considerarlo en estado de ebriedad, siendo que durante sus labores el actor sufría los siguientes síntomas: “No existen síntomas o signos clínicos, pero las pruebas psicométricas muestran una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidentes.”<sup>11</sup> Así, bajo los efectos de estos síntomas, es imposible que un trabajador pueda ofrecer un alto grado de concentración y atención, los cuales requieren lucidez y sobriedad al desempeñar una labor expuesta a un riesgo.

Sumado a lo anterior, deberemos acudir nuevamente al encabezado del artículo 25° de la LPCL a efectos de recordar lo que se entiende por falta grave: “Se tiende a olvidar que el artículo 25° tiene un encabezado en el que se empieza diciendo que la falta grave es una infracción del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, que haga irrazonable la subsistencia de la relación, siendo este encabezado el eje que debería guiar toda interpretación de cuando estamos ante una falta grave” (Toyama 2009, 34)

Entonces, ¿podría considerarse como irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el actor y su empleador, por haber concurrido aquel habiendo ingerido alcohol? Considero que sí, por el gran nivel de responsabilidad que conlleva su labor, considerando las probabilidades de accidente y el tiempo prolongado de reacción a estímulos, porque finalmente, de lo que se trata es la falta de responsabilidad por parte del trabajador de concurrir habiendo ingerido alcohol a sabiendas de que luego desempeñará una labor de alto riesgo: “(...) la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función que desempeña el infractor, pues deriva de la falta de responsabilidad inherente a la función o labor del actor, eran labores riesgosas (...)”<sup>12</sup> Es decir, que el trabajador decida ingerir alcohol previamente a desempeñar una labor que significa un riesgo no solo a él, sino a los demás, en los que un error puede significar una lesión o grave o hasta la muerte de alguien, hace que la decisión de ingerir alcohol signifique un accionar que, a nuestra consideración, torne en irrazonable la continuación de su relación laboral, por ser un incremento negligente e irresponsable de los riesgos a los que la labor se encuentra vinculada. Así pues deberemos concluir que en el caso en concreto, y a nuestro criterio, en aplicación del principio de proporcionalidad, tomando en cuenta que el actor ese día desempeñó una labor riesgosa, que el actor sí concurrió en estado de ebriedad.

---

<sup>11</sup> Tabla de Alcoholemia anexada a la Ley N° 27753

<sup>12</sup> Tribunal Constitucional. Expediente N° 787-2002-Junín.

### **6.2.3 Determinar la necesidad de que el trabajador que desempeña labores de riesgo cause daños personales o al patrimonio de la empresa para que pueda configurarse falta grave por concurrir en estado de embriaguez.**

Un tercer y último factor para considerar que el trabajador no incurrió en la falta grave prevista en el inciso e) del artículo 25° fue el hecho que había realizado sus labores con normalidad: “(...) la ingesta de alcohol por parte del demandante no fue vinculante para el desarrollo de sus actividades, ya que estas fueron realizadas con normalidad y bajo supervisión, siendo ello así, en el caso en concreto, no se configura la supuesta falta grave(...) por el contrario, la demandada le atribuye al actor una falta grave no prevista legalmente.” Por tanto, ¿debería considerarse las consecuencias generadas por el trabajador que acudió en estado de ebriedad como factor para que se configure falta grave?

Al inicio de este informe, tuvimos la oportunidad de resaltar que para determinar la existencia de una falta grave, antes de remitirnos a las causales detalladas en los incisos del artículo 25°, debemos tomar en cuenta el encabezado del mismo, el cual señala que falta grave es una infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato de una índole tal que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Así pues, el contrato de trabajo concede a favor del trabajador ciertos derechos, pero también ciertas obligaciones y deberes. Sobre los deberes esenciales, algunas legislaciones, como la mexicana<sup>13</sup> o española<sup>14</sup>, señalan expresamente cuáles son, otras como la nuestra, no lo hacen expresamente, pero estas pueden ser deducidas de las causales de despido: “ (...) estos subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica

---

<sup>13</sup> Ley Federal del Trabajo Federal. Artículo 134:

“Son obligaciones de los trabajadores:

I.-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal (...).”

<sup>14</sup>Estatuto de los Trabajadores de España. Artículo 5. Deberes laborales:

“Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo”.

para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas”<sup>15</sup> Así, además de la prestación de un servicio ( obligación principal del trabajador) de las faltas graves se desprende la infracción a otros deberes tales como cumplir las órdenes del empleador, guardar respeto al empleador y a sus compañeros, el de asistir a su trabajo, el de asistir en condiciones óptimas para desempeñar su labor, el desempeñar sus labores diligentemente, entre otros, las cuales son normas secundarias que emergen de las primarias:

“En realidad, las normas de la ley laboral relativas a la rescisión por parte del patrón, constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas. Su naturaleza coincide, en suma, con la de las normas penales. El “no matarás” que expresa un deber jurídico fundamental, aparece indirectamente, en las normas que sancionan el homicidio”. (De Buen 1981, 77)

Por tanto, podemos identificar que el deber infringido por un trabajador que concurra a su centro de labores habiendo ingerido alcohol sería el deber de asistir a su trabajo en óptimas condiciones que le permita desempeñarse con un suficiente grado de concentración y esfuerzo necesario para cumplir acertadamente sus tareas encomendadas.

Ahora, si bien este sería el deber infringido para alguien que acuda habiendo ingerido alcohol al centro de labores, recordemos que no toda infracción a este deber puede conllevar a la extinción laboral: “Ahora, la falta grave no opera únicamente desde una perspectiva contractual, sino que opera desde una perspectiva sancionatoria, también debe respetar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad”. (Aliaga 2009, 32) Es decir, para que se compute la sanción más grave que amerite un despido, la infracción no debería ser cualquier incumplimiento a este deber, sino solo aquellos más graves o lesivos.

Así pues, la afectación a este deber debe ser tal índole que torne irrazonable mantener la relación laboral: “ La lesión que experimenta la relación de trabajo puede ser o bien el resultado de la transcendencia que sobre esta tiene un acto determinado y concreto, suficiente por sí mismo para afectarla (...) o bien el producto de una conducta prolongada o reiterada en el tiempo ha ido deteriorando progresivamente la relación

---

<sup>15</sup> Corte Suprema de Justicia Casación N° 2147-2004-Lima

hasta llegar al momento en que su continuación se torna insoportable” (Blancas 2013, 195) Es decir, para que la concurrencia en estado de ebriedad al centro de labores sea grave, debería hacerse reiteradamente, o bien hacerlo solo una vez, siendo esto suficiente para lesionar irreversiblemente la relación laboral, tomando en cuenta la posición del trabajador, tal cual se establece en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL.

La interrogante es si entonces, ¿sería necesario que el trabajador que concurrió en estado de ebriedad ocasione daños personales o a la infraestructura para que se configure dicha falta grave? Para resolver ello, resulta importante hacer mención de la Sentencia de Expediente N° 3169-2006-PA/TC<sup>16</sup>, mediante la cual el Tribunal Constitucional concluyó que cierto trabajador habría incurrido en la falta grave descrita en el inciso e) del artículo 25° por haber acudido a trabajar en estado de ebriedad; sin embargo, considero que el despido habría sido desproporcionado, y podría haberse impuesto cualquier otra sanción disciplinaria. Como mencionamos anteriormente, siendo el despido la sanción disciplinaria más grave, esta solo puede ser consecuencia de un incumplimiento muy grave o lesivo. Así, el Tribunal Constitucional establecería que, en realidad, la falta grave relacionada a la concurrencia en estado de ebriedad no es en realidad tan grave, sino que para que revista de gravedad tal a efectos que justifique la extinción de la relación laboral entre el trabajador infractor y el empleador, esta debería ser además acompañada de la comisión de otras faltas, como la relacionada a la de actos de violencia o faltamiento de palabra en agravio del empleador, o de daños personales y/o patrimoniales como consecuencia justamente del estado de embriaguez del trabajador.

En el caso que nos ocupa, también el Tribunal Constitucional consideró que la falta grave del inciso e) del artículo 25° de la LPCL no se configuró, entre a otras razones, debido a que el trabajador desempeñó sus actividades con normalidad. Se desprende de esto que para que se configure dicha falta grave, sería necesario que además de concurrir en estado de ebriedad, el trabajador genere daños consecuencia de su estado etílico.

---

<sup>16</sup> Expediente N° 3169-2006-PA/TC : “ La sanción impuesta al demandante resulta desproporcionada e irrazonable, pue si bien se le puede reputar que ha incurrido en la falta grave que se le imputa , no es menos cierto que en ningún momento ha incurrido en algún acto de violencia, injuria, faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, ni ha ocasionado daño alguno al patrimonio de la Municipalidad emplazada (...) no se ha argumentado que el demandante tenga antecedentes disciplinarios, por lo que se debe concluir que la sanción impuesta (despido no fue la más adecuada o idónea(...))”

Sin embargo, no compartimos el criterio establecido por el Tribunal Constitucional, siendo que, como mencionamos anteriormente, el deber esencial que se infringe al concurrir en estado de ebriedad es el de asistir en óptimas condiciones al centro de labores. Si bien es cierto que la finalidad de esto es que el actor pueda desempeñarse con un suficiente grado de concentración y esfuerzo necesario para cumplir acertadamente sus tareas encomendadas, es decir, que desempeñe sus funciones con normalidad, la normativa sanciona el solo hecho de concurrir en estado de ebriedad, y no las consecuencias que pueda traer encontrarse en dicho estado: “ Asimismo, este supuesto se configura independientemente de si bajo el estado en que se encuentre el trabajador, este llegue a causar daños o incurra en actos de injuria o violencia. Pues con este supuesto no se sancionan los efectos que se pudieran presentar, sino la conducta misma de acudir a laborar en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.” (Valderrama 2020, 146)

¿Podría un trabajador desempeñarse con normalidad mientras se encuentra en estado de ebriedad? Sin duda, incluso algunos pueden jactarse de desempeñar ciertas labores mucho mejor mientras están bajo los efectos del alcohol. Sin embargo, el desempeñar con normalidad una función no debe confundirse con la falta de responsabilidad inherente al no haber concurrido en óptimas condiciones para ejercerla. Por tanto, y siendo esta la conducta contraria al deber esencial de asistir en óptimas condiciones, no es necesario que junta a esta concurran otras faltas:

“ No es necesario, para configurar esta falta, que el trabajador además de concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de estupefacientes incurra en acto de violencia, injuria o faltamiento de palabra, como erróneamente sostiene una sentencia del Tribunal Constitucional ( Expediente N° 3169-006-PA/TC ) Por consiguiente, esta infracción se configura con independencia de que bajo el influjo del alcohol o de estupefacientes el trabajador pueda incurrir en actos de violencia o injuria”. (Blancas 2013, 196)

Por tanto, para que se configure la falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25° debe verificarse exclusivamente una infracción al deber de asistir en óptimas condiciones al centro de labores, cuya gravedad se vea reflejada en la naturaleza de la función que desempeña el trabajador o en la reiterancia de esta conducta, independientemente de las consecuencias que pueda traer encontrarse en estado étílico,

que pueden significar una falta a los deberes de guardar respeto a sus compañeros y al empleador, o al de desempeñar sus labores con normalidad.

En conclusión, consideramos que la falta grave del inciso e) del artículo 25° se configura independientemente de las consecuencias que pueda llevar a cabo el trabajador por encontrarse en estado etílico.

### **6.3. Problema Principal**

#### **6.3.1 Configuración adecuada de la falta grave por concurrir al centro de labores en estado de ebriedad en cuanto a trabajadores que desempeñan labores de riesgo.**

Una vez resueltos los problemas secundarios, procederemos a resolver el principal, relacionado a determinar la configuración adecuada de la falta grave por concurrir al centro de labores en estado de ebriedad, en cuanto a trabajadores que desempeñan labores de riesgo, supuesto establecido en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL.

Como punto de partida, debemos atender a la posición del trabajador, e identificar si es que su labor es una delicada o sensible por estar ligada a la exposición de un riesgo o peligro (hacia compañeros de trabajo, terceros, propio o hacia infraestructura del centro de labores). Al estar relacionada a un riesgo, la naturaleza de este tipo de labores exige mantener un grado de concentración o atención alto para que sean desempeñadas adecuadamente. Asimismo, no basta con seguir la literalidad de la norma, sino que es necesario identificar en cada caso en concreto, si es que el trabajador, el día en el que concurrió a su centro de labores en estado de embriaguez, desempeñó efectivamente una labor ligada a la exposición de un riesgo.

Como en el caso en concreto, pudimos identificar que el actor, el día en el que concurrió habiendo ingerido alcohol, desempeñó una función relacionada a una exposición de riesgo de atropellos hacia los demás y choques con la infraestructura de la empresa, lo que exigía de parte de él un alto grado de atención y lucidez.

Como segundo punto, una vez identificada la naturaleza de la labor del trabajador, deberemos determinar si concurrió o no en estado de embriaguez. Para ello, deberemos hacer uso de los parámetros médicos establecidos en la tabla de alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753 y de la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Primero, la intervención policial y el dosaje etílico del que resulte ello constituirá prueba idónea para determinar el grado de alcohol en la sangre del trabajador, el cual nos dará un resultado identificable en la tabla antes mencionada, la cual nos permitirá saber los síntomas bajo los cuales el trabajador laboró el día que ingirió alcohol. Así pues, cada periodo representa una pérdida de facultades en una persona, que va en ascenso conforme mayor sea su grado de alcohol. Sabemos, que el periodo de embriaguez representa una pérdida de facultades tal, que influye considerablemente en el desempeño de un trabajador, cualquiera sea sus funciones. El periodo subclínico, por otro lado, también representa una pérdida de facultades (aunque en menor medida que la embriaguez) por lo que deberemos determinar, en cada caso en concreto, si esta pérdida de facultades representa una influencia considerable que genere una peligrosa pérdida de facultades en el trabajador.

Segundo, y siguiendo con el análisis, haremos uso de la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, conjuntamente con los parámetros médicos arriba detallados. Deberemos poner especial atención, de nuevo, a la posición del trabajador, y de haberse identificado al inicio que esta sea una labor ligada a la exposición de un riesgo, deberemos tomar en cuenta que este es un trabajo que exige un alto grado de concentración, atención que requiere lucidez y sobriedad. Siendo ello así, y representando el primer periodo subclínico efectos como el de prolongación de tiempo de respuesta ante estímulos, el cual evidentemente no permite al trabajador ofrecer su fuerza de trabajo, a favor del empleador, bajo un alto grado de concentración, podremos determinar que, incluso de concurrir al trabajo habiendo ingerido alcohol y de determinar del dosaje etílico un grado de alcohol en la sangre de 0,1 g/l a 0,5 g/l, el trabajador concurrió en estado de ebriedad.

Ello debido a que la labor está necesariamente ligada a la exposición de un riesgo, lo que exige del trabajador ofrecer su fuerza laboral bajo nivel alto de atención. Así pues, que el trabajador decida ingerir alcohol con conocimiento de las características intrínsecas de su función (y que se encuentre con un grado de alcohol en la sangre identificado en el periodo subclínico) representa una falta de responsabilidad de tal magnitud por haber incrementado negligentemente las probabilidades de la consumación de los riesgos inherentes a su labor, que podrían involucrar no solo a sí mismo, sino también a terceros.

Finalmente, para la configuración adecuada de la falta grave, debemos tomar en cuenta que esta se configura independientemente de las consecuencias que puede traer el comportamiento bajo estado de embriaguez del trabajador. Como mencionamos, de la falta grave subyace la infracción del deber de asistir a su centro de labores en óptimas condiciones, por lo que se sanciona la falta de responsabilidad del trabajador de poner a disposición su desempeño laboral bajo los efectos del alcohol, más allá de que como efectos de ello provoque accidentes, daños o demuestre un comportamiento que represente una falta de respeto para su empleador y/o compañeros.

En conclusión, para una configuración adecuada de la falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, en cuanto al supuesto de no necesidad de reiterancia por la excepcional gravedad que se desprende de la naturaleza de la función, deberemos determinar lo siguiente:

- i) Si es que el trabajador desempeña una función de alto riesgo, y el día en el que concurrió habiendo ingerido alcohol desempeñó una labor ligada a la exposición de un riesgo.
- ii) Determinar el estado de embriaguez del trabajador en base a los parámetros médicos establecidos en la tabla de alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753 (que usaremos como referencia) y en aplicación a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- iii) La falta grave se configurará independientemente del comportamiento o los efectos que luego pueda generar el trabajador por haber incurrido en estado de ebriedad.

## **VII. POSICIÓN DEL ALUMNO.**

Como mencionamos, en el caso en concreto, se determinó que el despido fraudulento por el actor se configuró, por no haberse configurado falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, en base a los argumentos que detallaremos a continuación.

### **7.1 La naturaleza de las labores desempeñadas por el actor.**

Se habría considerado que el actor no desempeñó una labor ligada a un riesgo, siendo que si bien sí ejerció sus labores como chofer de montacarga, no transporte materiales pesados, sino solo parihuelas y desechos. Sobre ello, me encuentro en

desacuerdo con dicha posición, siendo que del análisis de la labor que desempeñó el actor, esta seguía exponiendo a terceros a riesgos relacionados con la posibilidad de atropellos, o de choques que dañen la infraestructura de la empresa, siendo que el día en que concurrió habiendo ingerido alcohol condució el vehículo montacargas. Por tanto, al ser esta una labor que exigía lucidez y un alto grado de concentración de parte del trabajador, concluimos nuestro desacuerdo frente a esta postura, por considerar que el día en el que el trabajador concurrió a laborar habiendo ingerido alcohol, sí desempeñó una función de alto riesgo.

### **7.2 La concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez**

Siendo el análisis de la naturaleza de la función el punto de partida para determinar la configuración de falta grave, y al haberse considerado en la resolución del caso en concreto, que el trabajador no desempeñó labores riesgosas, el análisis en cuanto a la determinación de su estado de embriaguez varía considerablemente, siendo este esclarecido mediante los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Así pues, no puedo asumir una posición en contra a no considerar en estado de embriaguez a un trabajador que según la Corte Suprema no realizaba labores de riesgo, en las que el nivel de concentración suficiente de labores dista de las que sí son riesgosas, y por tanto, la falta de responsabilidad no reviste gravedad tal como para justificarse un despido, pero sí alguna otra medida disciplinaria menos gravosa.

Por tanto, difiriendo en cuanto al primer paso del análisis para una adecuada configuración para la falta grave, concluí identificando una labor de riesgo, y en base a parámetros médicos y la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, que el trabajador sí habría concurrido en estado étílico.

### **7.3 Considerar el desempeño del trabajador para la configuración de la falta grave.**

Finalmente, en el caso en concreto, se tomó en cuenta que el trabajador, si bien habría ingerido alcohol, ello no revestiría tal gravedad, entre otras razones, el hecho que habría trabajado con normalidad y habría sido supervisado. Sobre esto, más allá de considerar el desempeño o no de una labor de riesgo, considero que tomar en cuenta los efectos que podría generar el trabajador por haber incurrido en estado de ebriedad es equivocado, motivo por el cual me encuentro en desacuerdo en este

punto de la postura de la resolución en el caso en concreto. Así pues, como señalamos, la conducta reprochable del trabajador es su falta de responsabilidad al concurrir a su centro de labores para poner a disposición su fuerza de trabajo bajo síntomas propios de la ingesta de alcohol, independientemente de si fue o no productivo, si generó o no daños a terceros o a la propiedad de la empresa, o se haya comportado o no con respeto a sus compañeros y/o su empleador.

En conclusión, considero que se despidió a Javier Loayza Bravo, trabajador de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A, de manera justificada por haber incurrido en falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, esto es, por haber concurrido en estado de ebriedad a su centro de labores y desempeñar una labor ligada a la exposición de un riesgo.

### **VIII. CONCLUSIONES**

El despido emana del poder de dirección del empleador y es un reflejo del máximo nivel al que este poder puede llegar. Asimismo, cuando este se justifica en un incumplimiento de los deberes esenciales del trabajador, podremos identificar que se trata de un despido disciplinario, un acto de voluntad del empleador producto del acto de voluntad del trabajador de incurrir en falta grave.

En el presente trabajo, pudimos hacer una labor de subsunción de la conducta realizada del trabajador en algunas de las faltas consideradas como graves en la lista cerrada y enumerada del artículo 25° de la LPCL, específicamente, la establecida en el inciso e) de dicho artículo, referida a concurrir en estado de ebriedad al centro de trabajo en cuanto a trabajadores que realizan labores de riesgo.

Partiendo del primer paso, pusimos atención a la labor desempeñada por el actor, y pudimos precisar que su labor estaba relacionada a la exposición de un riesgo, por lo que al revestir tal responsabilidad la naturaleza de sus labores, el concurrir en estado de ebriedad sí representaba un accionar de excepcional gravedad.

Luego, para que se configure falta grave, se exige que el trabajador concurra además en estado de ebriedad. En este punto, concluimos que este estado debe ser esclarecido no solo por una tabla de alcoholemia (la cual sería usada solo como referente) sino en aplicación también de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Por tanto, pudimos concluir, de nuevo poniendo especial atención

primero a la labor desempeñada por el trabajador, que un trabajador que desempeña labores de riesgo, que concurra en estado subclínico, podría ser considerado, a efectos de que se configure como falta grave, en estado de ebriedad, debido al alto grado de responsabilidad y concentración que conllevan sus labores, que hace que concurrir habiendo ingerido alcohol sea una actuación que torne irrazonable o insoportable la continuación de su relación laboral.

Asimismo, pudimos concluir que la falta se configura con independencia de la conducta o desempeño que el trabajador realice en estado ético, dado que con este acto se configura una infracción al deber del trabajador de concurrir y dotar de su fuerza de trabajo en óptimas condiciones a favor de su empleador.

Por tanto, para una configuración adecuada de la falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, en cuanto al supuesto de no necesidad de reiterancia por la excepcional gravedad que se desprende de la naturaleza de la función, deberemos primero identificar la naturaleza de las labores desempeñadas por el trabajador, determinar su estado de embriaguez en base a los parámetros médicos establecidos en la tabla de alcoholemia anexada a la Ley N.º 27753) y con atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, sin considerar el comportamiento o los efectos que luego pueda generar el trabajador por haber incurrido en estado de ebriedad.

Así pues, en el presente caso, se despidió justificadamente al actor, por haber concurrido a su centro de labores, habiendo ingerido alcohol, para desempeñar ese mismo día sus labores habituales, las cuales estaban ligadas a la exposición de un riesgo.



## **BIBLIOGRAFÍA**

- a. De Buen, Néstor (1981) “Derecho del Trabajo”. México: Editorial Porrúa S.A.
- b. García, Álvaro; De Lama, Manuel; Bringas, Gianfranco; Quiroz, Luis (2013). “Manual de faltas de disciplinarias laborales”. Lima: Soluciones Laborales.
- c. Valderrama, Luis (2020) “Nociones fundamentales sobre el despido”. En: Estudios sobre el despido en el Perú. Gaceta Jurídica. Lima: Gaceta Jurídica.
- d. Blancas, Carlos (2013) “El despido laboral en el Derecho Laboral Peruano”. Lima: Jurista Editores.
- e. Valdez, Luis (2008) “La falta grave laboral”. Lima: AELE

- f.** Krotoschin, Ernesto (1987) “Manual del Derecho del Trabajo” 3ª edición. Buenos Aires: Ediciones Depalma,
- g.** Montoya, Alfredo (1987) “La terminación del Contrato de Trabajo en el Derecho Español” en la Extinción de la Relación Laboral., Lima: Editorial Aele
- h.** Toyama, Jorge; Pilotto, Luigino; Alache, Percy; Agreda, Jorge; Jiménez, Alicia (2009) “El despido por embriaguez según el Tribunal Constitucional”. En: *Revista Jurídica del Perú* N° 97. “Que el trabajador acuda con aliento alcohólico no es determinante para la configuración de la falta”; “¿La embriaguez es una falta grave?”; “La configuración de la falta grave de concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez”; “Comentarios sobre una sentencia del Tribunal Constitucional respecto al despido de un trabajador en estado de ebriedad”; “El despido por embriaguez en la jurisprudencia”. *Gaceta Jurídica S.A.*: Lima.
- i.** Corte Suprema de Justicia de la Republica. Casación Laboral N° 3453-2017 Lima Este, de fecha 10 de enero de 2019.
- j.** Corte Suprema de Justicia de la Republica. Casación Laboral N° 17148-2016 Sullana, de fecha 15 de agosto de 2017.
- k.** Tribunal Constitucional. Exp. N° 3169-2006-PA/TC, de fecha 10 de octubre de 2008.
- l.** Tribunal Constitucional. Exp. N° 976-2001-AA/TC, de fecha 13 de marzo de 2003.
- j.** Tribunal Constitucional. Exp. N° 2743-2006-AA/TC, de fecha 19 de abril de 2006.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Sumilla:** En el presente proceso no está acreditada la vulneración de la garantía constitucional del derecho al debido proceso, por lo que el recurso interpuesto deviene en infundado.*

Lima, diez de enero de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número tres mil cuatrocientos cincuenta y tres, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA ESTE;** interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque,** con la adhesión de los señores jueces supremos Rodríguez Chávez, Malca Guaylupo y Ato Alvarado; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yaya Zumaeta,** con la adhesión del señor juez supremo **Arévalo Vela,** se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.,** mediante escrito de fecha trece de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos ochenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de diciembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y siete, que **confirmó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha siete de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta y cinco, que declaró **fundada en parte** la demanda sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Javier David Loayza Bravo.**

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El presente recurso de casación interpuesto por la demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.,** fue declarado procedente



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

mediante resolución de fecha veinticinco de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa a noventa y cuatro del cuaderno de casación, por la causal de ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, correspondiendo a la Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes Judiciales**

**a) Pretensión:** Según escrito de demanda que corre en fojas treinta y siete a setenta, el demandante solicita su reposición a sus labores habituales al haberse producido un despido fraudulento; más el pago de remuneraciones devengadas; con costos del proceso.

**b) Sentencia emitida en primera instancia:** El juez del Juzgado de Trabajo Permanente de Ate de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia de fecha siete de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta y cinco, declaró fundada en parte la demanda, por considerar que la demandada no acreditó que en el presente proceso el demandante haya concurrido a laborar en estado de embriaguez, por el contrario del resultado del dosaje etílico se acreditó que el actor no se encontraba en dicho estado, según la tabla de alcoholemia y a la definición conceptual del mencionado termino, ello aunado a que la demandada durante el curso del proceso no acreditó que el actor tenga antecedentes disciplinarios, ni ha argumentado que por su estado haya ocasionado daños personales o al patrimonio en las instalaciones de la empresa; por lo tanto, se determinó que el demandante no incurrió en falta grave contemplada en los incisos a) y e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**c) Sentencia emitida en segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de diciembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y siete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda.

**Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** Respecto a la causal de ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

***“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:***

*(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...).”*

**Cuarto:** En cuanto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Debemos precisar que en el caso *sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

**Quinto:** La empresa recurrente sostiene que la Sentencia de Vista incurre en causal de nulidad por contener una motivación aparente, conforme se desprende de los siguientes fundamentos:

1. La recurrente refiere que el actor desarrollaba las funciones de chofer de montacargas, actividad que reviste un gran riesgo tanto para él como para los demás trabajadores, y que no habría sido considerado por las instancias de mérito al momento de resolver, por lo que la resolución impugnada contraviene las normas que garantizan el debido proceso (debida motivación de las resoluciones judiciales).

2. La Sala Superior no se habría pronunciado respecto al supuesto despido fraudulento, siendo que el demandante no acreditó ninguno de los supuestos



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

señalados por el Tribunal Constitucional, es decir, no acreditó que se le haya despedido con ánimo perverso, ni que se le haya imputado hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ni que se le haya atribuido una falta no prevista legalmente, más aún si el propio demandante aceptó la falta grave que cometió.

**Sexto:** Respecto al primer punto, el Colegiado Superior refirió en el considerando 2.8 de la sentencia recurrida, que si bien el demandante habría ingerido licor como se acreditó con el Certificado de dosaje etílico que corre en fojas ocho, encontrándose en la proporción de 0.10 centigramos de alcohol por litro de sangre<sup>1</sup>, ello no habría sido vinculante para el desarrollo de sus actividades, si se tiene en cuenta que en aquella ocasión estuvo cargando parihuelas y trasladando deshechos de la cerveza, siendo supervisado cada hora durante el turno<sup>2</sup>, conforme a la manifestación del demandante en la Audiencia de Vista (min 11:30 del audio y video), cumpliendo así con las labores encomendadas por el supervisor, y dada la naturaleza de las labores que realizó el demandante aquel día, no reviste una actividad de riesgo.

**Sétimo:** De lo expuesto, se verifica que la Sentencia de Vista no contraviene las garantías del debido proceso, además, teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer una sanción, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 04598-2012-PA/TC, fundamento 6.3.1 establece: *“Este Colegiado (...) detalló que “Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador”*. Al respecto, la propia demandada manifestó en la audiencia de juzgamiento que el actor no ha tenido otras sanciones de acuerdo a la

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la Ley N° 27753 que anexa la Tabla de Alcoholemia, señala que se configura el estado de embriaguez a partir de 0.5 g/l. En el presente caso, el demandante había ingerido una cantidad inferior (0.10 g/l)  
<sup>2</sup> de 11:00 pm del 16 de enero de 2016 a las 7:00 am del 17 de enero del mismo año.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

información que se encuentra en su legajo (min 23:16 de la grabación de audio y video).

**Octavo:** En relación al segundo punto, como bien señaló la Sala Superior en el fundamento 2.8 de la sentencia recurrida, la ingesta de alcohol por parte del demandante no fue vinculante para el desarrollo de sus actividades, ya que estas fueron realizadas con normalidad y bajo supervisión; siendo ello así, en el caso en concreto, no se configura la supuesta falta grave referida a la **conurrencia reiterada en estado de embriaguez** ni tampoco, que **aunque sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad**, por el contrario, la demandada le atribuye al actor una falta grave no prevista legalmente, como lo ha señalado el Tribunal Constitucional respecto al despido fraudulento en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco).

**Noveno:** De lo expuesto, se advierte que la Sentencia de Vista no ha vulnerado el debido proceso conforme se ha desarrollado en los considerandos de la presente resolución; por lo que la sentencia recurrida no infringe el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, la causal declarada procedente deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.**, mediante escrito de fecha trece de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos ochenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de diciembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y siete;



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Javier David Loayza Bravo**, sobre reposición por despido fraudulento; y los devolvieron.

**S. S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*NMLC*

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 señora jueza suprema **Rodríguez Chávez** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

**EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ, ES COMO SIGUE:**

1. La definición de despido fraudulento es una construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

AA-TC caso Llanos Huasco, en el cual se considera que el despido fraudulento se produce 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 o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad, mediante fabricación de pruebas”. Es decir, si bien puede darse la imputación de cargos y otorgarse el plazo para el descargo del trabajador, lo cierto es que el despido fraudulento no es únicamente el que se basa en hechos inventados, sino que también puede producirse cuando sobre una base real se exageran los hechos artificiosamente para justificar un despido que se produce en forma contraria a la verdad y a la rectitud del Derecho; un despido que lesiona diferentes derechos constitucionales, en principio, el derecho al trabajo y a gozar de una adecuada protección a no ser despedido arbitrariamente como se desprende del artículo 27° de la Constitución, la proscripción de la arbitrariedad en este caso, en las relaciones laborales.

En la doctrina del Tribunal Constitucional, se ha entendido que estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido al no tratarse de hechos trascendentes o graves que merezcan esta drástica sanción, se tienen que reforzar los mecanismos de protección frente a prácticas empresariales que aplican sanciones sin observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, como en el presente caso.

2. De autos se aprecia que el demandante concurrió a trabajar el día dieciséis de enero a las 11:00 p.m., hora en la cual como él ha indicado, le correspondía estar de “votante”, en tal sentido, ha realizado sus labores con normalidad y dentro de ello, bajo la supervisión de su jefe, sin que durante la jornada laboral



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

que culminaba el día diecisiete de enero, se hubiese reportado alguna anomalía o incidente irregular. Ese día diecisiete de enero de dos mil dieciséis se tomó una prueba aleatoria a algunos trabajadores del almacén de producto terminado, encontrándose del Alcolest, el resultado positivo de 0.10 gramos por litro de alcohol en la sangre del demandante. En este contexto, debe remarcar el hecho de que el recurrente no se negó a la prueba tomada como tampoco a dar las explicaciones del caso, situación que atribuyó a haber brindado con su esposa por el aniversario de ésta.

Analizados estos hechos, a la luz de la tabla de alcoholemia que se anexa a la Ley N°27753, el resultado responde al primer periodo, a saber, de 0.10 a 0.5 g/l “no existen síntomas ni signos clínicos, pero las pruebas psicométricas muestran una prolongación a los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidente. No tiene relevancia administrativa ni penal”. En consecuencia, resulta claro que no se podría atribuir válidamente al accionante el haber concurrido a trabajar en estado de embriaguez, pues este estado, conforme a la misma tabla, está incluido en el segundo periodo de alcoholemia, esto es, de 0.5 a 1.5 g/l.

**3.** Debe señalarse asimismo, que el recurrente no se encontraba en estado de embriaguez según la única prueba que obra en autos, sino que tampoco tiene antecedentes de haber concurrido a trabajar en este estado con anterioridad, como admite la demandada, por lo cual tampoco existe la reiteración que exige el inciso e) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 03-97-TR, para que se configure la falta grave que allí se contempla, en tal sentido, se ha imputado al trabajador hechos falsos que no ha podido demostrar objetivamente la demandada, por lo cual la sanción de despido se ha aplicado sin observar la tipicidad prevista en la norma para configurar la falta grave que se imputa.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones, la Sala Superior ha dilucidado correctamente la controversia y ha motivado adecuadamente la Sentencia de Vista; debiendo declararse **INFUNDADO** el recurso de casación.

**S.S.**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

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 señora jueza suprema **Rodríguez Chávez** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YAYA ZUMAETA,  
CON LA ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARÉVALO VELA, ES  
COMO SIGUE:**

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el trece de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos setenta a trescientos ochenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** del veintidós de diciembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y siete, que **confirmó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha siete de septiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta y cinco, **que declaró fundada en parte la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Javier David Loayza Bravo**, sobre **reposición por despido fraudulento**.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la demandada **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta** fue declarado procedente mediante resolución de fecha veinticinco de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas noventa a noventa y cuatro del cuaderno de casación, por la causal de ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, correspondiendo a la Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

**CONSIDERANDO:**

***Antecedentes judiciales***

**Primero:** A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa señalada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

**1.1.- Pretensión:** Según escrito de demanda que corre de fojas treinta y siete a setenta, el demandante solicita la reposición a sus labores habituales al haberse producido un despido fraudulento, más el pago de remuneraciones devengadas, costas y costos del proceso.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**1.2.- Sentencia de primera instancia:** El Juzgado de Trabajo Permanente del Distrito de Ate de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia del siete de septiembre de dos mil dieciséis que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta y cinco, declaró fundada en parte la demanda, tras considerar que la demandada no acreditó que el actor haya concurrido a laborar en estado de embriaguez, toda vez que el resultado del dosaje etílico estableció que no se encontraba en tal estado, según la tabla de alcoholemia y la definición conceptual del mencionado término, indicando asimismo que no se probó que el demandante tenga antecedentes disciplinarios ni que por su estado haya ocasionado daños personales o al patrimonio de la empresa, sin incurrir entonces en las faltas graves contempladas en los incisos a) y e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que su empleadora le ha atribuido.

**1.3.- Sentencia de segunda instancia:** La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de Vista del veintidós de diciembre de dos mil dieciséis que corre de fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y siete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda.

***Infracción normativa***

**Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal declarada procedente está referida a la *infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Tal disposición regula lo siguiente:

***“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:***

*(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.*

*Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.*

***Delimitación del objeto de pronunciamiento***

**Cuarto:** Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497<sup>3</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia

<sup>3</sup> Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

**Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado**

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada, dicha causal devendrá en infundada.

**Quinto: Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema**

**Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación**

**5.1.-** El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

**5.2.** La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento *“y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional”*<sup>4</sup>, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre

---

<sup>4</sup> HITTERS, Juan Carlos. Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 166.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

los fines de la casación la función nomofiláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

**5.3.** Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso<sup>5</sup>, debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso<sup>6</sup>, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo.

**5.4.** La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: *“Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente*

<sup>5</sup> Monroy Cabra, Marco Gerardo, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

<sup>6</sup> De Pina Rafael, Principios de Derecho Procesal civil, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F, 1940, página 222.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo*<sup>7</sup>. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales.

***Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***

**Sexto:** Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes:

- a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural).
- b) Derecho a un Juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

<sup>7</sup> Segundo considerando de la Casación N° 2545-2010 A REQUIPA del 18 de septiembre de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Séptimo:** Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva.

Al respecto, Aníbal QUIROGA sostiene que:

*“(...) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos”<sup>8</sup>.*

Asimismo, el Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

*“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso’”.*

---

<sup>8</sup> QUIROGA LEÓN, Anibal. “El Debido Proceso Legal”. 2da ed. Lima: Editorial. IDEMSA, página 125.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Igualmente, en el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente; **b)** falta de motivación interna del razonamiento; **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; **d)** motivación insuficiente; **e)** motivación sustancialmente incongruente; y, **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

***Solución al caso concreto***

**Octavo:** De la revisión del recurso de casación se tiene que la empresa recurrente alega que la Sentencia de Vista incurre en causal de nulidad como consecuencia de la afectación al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales, por lo siguiente:

**8.1.-** El actor desarrollaba las funciones de chofer de montacargas, actividad que reviste un gran riesgo tanto para él como para los demás trabajadores, no habiendo sido considerado ello por las instancias de mérito al momento de resolver.

**8.2.-** La Sala Superior no se ha pronunciado sobre el presunto despido fraudulento, siendo que el demandante no acreditó ninguno de los supuestos señalados por el Tribunal Constitucional, es decir no acreditó que se le haya despedido con ánimo perverso, ni que se le haya imputado hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ni que se le haya atribuido una



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

falta no prevista legalmente, más aún si el propio actor aceptó la falta grave que cometió.

**Noveno:** En atención a los argumentos resumidos en el considerando inmediato anterior, de la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que, en efecto, la misma incurre en errores de motivación que afectan el debido proceso, específicamente con una motivación aparente<sup>9</sup> que a continuación, detallo:

**9.1.-** En el considerando 2.2 de la Sentencia impugnada el Colegiado Superior parte de la definición del despido fraudulento acogiendo la postura adoptada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el expediente número 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, señalando que los supuestos de un despido fraudulento se presentan cuando: i) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; ii) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; y, iii) se produce la extinción de la relación laboral vicio de la voluntad y mediante la fabricación de pruebas.

**9.2.-** Seguidamente, en los considerandos 2.3 al 2.8 analiza las faltas graves imputadas al actor, de tal forma que tras valorar el certificado de dosaje etílico obrante en copia a fojas ocho, que arroja cero punto diez centigramos de alcohol por litro de sangre, y la respectiva tabla de alcoholemia, concluye en el punto 2.8 que la ingesta de alcohol no ha sido vinculante para el desarrollo de la actividades, ni se ha configurado la falta grave prevista en el inciso e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, al no revestir el hecho excepcional gravedad por la naturaleza de las funciones.

---

<sup>9</sup> Definida por el Tribunal Constitucional N° 00728-2008-PHC/TC, Fundamento **7.b)**, **Inexistencia de motivación o motivación aparente.** Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Décimo:** No obstante, el Colegiado Superior no ha analizado con suficiencia la actividad de chofer de montacargas desempeñada por el actor, y, sobre todo, si ésta es un trabajo de riesgo y si para su cabal desempeño requiere que el trabajador se encuentre en pleno uso de sus facultades físicas y/o sensoriales, para no poner en riesgo su propia seguridad en la actividad que desarrolla y la de su entorno laboral, atendiendo además a la responsabilidad que conlleva el conducir un vehículo automotor.

**Décimo Primero:** Asimismo, la Sentencia de Vista tampoco ha efectuado un análisis razonado del dosaje etílico practicado en la Comisaría de Monterrico, atendiendo a que su realización se produjo al día siguiente de iniciadas las labores que competían al actor -diecisiete de enero de dos mil dieciséis a las 08.10 horas de la mañana-, vale decir más de nueve horas después de aquel inicio, tomando en cuenta que el horario nocturno del trabajador era de once la noche a siete de la mañana y que con el transcurso de las horas el cuerpo humano va eliminando el alcohol ingerido.

**Décimo Segundo:** Sumado a ello, la Sentencia de Vista también ha omitido analizar la vinculación que tiene la circunstancia anotada en el considerando inmediato precedente, con el efectivo manejo de un vehículo motorizado por parte del demandante dentro de las instalaciones de la empresa demandada, desde el inicio de su horario laboral y en condiciones físicas y mentales que, aparentemente, no le permitían reacciones adecuadas frente a situaciones riesgosas, no resultando razonable limitar la evaluación jurisdiccional al contenido textual de un dosaje etílico nacido de muestras tomadas después de nueve horas de haberse iniciado la jornada de trabajo, desde que ello no refleja el real estado o nivel de embriaguez en el que pudo encontrarse el trabajador.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3453-2017  
LIMA ESTE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Décimo Tercero:** En consecuencia, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio del debido proceso y de motivación de las resoluciones judiciales, deviniendo la causal denunciada en **fundada**.

Por estas consideraciones y en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo número 017-93-JUS.

**NUESTRO VOTO ES PORQUE SE DECLARE FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el trece de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos setenta a trescientos ochenta y uno; **NULA** la **Sentencia de Vista** del veintidós de diciembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y siete, y **SE DISPONGA** que el Colegiado Superior emita nuevo pronunciamiento con atención a los fundamentos expuestos en al presente Ejecutoria y **SE PUBLIQUE** esta Sentencia en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Javier David Loayza Bravo**, sobre **reposición laboral por despido fraudulento**; y se devuelva.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YAYA ZUMAETA**

*Cgp*