

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N°10757-2016-Del
Santa

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título
profesional de Abogada

Autor:

Vanessa Vásquez Chávez

Asesor:

Silvia Emperatriz Rebaza Santa Cruz

Lima, 2022

RESUMEN

El presente informe jurídico tiene por objeto evaluar los problemas jurídicos que se suscitan en la Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa, que plantea el caso de un trabajador que fue despedido por haber ingerido bebidas alcohólicas en la movilidad de la empresa, cuando se encontraba retornando a la misma, pues había sido enviado a una comisión de servicios. Siendo así, el tema central que se aborda es respecto a si dicha conducta configura o no la comisión de la falta grave estipulada en el inciso e) del artículo 25° la LPCL y por tanto si resulta proporcional aplicarle el despido.

Es relevante analizar lo dicho por la Corte Suprema, que declara fundado el recurso de casación, ya que, minimiza la conducta del actor por el hecho de haber culminado las labores que se le encargaron, sin considerar que el encontrarse en “estado de embriaguez” dentro de la movilidad de la empresa, ya deviene en una falta que no solo puede tipificarse en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL sino que también atenta contra el principio de la buena fe laboral.

Finalmente, realizado el análisis correspondiente y de acuerdo al test de proporcionalidad, se concluye que el actor debió recibir otra sanción disciplinaria, diferente al despido; no obstante, discrepamos con la Corte pues desconoce que el hecho de que el trabajador no realice trabajo efectivo durante el traslado no significa que no este puesto a disposición de su empleador y por tanto dentro de la jornada laboral. Además, que estaba dentro la movilidad de la empresa.

Palabras clave

Despido – Estado de Embriaguez – Jornada Laboral – Lugar de Trabajo

ABSTRACT

The purpose of this legal investigation is to evaluate the legal problems that arise in the Appeal No. 10757-2016-Del Santa, which raises the case of a worker who was fired for having consumed alcoholic beverages in the mobility of the company, while he was returning to it, because he had been sent to a service commission. Thus, the central issue addressed is whether or not such conduct configures the commission of the serious offense stipulated in subsection e) of article 25 of the LPCL and therefore if it is proportional to apply the dismissal.

It is relevant to analyze what was said by the Supreme Court, which declares the appeal founded, since it minimizes the conduct of the actor due to the fact of having completed the task entrusted to him, without considering that being in a "state of drunkenness" within the mobility of the company, it already becomes a fault that can not only be typified in subsection e) of article 25 of the LPCL but also violates the principle of good faith in the workplace.

Finally, having carried out the corresponding analysis and according to the proportionality test, it is concluded that the actor should have received another disciplinary sanction, different from dismissal; however, we disagree with the Court because it does not consider that the fact that the worker does not perform effective work during the transfer does not mean that he is not made available to his employer and therefore within the workdays. In addition, it was within the mobility of the company.

Keywords

Dismissal – State of Drunkenness – Workday – Workplace

INDICE

1. Introducción	5
2. Justificación de la elección de la resolución	6
3. Hechos relevantes sobre los que versa la controversia	8
4. Identificación de los Principales Problemas Jurídicos	10
5. Análisis y Fundamentación de los Problemas Jurídicos	10
6. Conclusiones	41
7. Referencias bibliográficas	42

1. Introducción

A lo largo del tiempo, el despido se ha configurado como una forma clara y directa de expresar el poder disciplinario del empleador, el cual se desprende de su poder de dirección. Esta institución jurídica, que representa la decisión unilateral del empleador de culminar el vínculo laboral con el trabajador, resulta válida siempre que su utilización se justifique en una causa justa relacionada a la conducta o capacidad del trabajador.

Siendo así, de acuerdo al inciso a) del artículo 24° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la comisión de falta grave configura una causa justa de despido. En ese sentido, el artículo 25° de la mencionada norma, indica que la comisión de una falta grave se vincula al incumplimiento, por parte del trabajador, de los deberes y obligaciones que se le confieren con la suscripción del contrato de trabajo.

En esa línea, el presente informe jurídico, abordará el tema relacionado al despido por la comisión de la falta grave estipulada en el inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto a propósito de la Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa. De este modo, resulta importante analizar el tratamiento jurídico que nuestro país le otorga al despido por estado de embriaguez, ya que es un tema que ha sido acogido de diferentes formas, debido a la subjetividad que tanto la doctrina como la jurisprudencia han tomado a partir de lo que se establece en la norma para definir esta falta grave.

Bajo esta premisa, el problema principal sobre el cual versa este Informe Jurídico, refiere a determinar si de acuerdo a la Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa, el que un trabajador ingiera bebidas alcohólicas dentro de la movilidad de la empresa, mientras se dirige a la misma, configura o no la comisión de la falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25 de la LPCL y por lo tanto, un despido por dicha causal.

Siendo así, resulta relevante analizar esta Casación Laboral, en tanto surgen las interrogantes respecto a los efectos que produce el “estado de ebriedad” en los trabajadores y las

implicancias que ello tiene en la relación laboral. Asimismo, otra interrogante que se presenta es ¿hasta cuándo el trabajador se encuentra bajo el dominio del empleador cuando acude a un lugar distinto a realizar una comisión de servicios? Además, en estos casos, ¿el que ya se haya cumplido con el servicio encomendado significa el término de la jornada laboral? Aun cuando el trabajador todavía se encontraba movilizándose en el vehículo de la empresa.

Dicho lo anterior, el objetivo de este informe jurídico es analizar y resolver los problemas jurídicos que se suscitan a partir de la decisión que ha tomado la Sala Suprema respecto a la Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa. Asimismo, a la luz de nuestra investigación, determinar si resulta válida la aplicación de la falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL y si el trabajador ha incurrido en esta.

Finalmente, respecto al método de investigación que guía el presente informe jurídico, tenemos al método bibliográfico, el cual supone, “la consulta de fuentes de información publicadas de manera impresa o virtual. Es decir, una investigación bibliográfica es aquella que hacemos, leyendo, analizando y evaluando lo que otros han hecho y dicho sobre el área de conocimiento donde se ha fijado nuestra atención” (Del valle y Fernández 2016, p.51). Siendo así, este informe se ha desarrollado a través de la búsqueda, lectura, análisis e interpretación de libros, textos, revistas académicas, jurisprudencia, normas, etc., documentos que nos ayudan a orientar esta investigación oportunamente mediante la información que se ha obtenido de la revisión de los recursos bibliográficos mencionados.

Por último, de acuerdo a la información que se ha recopilado, hemos formado nuestra postura y argumentación a partir de la interpretación que se ha tomado en base a las normas, doctrina y jurisprudencia, por lo que, también, se ha utilizado el método dogmático *lege lata*, el cual “se basa en los problemas interpretativos de las normas y el derecho. Así, debe investigar que casos son susceptibles de ser interpretados de varias formas e intentar aclarar este problema, dando el mejor sentido cuando se use la norma” (Martín, 2021, p. s/n). De tal forma que, para el caso concreto, no solo se ha observado las normas o jurisprudencia que se nos presenta, sino que después de evaluar y analizar la información, se ha realizado una interpretación de la misma, a fin de justificar lo alegado.

2. Justificación de la elección de la resolución

En primer lugar, el motivo por el cual el presente informe jurídico versa sobre la Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa, es debido a que el despido por “estado de embriaguez”, no es un tema que haya sido abordado ampliamente por la doctrina o la jurisprudencia laboral peruana, ya que aun cuando la norma parece ser clara al establecer dos supuestos en que se configura esta falta grave, los operadores de justicia, muchas veces suelen ser muy flexibles en su interpretación, desvirtuando su rigurosidad y exigencia, lo cual lleva a un cumplimiento debilitado de la norma.

Esto se puede verificar de los pronunciamientos jurisprudenciales emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, los cuales reflejan su subjetividad en la aplicación de la norma. En ese sentido, de lo analizado y tal como demostraremos en el presente trabajo de investigación, existe un amplio margen de permisividad de los jueces respecto a la gravedad de conducta realizada por los trabajadores, ya que a simple vista el hecho de que un trabajador ingiera bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo ya incurre en la comisión de una falta grave contra la empresa; no obstante, estos interpretan que la conducta del actor debe causar algún tipo de efecto en su actuar como daños o que debe incurrir en el incumplimiento de sus obligaciones laborales para recién sancionar dicha conducta como una falta grave, pues de lo contrario mientras no se haya generado daño y se haya cumplido con las labores encomendadas, este accionar no califica como despido amparado en la causal del inciso e) del artículo 25° de la LPCL.

En ese sentido, considero relevante el estudio de la Casación Laboral mencionada previamente, pues centrándonos en el caso concreto, el simple hecho de que el actor haya ingerido bebidas alcohólicas dentro de un vehículo de la empresa y mientras se dirigía a la misma, no deviene en falta grave, ni dicha conducta reviste de gravedad para la Corte Suprema, lo cual a mi parecer resulta importante de analizar, a partir de los criterios que se utiliza.

Por tanto, a efectos de evaluar la decisión del Juzgado Supremo y fijar nuestra postura respecto de la gravedad de la conducta y la sanción aplicada, se determinará si la conducta se encuentra dentro del tipo permitido por la norma, es decir, el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, para posteriormente, realizar el Test de Proporcionalidad, que indicará si el despido realizado por la empresa resulta proporcional y razonable de acuerdo a la gravedad de la conducta como para poder justificar el despido por la comisión de la referida falta grave.

Por lo expuesto, considero que es importante evaluar y analizar los conceptos y problemas principales que surgen de esta casación, así como los criterios tomados por la Corte Suprema al dictar su fallo, para tener una visión más amplia en virtud de lo investigado y, asimismo, a partir de ello realizar nuestro propio análisis, lo cual lo relacionaremos con la interpretación acogida de la revisión de la normativa, doctrina y jurisprudencia de nuestro país.

3. Hechos relevantes sobre los que versa la controversia

La referida casación laboral evalúa el despido del trabajador, Fermín Trujillo Domínguez, que se desempeñaba como técnico electricista del área de Proyectos y Obras de la Unidad de Negocios Chimbote de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Sociedad Anónima (Hidrandina S.A), quien había sido encomendado a realizar una comisión de servicios a la ciudad de Cajamarca desde el 17.11.2014 al 21.11.2014. Siendo que este último día cuando regresaban a Trujillo en la movilidad de la empresa, procede a ingerir “un trago macerado”.

Durante el trayecto de retorno, un vehículo impacta la parte posterior del vehículo de la empresa, si bien el actor no manejaba, pero si iba como pasajero de la movilidad de su empleador, de acuerdo al certificado de dosaje etílico, el demandante tenía 0.85G/L de alcohol en la sangre, de lo cual se puede concluir que su persona se encontraba en estado de embriaguez conforme la tabla de alcoholemia.

En esa línea, el 19 de diciembre del 2014, la empresa le cursa carta de preaviso de despido, en la cual lo acusó de haber cometido la falta grave tipificada en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, por su estado de embriaguez cuando todavía se encontraba en comisión de servicio por ampliación de redes de la Unidad de Negocios de Cajamarca a cargo de la Unidad de Alto Desempeño de Trujillo.

En su carta de descargo, el actor reconoce haber ingerido bebidas alcohólicas, así como su estado de embriaguez. No obstante, menciona que cumplió con ejecutar el servicio encomendado. Con fecha 30 de diciembre del 2014, la empresa Hidrandina S.A, decide cursarle carta de despido, bajo el amparo del inciso e) del artículo 25° de la LPCL.

Con fecha 11 de febrero de 2015, el actor, inicia proceso judicial laboral por nulidad de despido, alegando que el despido se ha producido dado que con anterioridad interpuso una demanda contra Hidrandina S.A, pretendiendo su reposición y la cual mediante medida cautelar se hizo efectiva el 15 de agosto de 2013, siendo esa la verdadera causa del despido y no la falta grave imputada por la empresa.

En primera instancia, se declaró fundada la demanda pues se alega que el hecho se produjo fuera del horario de trabajo del actor, ya que la comisión de servicio ya había culminado. Por tanto, no corresponde la falta grave imputada. En consecuencia, se califica al despido como nulo, pues “el empleador al despedir al reclamante ha evidenciado el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de su trabajador”, contemplándose el despido nulo en la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL.

Sin embargo, Hidrandina S.A apela la sentencia y en segunda instancia, la Sala Superior, revoca la misma y declara infundada la demanda, pues se “evidencia que el despido no se ha producido por el proceso judicial incoado en contra de la demandada”, ya que ha transcurrido más de un año desde la reincorporación del actor y la comisión de los hechos. Además, se indica que “los hechos de embriaguez se produjeron durante la comisión indicada y dentro del vehículo de la demandada”.

Mediante recurso de casación, la Sala Suprema, ha determinado que el despido por la falta grave imputada establecida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, resulta desproporcionado e irrazonable pues el actor ya había cumplido con la comisión del servicio al momento en que ya estaba regresando al centro de trabajo. Por lo que se entiende que la jornada de trabajo ya había culminado y por ende no puede imputársele falta grave que amerite su despido.

Siendo así, se declara fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante, Fermín Trujillo Domínguez; de tal forma que se ordena su reposición al centro de trabajo y en ejecución de sentencia se liquiden las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta la reposición efectiva.

Al respecto, considero que es relevante revisar y analizar esta casación laboral pues de acuerdo a lo visto, parece ser, se le resta importancia a la conducta del actor, toda vez que

para la Sala Suprema el actor ya cumplió con la labor encomendada, por ende, ya no se encuentra dentro de la jornada laboral, lo que hace que se le exima de responsabilidad y no se le atribuya la falta grave tipificada en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL.

En esa línea, este trabajo de investigación pretende analizar principalmente el despido por la comisión de falta grave establecido en el inciso e) del artículo 25 de la LPCL, y si en el caso concreto, la aplicación de esta falta grave, resulta valida.

4. Identificación de los Principales Problemas Jurídicos

4.1. Problemas Jurídicos Principales

- Determinar el concepto de “estado de embriaguez” y el efecto disciplinario que causa en la relación laboral. ¿Esta conducta es sancionada por ser reiterada y/o por causar algún efecto o daño?
- Determinar el concepto de “jornada de trabajo” y hasta cuando un trabajador continúa puesto a disposición de su empleador, en los casos de realizar el servicio en un lugar distinto al centro de trabajo.
- Determinar si encontrarse en la movilidad, propiedad de la empresa, implica continuar dentro de la jornada laboral

4.2. Problemas Jurídicos Secundarios

- Determinar si en el caso concreto, la Corte Suprema, ha analizado la procedencia de la nulidad de despido amparado en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL.
- De acuerdo a la sentencia de Casación ¿La reposición ha sido declarada únicamente por la nulidad de despido amparado en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL o por la desproporcionalidad de despedir al trabajador por la falta grave estipulada en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL?

5. Análisis y Fundamentación de los Problemas Jurídicos

Este extremo del informe jurídico tiene como finalidad analizar el fallo emitido por la Corte Suprema, en la Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa, en lo referido respecto al despido

por la comisión de falta grave, estipulada en el inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Siendo así, abordaremos los principales problemas jurídicos que se presentan, relacionados a los conceptos de “estado de embriaguez”, “jornada de trabajo” y “lugar de trabajo”, así como las interrogantes secundarias que surgen a raíz de lo resuelto por la Corte.

En ese sentido, se pretende resolver cada uno de los problemas presentados, para de tal forma determinar si la empresa aplico correctamente la sanción por la comisión de la falta grave, o si por el contrario es válido lo concluido por la Sala Suprema.

- Problemas Jurídicos Principales

5.1. Determinar el concepto de “estado de embriaguez” y el efecto disciplinario que causa en la relación laboral. ¿Esta conducta es sancionada por ser reiterada y/o por causar algún efecto o daño?

A efectos de resolver el primer problema jurídico que se plantea como objeto de análisis del presente informe jurídico, corresponde evaluar y responder las siguientes interrogantes a fin de arribar a una conclusión que determine lo que implica el estado de embriaguez, los efectos que causa y lo que hace a esta conducta sancionable.

5.1.1. Concepto de “Estado de Embriaguez”

En primer lugar, se debe mencionar que la legislación laboral peruana, así como la doctrina laboral, no ha establecido lo que significa propiamente el “estado de embriaguez” de un trabajador, es por ello que a efectos de determinar un concepto que nos permita fijar los alcances o implicancias que dicha conducta genera en la relación laboral, utilizaremos lo admitido y recogido por el derecho penal, en tanto, haciendo una semejanza con el derecho laboral, también sanciona, este accionar de la persona.

En esa línea, de acuerdo a la Ley N° 27753, en el anexo de su artículo 4° se establece lo siguiente respecto a la tabla de alcoholemia¹:

¹ Fuente: Ley N°27753. Diario Oficial El Peruano (2002). LP-La pasión por el derecho. (2021).

TABLA DE ALCOHOLEMIA

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

En ese sentido, de lo señalado en la Tabla de Alcoholemia, se desprende que se considera que una persona se encuentra en estado de embriaguez o ebriedad, cuando al realizarle el dosaje etílico, la prueba arroja como resultado de 0.5 a 1.5 g/l (gramos por litro de alcohol en la sangre), siendo así, en la referida ley se indica que si el grado de alcohol en la sangre de la persona, se ubica en el “Segundo periodo”, esta se encuentra en estado de ebriedad, lo cual produce en la persona “Euforia, verborragia y excitación, pero con disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos y dificultad en mantener la postura. Aquí está muy aumentada la posibilidad de accidentes de tránsito, por disminución de los reflejos y el campo visual” (Ley N°27752, 2002).

Es así, que el artículo 274° del Código Penal, califica como delito el conducir en estado de ebriedad o drogadicción, señalando lo siguiente:

El que, encontrándose en estado de ebriedad, con presencia de alcohol en la sangre en proporción mayor de 0.5 g/l, (...) será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de seis meses ni mayor de dos años o con prestación de servicios comunitarios de cincuenta y dos a ciento cuatro jornadas e inhabilitación, conforme al artículo 36° inciso 7.

De ese modo, se puede ver que, de acuerdo al ámbito penal, el encontrarse en estado de ebriedad, es decir, tener más de 0.5 gramos por litro de alcohol en la sangre, mientras se conduce un vehículo, acarrea una sanción, pues como se ha mencionado, este estado de la persona ocasiona cambios y alteraciones en su conducta, generando un menoscabo en sus reflejos, habilidades y capacidades, lo cual impide que desarrolle con normalidad sus actividades.

En esa línea, se puede apreciar que lo que sanciona el Código Penal, no es el simple hecho de ingerir alcohol, sino el riesgo y peligro que genera la persona en sí mismo y en la sociedad, al colocarse en esa situación y manejar un vehículo. Esto es debido a los efectos que el alcohol produce en el organismo.

En ese sentido, Rolando Márquez en su libro “El Delito de Conducción en Estado de Ebriedad”, indica que:

El alcohol genera dos tipos de efectos en el organismo: unos de tipo *psíquico* y otros de tipo *físico*. Los primeros se traducen, básicamente, en la aparición de un comportamiento agresivo y en el exceso de confianza que genera, a su vez, una sobrevaloración de las propias habilidades; los segundos, en falta de coordinación motora, alteración de la percepción y aumento en el tiempo de reacción ante los peligros. (2012, p.48)

Por lo tanto, el ingerir alcohol y encontrarse en escenarios determinados como conducir o realizando las actividades propias de un puesto de trabajo, incurre en una serie de peligros que pueden traer consecuencias perjudiciales para la propia persona o para terceros.

Ahora bien, de acuerdo al caso en concreto, se tiene como resultado de la prueba de dosaje etílico realizada al trabajador, que al momento en que se suscitaron los hechos este tenía 0.85 gramos por litro de alcohol en la sangre, lo cual al margen de la tabla de alcoholemia se considera como “ebriedad” al encontrarse en el Segundo Período. Asimismo, este estado ha

sido reconocido por el propio trabajador, lo cual se señala en el Décimo Segundo fundamento de la Casación Laboral “el actor reconoce en su carta de descargo y en el recurso del proceso que el día 21.11.2014, ingirió bebidas alcohólicas y que se encontraba en estado de embriaguez cuando se trasladaba en el vehículo de propiedad de la empresa hacia la Ciudad de Trujillo”.

En esa línea, cabe mencionar que, para la constatación del estado de ebriedad del trabajador, “la ley dispone la intervención policial, debiendo hacerse constar la verificación practicada en el atestado policial respectivo” (Blancas, 2013, p. 251). En ese sentido, para el caso materia de análisis, esto se realizó debidamente, lo cual se puede comprobar del Certificado de Dosaje Etílico N°0029, que se presentó durante el proceso judicial.

Dicho esto, y a efectos de construir una definición de “estado de embriaguez” en el área del derecho laboral, se tiene que la Corte Suprema de Justicia ha definido esta situación en el Sexto fundamento de la Casación Laboral N°3727-2018-Moquegua como la “condición que genera en el trabajador la pérdida de un óptimo desempeño físico y mental, vinculando necesariamente con la labor que presta, es así que aquel detrimento en su prestación de servicio”.

Por tanto, se puede concluir en aras de utilizar esta definición a lo largo del presente informe jurídico que el “estado en embriaguez” refiere a la situación que el propio trabajador se coloca y que ocasiona la disminución de su productividad en su puesto de trabajo, así como la puesta en peligro así mismo o terceros, de acuerdo a las funciones que desempeñe, lo cual implica la falta de cumplimiento adecuado de sus deberes y obligaciones que emanan del contrato de trabajo suscrito con el empleador.

En ese sentido, a continuación, analizaremos que implica esta conducta en el desarrollo de las labores del trabajador, a fin de resolver el problema planteado.

5.1.2. ¿Qué implicancias tiene el “estado de embriaguez” en el desarrollo de las labores de un trabajador?

A partir de lo mencionado previamente, se entiende que el estado de embriaguez genera una disminución en la productividad y capacidad del trabajador para realizar las labores

encomendadas inherentes a su puesto de trabajo. Siendo ello así, las implicancias que tiene esta conducta son relevantes al momento del desempeño de su trabajo, ya que esta condición impide el desarrollo pleno de sus aptitudes, así como el desarrollo óptimo de sus actividades.

Ahora bien, debemos mencionar que el grado de afectación que esta condición tendrá en el desempeño de las funciones laborales del trabajador, implica tomar en consideración el puesto de trabajo del actor en cuestión, puesto que no es lo mismo que un chofer se encuentre en estado de ebriedad o que un personal administrativo ingiera alcohol. Esto debido a que, por la naturaleza de las labores, el riesgo o peligro de causar algún tipo de daño y/o perjuicio suele ser menos lesivo en el último caso. No obstante, ello no debería ser determinante para imponer una sanción, ya que, en ambos casos, dicha conducta resulta igual de peligrosa e irresponsable por parte del trabajador en relación al cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

De acuerdo al Décimo fundamento de la Casación Laboral materia de análisis, el trabajador se desempeñaba como “técnico electricista del área de Proyectos y Obras de la Unidad de Negocios Chimbote”, en ese sentido, la empresa lo había enviado a una comisión de servicios a Cajamarca del 17 de noviembre del 2014 al 21 de noviembre del mismo año. A efectos del caso, el trabajador al momento de ingerir el trago macerado, que señala en sus declaraciones, ya había cumplido con ejecutar el servicio encomendado y se encontraba como pasajero del vehículo de la empresa, regresando a la misma.

Sin embargo, en el presente informe jurídico consideramos que ello no significa que su conducta no denote un incumplimiento de sus obligaciones como trabajador, ya que es importante que el trabajador mantenga una buena fe laboral a lo largo de toda la relación laboral, no solo respecto de sus obligaciones específicas, sino que también en genérico.

En ese sentido, es importante identificar, que entendemos por el principio de “buena fe laboral”, siendo así, Jesús Chanamé, menciona que “este principio se vincula con la protección al supuesto de <<buena conducta>> de las partes en el contrato de trabajo. (...) Así, este principio propone una expectativa relacionada con la <<confianza>> o <<esperanza>> en la actuación correcta de la otra parte” (2021, p. s/n).

De esta manera, Jorge Toyama, respecto al deber de buena fe, señala lo siguiente:

El deber de buena fe exige que los trabajadores tengan un comportamiento adecuado para el cumplimiento de sus deberes laborales, lo cual requiere de un adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del empleador y no lesionar derechos ajenos. (...) por lo que exige la confianza recíproca. (2020, p. 567)

Por lo que, en el caso concreto, esto refiere que la empresa confía en la diligencia del trabajador, quien no solo deberá culminar su labor correctamente, si no que también debe arribar a la empresa en las mejores condiciones, pues de igual forma continua puesto a disposición de su empleadora, en tanto se está trasladando en una movilidad proporcionada por ella. Además, que todavía está dentro de la jornada laboral, ya que la comisión era por cinco días, es decir, no termina con la suscripción del registro de las ordenes entregadas al supervisor encargado. No obstante, este tema será analizado en el siguiente problema jurídico sobre “Jornada de Trabajo”.

Por último, sobre este extremo se puede decir que el estado de ebriedad supone una afectación al desarrollo regular de los deberes del trabajador, tal y como hemos mencionado anteriormente, pues ello puede significar una disminución en su capacidad y productividad, así como el incremento de peligros y riesgo de causar daños o perjuicios a ellos mismos, a terceros u objetos o herramientas que se les proporcione. Sin embargo, en relación al caso concreto, si bien se indica en la Casación Laboral que el trabajador ya había realizado el servicio encargado, ello no puede eximirlo de responsabilidad en tanto todavía se encontraba dentro de la jornada laboral y en la movilidad de la empresa. Esto lo analizaremos más adelante.

En ese sentido, el que un trabajador se encuentre en estado de ebriedad no solo puede incurrir en la comisión de la falta grave estipulada en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, sino que también puede derivar a lo contrario del valor inherente e importante que constituye la buena fe laboral, en su construcción genérica, dado que más que el incumplimiento de una norma, obligación o función, ello representa el incumplimiento de un deber a la buena conducta que el empleador espera de él, en todo momento. Esto en tanto, el actor actúa negligentemente frente a la confianza conferida por su empleador, en tanto perjudica el normal desarrollo de la relación laboral.

5.1.3. ¿Qué efectos disciplinarios causa el “estado de embriaguez” en la relación laboral?

En primer lugar, para resolver esta interrogante, es necesario resaltar que de acuerdo a Javier Neves (2018) en su libro “Introducción al Derecho del Trabajo”, los elementos esenciales de la relación laboral son tres: “la prestación personal, la remuneración y la subordinación”. Siendo así, en este extremo del informe solo nos centraremos en el último elemento, la subordinación, ya que ello es determinante para demostrar el dominio del empleador frente a la mala conducta del trabajador. Ello con la finalidad de manifestar los efectos disciplinarios que el estado de embriaguez causa en la relación laboral.

En ese sentido, el artículo 9° de la LPCL, respecto a la subordinación, indica lo siguiente:

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

Dicho lo anterior, la subordinación se ve reflejada en el poder de dirección que ostenta el empleador frente al trabajador. Es así, que para Javier Neves (2018), subordinación implica “sujeción, de un lado, y dirección, del otro” (p. 35). Esto refiere que el trabajador se somete al poder de dirección del empleador, para realizar los deberes y obligaciones que surgen con el contrato de trabajo, así como cumplir adecuadamente con las instrucciones y reglas que normalmente se encuentran delimitadas en el Reglamento Interno de Trabajo.

En esa línea, Neves (2018), menciona que “en lo que se refiere al contenido del poder de dirección, según la doctrina, este le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador” (p. 35). De este modo, el empleador no solo tiene el poder dirigir la actividad del trabajador, sino que también la puede fiscalizar y sancionar, de acuerdo a las normas disciplinarias establecidas en la legislación laboral.

Siendo así, el poder disciplinario del empleador, se presenta ante el incumplimiento de las obligaciones y deberes que debe ejecutar el trabajador. Asimismo, esto se puede manifestar

en la comisión de una falta grave, la cual de acuerdo al artículo 25° de la LPCL: “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”.

En ese sentido, tal y como señala la ley laboral, en su artículo 24°, la comisión de falta grave representa “una causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador”. Este despido, es también llamado por la doctrina como “despido disciplinario” (Blancas, 2013, p.183).

Ahora bien, Carlos Blancas (2013) en su libro “El despido en el derecho laboral peruano”, cita a Montoya Melgar para indicar lo siguiente:

El despido es una expresión del poder sancionador o disciplinario que el ordenamiento jurídico atribuye al empresario. Señala al respecto que “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. (p.185).

Por lo tanto, de lo mencionado, se puede desprender que la comisión de una falta grave por parte del trabajador, es sancionable a través del despido disciplinario, lo cual extingue válidamente la relación laboral. Siendo así, Carlos Blancas, señala que la falta grave “se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas” (2013, p.193).

No obstante, cabe resaltar que, a pesar de la falta grave cometida, la aplicación del despido como sanción disciplinaria, debe guiarse por los parámetros de la proporcionalidad para que sea razonable su uso por el empleador. En esa línea, Luz Pacheco – Zerga, menciona lo siguiente:

Los supuestos de falta grave que justifican el despido y la jurisprudencia judicial y constitucional ponen de manifiesto que el ejercicio del poder sancionador del empleador debe realizarse con criterios de proporcionalidad. Debe existir una graduación en las

sanciones y una equivalencia con las faltas cometidas por el trabajador, de tal modo que el despido sea la *última ratio* del empresario. (2012, p.11)

De esta manera, el despido ha sido determinado por la doctrina como la sanción más lesiva, por terminar definitivamente con el vínculo laboral; por lo que tal y como menciona el literal c) del fundamento cuarto del Expediente N°00606-2010-PA/TC, “el resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad”. Para que ello, posteriormente, no devenga en un despido abusivo o inválido.

En ese sentido, antes de aplicar el despido como medida disciplinaria, se debe realizar un Test de Proporcionalidad, que considere la gravedad que reviste la conducta para la empresa y por lo cual está siendo calificada como una falta grave. En esa línea, “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, entre otros aspectos”².

Expuesto lo anterior, y enfocándonos en el caso concreto, el “estado de ebriedad”, configura una falta grave, que se encuentra estipulada en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, siendo así, de la norma se desprende que ante los dos supuestos que se presentan en ella, se tiene que el efecto disciplinario que surge a raíz de esta conducta es el despido. No obstante, para llegar a esta medida se deberá, primero, determinar la tipicidad, para posteriormente realizar el test de proporcionalidad, que se realizará en el siguiente apartado.

Asimismo, resulta importante señalar que este efecto disciplinario, también surge como consecuencia de la infracción que el estar en estado de ebriedad implica para el trabajador en el desempeño de sus deberes esenciales, los cuales, para Alonso García, quien es citado por Carlos Blancas (2013), son “la diligencia, obediencia, rendimiento y fidelidad.” (p. 191). En esa línea, consideramos que esto refiere a que el trabajador debe actuar responsablemente durante toda la jornada laboral, es decir, debe ser diligente aun cuando la comisión de su servicio ya haya sido ejecutada.

² Fundamento Cuarto, inciso d). Sentencia del Expediente 00606-2010-PA/TC, de fecha 28 de octubre de 2010.

Por lo que, en el caso concreto, en donde la Corte Suprema pretende eximir de responsabilidad al trabajador por el hecho de que cumplió con terminar el servicio encomendado y minimiza el hecho de haber ingerido alcohol en el trayecto de regreso a la empresa, en un vehículo de la misma, consideramos que el actor no puede quedar librado respecto de su conducta, en tanto todavía se encontraba bajo el dominio de su empleador por estar dentro de la movilidad de la empresa, sin embargo, esto se evaluara en el siguiente apartado realizando el test de proporcionalidad, a fin de determinar si el despido resulta razonable y proporcional respecto a la gravedad de la conducta.

5.1.4. A la luz de la norma, ¿Qué hace sancionable a esta conducta?

A la luz de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo que hace sancionable a esta conducta se configura únicamente a través de dos supuestos. Siendo así, el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, señala lo siguiente:

La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

Dicho lo anterior, a simple vista la norma es clara al calificar como falta grave y hacer sancionable la conducta del trabajador que ha concurrido reiteradamente en estado de embriaguez al centro de trabajo o, aunque no haya sido reiterada cuando por la naturaleza de sus labores, esta revista excepcional gravedad. No obstante, en la realidad esta norma resulta tener un campo amplio de interpretación y flexibilidad por parte de los jueces, quienes muchas veces restan importancia a la conducta del actor por el hecho de no haber cometido daños o perjuicios a terceros, aun cuando esta resulta grave, de tal forma que impiden el cumplimiento correcto de la norma.

En ese sentido, el abogado César Puntriano Rosas (2018), señala que “la disposición no admite dudas, no se exige que el trabajador atente contra la integridad de las personas o el

mobiliario, ni nada adicional. Esta sanción penaliza la infracción a un deber inherente a la relación laboral: asistir al trabajo en óptimas condiciones”. Siendo así, a efectos de analizar si la sanción resulta aplicable a la conducta del caso concreto, primero, se debe señalar si esta encaja en el tipo de la norma, establecido en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, para posteriormente, evaluar su proporcionalidad respecto a la gravedad de la misma.

De este modo, de acuerdo a la tipicidad y los hechos, la conducta del trabajador se configura en el segundo supuesto de la norma, que indica “aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad”; en esa línea, nos encontramos dentro del tipo legal del inciso e) del artículo 25° de la LPCL.

Por tanto, para determinar si la sanción aplicada por la empresa resulta razonable para el caso concreto, consideramos pertinente realizar un test de proporcionalidad entre el despido y la gravedad de la falta cometida. Siendo así, se debe recordar que el trabajador se encontraba en una comisión de servicios en la ciudad de Cajamarca, la cual comenzó el 17 de noviembre de 2014 y culminó el 21 de noviembre del mismo año. De acuerdo a los hechos, el actor, quien se desempeñaba como técnico electricista, luego de ejecutar el servicio encomendado, junto con sus compañeros, se dispusieron a retornar al centro de trabajo, ubicado en la ciudad de Trujillo, en la movilidad brindada por la empresa. En el trayecto, ingirió un “trago macerado”, lo cual lo colocó en un estado de embriaguez al tener 0.85 g/l en la sangre, esto ha sido reconocido por el propio trabajador.

De esta manera, de acuerdo a la tabla de alcoholemia, el trabajador se encontraba en un estado de embriaguez propiamente dicho, lo que significa una “disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos, así como la dificultad de mantener la postura”³, lo cual significaba que su deber de mantenerse en las mejores condiciones físicas y psíquicas para desarrollar su labor, había reducido considerablemente, debido a los efectos que el alcohol había producido en su cuerpo. Si bien es cierto, el puesto de trabajo del actor era de técnico electricista que realizaba trabajo en las alturas, por lo que, dadas sus labores, el estado de ebriedad, reviste excepcional gravedad, toda vez que realiza un trabajo que implica electricidad en las alturas, para lo cual necesita mucha concentración y cuidado pues de lo contrario su vida y la de terceros, se expone a un peligro y riesgo eminente. En esa línea, su

³ Fuente: Ley N°27753. Diario Oficial El Peruano (2002). LP-La pasión por el derecho. (2021).

conducta si sería sancionable y sería razonable aplicar el despido, por la naturaleza de sus funciones.

No obstante, al momento en que ingirió la bebida alcohólica, ya había cumplido con ejecutar el servicio encomendado, por tanto, el Juzgado Supremo alega que la sanción del despido resulta desproporcionada, ya que es “irrazonable que la comisión del servicio se extendiera hasta la llegada a la sede de la empresa demandada, cuando el objetivo de la comisión encargada ya había sido cumplido, por lo tanto, no puede imputársele falta grave que amerite su despido”⁴.

Si bien es cierto, el trabajador ya había terminado de realizar sus labores al momento de tomar el “trago macerado”; sin embargo, consideramos que no se puede obviar el hecho de que el actor realizó esta conducta dentro de la movilidad que era propiedad de la empresa, siendo así, se encontraba dentro de un ámbito espacial (vehículo) y temporal (comisión por 05 días a Cajamarca hasta retorno al centro de trabajo) del dominio de su empleador, lo cual debería hacer sancionable su conducta. Esto lo analizaremos a mayor detalle en los siguientes apartados.

No obstante, a pesar de ser una conducta indebida laboralmente, debe tenerse presente que, a la luz de la norma, no se cumple con el tipo, dado que esta conducta al encajar en el segundo supuesto del tipo normativo, requiere gravedad por lo que resulta desproporcionado despedir al trabajador por la comisión de la falta grave establecida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, ya que la conducta no es reiterada y la gravedad a efectos de sus funciones, no denota excepcionalidad en tanto termino la actividad encargada y no causo daños en si mismo o en los demás. Siendo así, consideramos que “la gravedad” no se encuentra bien definida en la norma, en tanto no se entiende como grave el simple hecho de ingerir alcohol, sino que se entiende como grave, el riesgo o peligro que pueda causar esta conducta.

De esta manera, lo que hace sancionable al “estado de embriaguez” son los efectos que trae consigo realizar sus funciones bajo esta figura. No obstante, consideramos que a pesar de si la conducta genero o no consecuencias y de si el actor termino con sus labores, este, en todo momento, debe actuar bajo su buena fe laboral que implica una buena conducta, en aras de no

⁴ Fundamento Décimo Segundo. Casación Laboral 10757-2016 Del Santa, de fecha 22 de noviembre de 2017.

faltar a la confianza y expectativa que su empleador tiene de él. Por tanto, se debería ajustar de mejor forma el termino “gravedad” en la norma, en tanto la conducta pueda calificarse grave en si misma sin necesidad de que se tenga que generar daños por ella para considerarla como tal.

Finalmente, a nuestro análisis, respecto al tipo normativo y cómo sucedieron los hechos, el despido como sanción, resulta desproporcionado, dado que, de acuerdo a los criterios de proporcionalidad, tenemos que el actor no ha cometido faltas previas en la empresa, ni ha sido reiterativo en malas conductas, ni ha sido sancionado por incumplimiento de sus funciones. Sin embargo, este, no puede librarse de su conducta ni ser eximido de sanción alguna, debido a que, si bien no ha incurrido en incumplimiento de sus labores y culmino el servicio encomendado, consideramos que su conducta continúa siendo grave, en tanto rompe la buena fe laboral con su empleador.

En ese sentido, a nuestro entendimiento, la empresa debió sancionarlo con una medida menos lesiva que el despido, pues si bien no se configura la falta grave estipulada en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, opinamos que si se incurre en el incumplimiento a la buena fe laboral, lo cual implica que el trabajador se mantenga en óptimas condiciones respecto a su conducta durante todo el tiempo que dura la jornada laboral, esto sin perjuicio, de si termino la comisión del servicio encomendado, ya que este hecho ocurrió mientras se trasladaba a la empresa, en la movilidades de la misma, lo cual debería ser considerado, pues continuaba dentro de la jornada de trabajo y dentro de un vehículo proporcionado por su empleadora. Esto lo explicaremos detalladamente en los siguientes puntos.

No obstante, la Corte Suprema, le resta importancia a la conducta en tanto interpreta erróneamente que el cumplimiento del servicio encomendado significa el fin de la jornada laboral y por ende la terminación de la actividad encargada, por lo cual el “estado de embriaguez” carece de gravedad en todo sentido, para el caso concreto.

5.1.5. A la luz de la jurisprudencia, ¿Qué hace sancionable a esta conducta?

Al amparo de la jurisprudencia laboral actual, los operadores de justicia, de una manera subjetiva interpretan que para que la conducta del actor sea sancionable debe causar algún tipo de efecto en su actuar como daños o que debe incurrir en el incumplimiento de sus

obligaciones laborales para recién sancionar dicha conducta como una falta grave, pues de lo contrario mientras no se haya generado daño y se haya cumplido con las labores encomendadas, este accionar no califica como despido amparado en la causal del inciso e) del artículo 25° de la LPCL.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, menciona en la Sentencia recaída en el Expediente 03169-2006-PA/TC, que aun cuando el trabajador se negó a someterse al dosaje etílico, lo cual se interpreta como reconocimiento propio del estado de ebriedad, “el despido resulta desproporcionado e irrazonable en tanto el actor no tenía antecedentes disciplinarios ni había incurrido en actos de violencia ni había ocasionado daño alguno al patrimonio ni al acervo documentario del empleador”⁵.

En ese sentido, de acuerdo a lo expuesto por el máximo intérprete de nuestra Constitución, podemos deducir de su decisión que para que la conducta del trabajador se configure como falta grave, su estado de embriaguez debe causar una consecuencia grave, es decir, no sanciona el solo incurrir en estado de ebriedad al centro de trabajo, sino que esta debe ocasionar un perjuicio. Asimismo, se debe evaluar los antecedentes del actor.

Por otro lado, la Corte Suprema, también se ha pronunciado y mediante la Casación Laboral 17148-2016-Sullana, menciona que para justificar un despido por la comisión de falta grave amparada en el inciso e) del artículo 25 de la LPCL, el trabajador no solo debe asistir al centro de trabajo en estado de ebriedad, sino que las labores a realizar ese día deben revestir gravedad, de tal forma que su conducta implique un peligro o cause algún daño en su realización. En el caso concreto, el trabajador se desempeñaba en el cargo de buzo, sin embargo, ese día no iba realizar dicha labor pues se había programado el mantenimiento de la embarcación, por lo que la Sala señala que “la sanción del despido resulta desproporcionada con respecto a un hecho que, si bien configura falta o infracción al Reglamento de Trabajo, no reviste tal gravedad que constituya una lesión irreversible al vínculo laboral”. Además, que no se ha acreditado la reiterancia en la conducta del actor⁶.

Asimismo, respecto de la Casación Laboral 10757-2016-Del Santa, que es el objeto de análisis de este informe jurídico, señala que a pesar de que el trabajador reconozca que ingirió

⁵ Fundamento 13 y 14. Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 10 de octubre de 2008.

⁶ Fundamento 6.11. Casación Laboral 17148-2016-Sullana, de fecha 15 de agosto de 2017.

alcohol y que se encontraba en estado de ebriedad cuando se transportaba en el vehículo de la empresa y se dirigía a la misma, no se configurará un despido por estado de embriaguez, siempre que el trabajador haya cumplido con ejecutar el servicio encomendado, pues de ello se desprende que este ya culminó su jornada laboral. Además, indica que “se debe tener en cuenta que el cargo desempeñado por el actor era el de Técnico de reparación de líneas, resultando irrazonable que la comisión del servicio se extendiera hasta la llegada a la sede de la empresa, cuando el objetivo de la comisión encargada ya había sido cumplido”⁷. Por lo que no corresponde que se le impute dicha falta grave que genera su despido, en tanto ya había reportado la ejecución de la comisión del servicio, con lo cual no se estaba realizando una labor efectiva al momento en que ocurrieron los hechos. Esto nos encargaremos de desvirtuar en el siguiente punto, donde trataremos la jornada laboral y posteriormente el lugar de trabajo.

Finalmente, podemos concluir que la jurisprudencia laboral peruana parece estar parcializada sobre el tema en cuestión, ya que demuestran una interpretación subjetiva y extensiva de la norma, lo cual hace que los jueces tomen con ligereza el actuar del trabajador y no ven la gravedad del problema que resulta asistir en estado de ebriedad al trabajo, para que se configure el despido.

En ese sentido, exigen que este ocasione perjuicios y daños, que incumpla sus obligaciones laborales, como las funciones que se le encomiendan; y, además, de que exista una reiterancia en la conducta. Siendo así, consideramos que es importante que no exista impunidad frente a esta conducta, ni que se exima de responsabilidad al trabajador frente a su empleador, más aún porque esta conducta represente un acto grave por parte del trabajador, ya que quebranta la buena fe laboral y la confianza brindada por su empleador.

De esta manera, podemos concluir que lo que hace sancionable esta falta grave no es el hecho de que el trabajador asista en estado de ebriedad al centro de trabajo, sino que se sanciona los efectos que esta conducta produce en sus obligaciones laborales y centro de trabajo.

⁷ Fundamento Décimo Segundo. Casación Laboral 10757-2016-Del Santa, de fecha 22 de noviembre de 2017.

5.2. Determinar el concepto de “jornada de trabajo” y hasta cuando un trabajador continúa puesto a disposición de su empleador, en los casos que la comisión del servicio se da en un lugar distinto al centro de trabajo.

A efectos de resolver el segundo problema jurídico que se plantea en el presente informe, corresponde evaluar y analizar el concepto de jornada de trabajo. Siendo así, determinaremos que abarca y hasta cuando un trabajador se encuentra bajo el dominio de su empleador y puesto a su disposición, especialmente, en los casos que el desarrollo de las labores encomendadas se da en un lugar diferente al centro de trabajo. Esto con la finalidad de proporcionar una respuesta al caso concreto, respecto de si el cumplir con el trabajo encargado, en una comisión de servicios, significa el término de la jornada laboral.

5.2.1. Concepto de “Jornada de Trabajo”

En primer lugar, debemos mencionar que nuestra legislación laboral no ha establecido una definición exacta de lo que significa una jornada laboral, pues en el TUO del Decreto Legislativo N°854, que establece la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, en su artículo 1°, solo se hace referencia a que la “la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo”.

Siendo así, la ley solo menciona disposiciones dirigidas a señalar la duración, los tipos y formas en que se da la jornada de trabajo, así como las modificaciones que puede realizar el empleador en ella, de acuerdo a su poder de dirección. Sin embargo, no se indica un concepto claro de lo que implica para el trabajador y la empresa una jornada de trabajo.

No obstante, Jorge Toyama y Luis Vinatea, en su libro “Guía Laboral”, proponen una definición de la jornada de trabajo, mencionan lo siguiente:

Es el tiempo, diario, semanal, mensual y, en algunos casos anual, que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo. (2019, p.309)

Asimismo, se señala como jornada laboral “al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral convenida” (Bernuy, 2020, p.297).

En esa línea, la doctrina peruana, respecto de la jornada de trabajo refiere al periodo de tiempo que el trabajador se somete al poder de dirección del empleador, se coloca bajo su dominio y esta puesto a su disposición para realizar las funciones o labores específicas que este le encomiende como parte de efectuar la prestación laboral que se ha fijado a través del contrato de trabajo.

En ese sentido, el profesor Mario Pasco, citando a José Montenegro, señala que existen tres criterios para calcular hasta que punto se extiende la jornada laboral, estos son:

- (i) *Criterio del tiempo efectivo de trabajo*: Sostiene que la jornada de trabajo solo abarca el tiempo en que el trabajador efectivamente presta su esfuerzo al empleador.
- (ii) *Criterio de la dependencia en sentido restringido*: Sostiene que la jornada abarca todo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo.
- (iii) *Criterio de la dependencia en sentido amplio*: Este criterio sostiene que la jornada de trabajo no sólo debe abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo, sino también fuera de él. (1993, p.417)

Siendo así, se menciona que el criterio adoptado por el Convenio N° 1 de la Organización Internacional de Trabajo, del cual nuestro Estado es parte, se utiliza el criterio del tiempo efectivo de trabajo, es decir, que la jornada laboral solo implica las horas de trabajo efectivo que el trabajador realiza a favor de su empleador.

En esa misma línea, Jorge Toyama, en su libro “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”, indica lo siguiente:

(...) centralmente, se apuesta por el cómputo de la jornada de trabajo sobre la base de la “puesta a disposición efectiva” del trabajador. En otras palabras, la jornada máxima o la

ordinaria en cada centro de trabajo se determinan sobre la base de la puesta a disposición efectiva del trabajador. (...)

(...)

Por el contrario, la puesta efectiva a disposición del trabajador – aun cuando no exista un trabajo real – se encuentra dentro de la jornada de trabajo. (2020, p. 443)

Ahora bien, expresado lo anterior, tenemos que la jornada de trabajo está compuesta por las horas efectivamente trabajadas, en la manera que implica el tiempo que el actor este realizando una actividad en particular, que ha sido designada por su empleador, debido a que este se encuentra puesto a su disposición.

Sin embargo, a raíz de ello, surge una problemática, ya que la legislación laboral peruana, así como la doctrina, deja un gran vacío respecto de que ocurre con los desplazamientos fuera del centro de trabajo, que se realizan como parte de la prestación del servicio. Si bien durante el desplazamiento no se realiza una labor efectiva, se continua bajo el dominio del empleador, puesto que los trabajadores están siendo dirigidos a otro lugar diferente a su centro de trabajo, en una movilidad de la empresa y a razón de realizar una prestación de sus servicios por encargo de su empleador. Frente a ello, ¿podríamos decir que continuamos dentro de la jornada laboral?

Siguiendo la pregunta, a la luz de las normas laborales nacionales como internacionales, se podría entender que, a partir del criterio del tiempo efectivo de trabajo, no estaríamos dentro de la jornada de trabajo, sin embargo, consideramos que este supuesto refiere a lo señalado por el profesor Jorge Toyama, ya que es una puesta efectiva a disposición del trabajador, pero sin realizar un trabajo real, no obstante, se continua dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, la doctrina menciona que “se trata de periodos en los que el trabajador no está prestando un servicio de forma directa, pero tampoco es tiempo de descanso” (Cortés, 2019).

Dicho lo anterior, aterrizando el concepto de jornada laboral en el caso concreto, si bien el trabajador no se encontraba realizando trabajo efectivo, cuando se trasladaba a la empresa en la movilidad de la misma, si se encontraba dentro de la jornada de trabajo, ya que continuaba bajo el dominio del empleador y puesto a su disposición, en tanto había sido encomendado a realizar una comisión de servicio a una ciudad distinta al lugar donde se encuentra el centro de trabajo, por lo que consideramos que si la empresa le proporciona un vehículo a efectos de

que lo dirija al punto donde se realizará la prestación y posteriormente, lo regrese al centro de trabajo, el tiempo de desplazamiento entre un lugar y el otro, no puede ser considerado como un tiempo de descanso, puesto que el trabajador continua bajo la dirección de su empleador hasta que llegue a la empresa.

Por ende, el trabajador, antes, durante y después de realizar la comisión del servicio encomendado debe mantener una buena conducta, toda vez que, si bien durante el desplazamiento no realiza trabajo efectivo, continua dentro de la jornada de trabajo, por lo tanto, está bajo el dominio de su empleador, siendo así es su deber ser diligente y responsable respecto de sus actos.

No obstante, en los siguientes apartados, profundizaremos más a detalle el tema de la jornada de trabajo, respecto del caso concreto.

5.2.2. ¿Hasta qué momento de la jornada laboral, un trabajador, se encuentra dentro del dominio y puesto a disposición del empleador cuando acude a un lugar distinto a realizar una comisión de servicios?

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, un trabajador se encuentra dentro del dominio y puesto a disposición de su empleador, durante toda la jornada de trabajo, ya que esta refiere al tiempo en el cual el trabajador se somete al poder de dirección de su empleador, con la finalidad de cumplir con el servicio que este le encomiende.

Siendo así, como hemos señalado, el hecho de que no se realice trabajo efectivo, no significa que el trabajador deje de estar bajo la supervisión y fiscalización de su empleador, por el contrario, este al amparo del principio de la buena fe laboral, debe continuar manteniendo una conducta correcta y diligente en aras de no traicionar la confianza y expectativa de buen trabajador, que su empleador tiene de él, al enviarlo de comisión, fuera del centro de labores y en un vehículo de su propiedad. Esto debido a que, de ocurrir alguna contingencia en el camino, la responsabilidad recaerá en el empleador.

Ahora pues, de acuerdo a los hechos del caso, el actor se encontraba en una comisión de servicios, la empresa lo había enviado como Técnico Electricista a una comisión de servicio

por ampliación de redes de la Unidad de Negocios de Cajamarca a cargo de la Unidad de Alto Desempeño de Trujillo, desde el 17 de noviembre al 21 de noviembre del 2014.

En ese sentido, a efectos de responder la interrogante respecto de *¿hasta qué momento de la jornada laboral, un trabajador, se encuentra dentro del dominio y puesto a disposición del empleador cuando acude a un lugar distinto a realizar una comisión de servicios?*, debemos definir qué se entiende por “comisión de servicios”.

En esa línea, corresponde mencionar que, en el régimen laboral privado, no existe una definición sobre lo que significa una “comisión de servicios”, no obstante, en el régimen laboral público, es una figura muy utilizada entre los funcionarios para realizar labores temporales fuera del centro de trabajo. Siendo así, la doctrina menciona que “la comisión de servicios supone que un servidor se desplace temporalmente fuera de su sede habitual de trabajo. Esto a pedido de la entidad empleadora debidamente fundamentado, para desempeñar funciones con los objetivos institucionales y dentro de su campo de competencia funcional” (Pacori, 2019, p. s/n).

De este modo, asimilando la definición proporcionada por el régimen laboral público, podríamos decir que, a efectos del caso, en el sector privado, se entiende por “comisión de servicios” al desplazamiento temporal que el empleador somete al trabajador para acudir a un lugar de trabajo diferente al que habitualmente desarrolla sus labores, ello con la finalidad de que realice un servicio encomendado, vinculado a su actividad laboral.

De acuerdo a José María Pacori (2019), en su artículo “La comisión de servicios como viaje temporal”, señala que las empresas privadas, pueden fijar la forma en cómo se llevara a cabo la comisión de servicios en el Reglamento Interno de Trabajo, “esto sustentado en el ius variandi del empleador que constituye su poder de dirección sobre sus trabajadores”.

Al respecto, el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su segundo párrafo, menciona que “el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Siendo así, se puede concluir que el trabajador al encontrarse bajo el dominio y puesto a disposición del empleador, es seleccionado para acudir a una comisión de servicios, donde deberá realizar las labores que le sean encargadas. Asimismo, el empleador cumple con proporcionarle las herramientas de trabajo, así como los viáticos correspondientes por todo el tiempo que dura la comisión.

Ahora pues, a efectos del caso, consideramos que los desplazamientos de ida y vuelta a la comisión del servicio, a pesar de que, en el trayecto, los trabajadores, no realicen un trabajo real y efectivo, continúan bajo el dominio de su empleador y, por ende, dentro de la jornada laboral. Ello toda vez que de acuerdo a la figura que se nos presenta con la “comisión de servicios”, vemos pertinente aplicar el criterio de la dependencia en sentido amplio para determinar hasta qué punto se extiende la jornada laboral. Esto debido a que los trabajadores se desplazan fuera de la planta de trabajo para realizar sus funciones.

En esa línea, podemos concluir que en los casos que un trabajador acude a realizar una comisión de servicios, fuera del lugar habitual donde trabaja, trasladándose en un vehículo de la empresa, la jornada laboral se extiende hasta el término de la comisión del servicio, es decir, hasta el retorno a la empresa, ya que la comisión del servicio inicia con la salida del centro de trabajo y termina con la llegada a la misma.

Finalmente, si bien es cierto, en el tiempo de traslados de ida a la comisión y de retorno a la empresa, el trabajador, no presta un servicio efectivo, este continua puesto a disposición y bajo el dominio de su empleador en tanto, este último, es responsable de las contingencias que le puedan ocurrir al trabajador durante el desarrollo de la comisión de servicio, ya que esta se da a razón del trabajo, por lo que el empleador espera del trabajador una conducta diligente y correcta a lo largo del despliegue de la comisión.

En ese sentido, en el caso concreto, la conducta del actor respecto a ingerir un “trago macerado”, resulta negligente e irresponsable pues va contra su deber de buena fe laboral, pues debe mantenerse en las mejores condiciones, dado que de lo contrario pone en riesgo no solo su vida sino la de terceros. Si bien es cierto, el actor no manejaba el vehículo; sin embargo, de haberle ocurrido un daño a su persona con el accidente de tránsito, la empresa hubiera tenido que asumir la contingencia, por ende, se espera que, como trabajador, cumpla

con su deber de buena fe laboral, proporcionando disciplina y responsabilidad en sus actos, en tanto todavía se encuentra sometido al dominio de su empleador.

5.2.3. ¿El que ya se haya cumplido con el servicio encomendado significa el término de la jornada laboral?

Dicho lo anterior, podemos deducir que cuando se presenta la figura de una comisión de servicios, el hecho de que el trabajador haya culminado el servicio encomendado, no significa que haya terminado la jornada laboral y por ende ya no se encuentre sometido al dominio y poder de dirección de su empleador.

Esto debido a que como hemos mencionado, en los casos de comisión de servicio, para saber la extensión de la jornada de trabajo se debe tomar el criterio de la dependencia en sentido amplio, de tal forma que esta comprenda el tiempo que el trabajador está puesto a disposición de su empleador, no solo dentro del centro de trabajo sino fuera de este.

En esa línea, consideramos que el trabajador no puede dejar de ver su buena conducta, así como su diligencia, disciplina y responsabilidad debido a que cumplió con realizar las labores que se le encomendaron para que realice en la comisión de servicio, pues este debe mantenerse en óptimas condiciones, antes, durante y después de realizar sus funciones.

En ese sentido, ante una irresponsabilidad o negligencia por parte del trabajador, así haya terminado la actividad encargada, el empleador será quien asuma las consecuencias de sus actos, ya que al ser este su trabajador y encontrarse de comisión por motivo del trabajo, la empresa es responsable de este.

Por lo cual, respecto del caso concreto, no estamos de acuerdo con lo señalado por la Corte Suprema en su fundamento décimo segundo, cuando señala que “resulta irrazonable que la comisión de servicio se extendiera hasta la llegada a la sede de la empresa demandada, cuando el objetivo de la comisión encargada ya había sido cumplido”, esto debido a que el término del servicio encomendado no significa el fin de la jornada laboral, más aún porque el actor, posterior al cumplimiento de su labor, iba retornar al centro de trabajo en una movilidad de la empresa, lo cual significa que hasta su llegada, seguía sujeto a las ordenes e indicaciones de su empleador. Sin embargo, esto lo analizaremos detalladamente en el siguiente apartado.

5.3. Determinar si encontrarse en la movilidad, propiedad de la empresa, implica continuar dentro de la jornada laboral

A efectos de responder la pregunta de este tercer problema principal, debemos determinar la definición de lo que significa “Lugar de Trabajo”, en tanto se pueda evaluar si el transportar y movilizar a los trabajadores en vehículos de propiedad de la empresa, significa que estos continúen dentro de la jornada de trabajo.

5.3.1. Concepto de “Lugar de Trabajo”

En primer lugar, debemos señalar que nuestra legislación laboral, como doctrina es escasa al momento de establecer la definición de lugar de trabajo, ya que, de acuerdo a lo visto a lo largo del presente informe, a grandes rasgos, podemos decir que este refiere al espacio o ambiente donde los trabajadores realizan las prestaciones de servicio, encomendadas por su empleador.

Siendo así, Raquel Serrano, en su libro “lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica” indica que “será el concepto de <<lugar>> el referente locativo básico desde la perspectiva del lugar de cumplimiento de la prestación laboral, concepto que podrá ser mas o menos amplio y coincidir o no con el de centro de trabajo” (2000, p.58). Asimismo, la autora señala lo siguiente:

(...) desde el punto de vista del lugar de cumplimiento o lugar de ejecución de la prestación, el centro de trabajo es solo una de las posibles localizaciones del trabajador y no necesariamente la mínima, ya que éste, aún estando adscrito a un centro de trabajo determinado, puede desarrollar su prestación en un lugar distinto de aquél y cumplir así – y solo así – de manera exacta su prestación.

En ese sentido, siguiendo la línea de la comisión del servicio, el trabajador, en aras de cumplir con sus funciones y labores, no necesariamente va desarrollar su prestación en el

centro de trabajo, sino que esta puede ejecutarse en otro territorio o localidad, diferente a su lugar de trabajo habitual.

Por otro lado, el Convenio 155 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, en el inciso c) de su artículo 3, señala que “la expresión ***lugar de trabajo*** abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o a donde tienen que acudir ‘por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador’”.

Ahora bien, dicho lo anterior, podemos asumir que el lugar de trabajo no solo implica el espacio donde los trabajadores ejecutan sus labores, sino que también refiere, al ambiente o área donde este puede permanece por motivos de su prestación.

Por tanto, en el caso de una comisión de servicios, se puede entender como lugar de trabajo, no solo el lugar en donde se llevará acabo la labor sino el vehículo, propiedad de la empresa, en donde los trabajadores se desplazarán para ir y retornar al centro de trabajo.

5.3.2. Transporte y movilización de trabajadores

De este modo, siguiendo lo explicado en el apartado anterior, podemos decir que el transporte o vehículo que se proporciona a los trabajadores a efectos de que se movilicen y arriben en las mejores condiciones tanto al lugar donde se realizará la prestación como al centro de trabajo, forma parte del término “lugar de trabajo”, ya que si bien en dicho espacio los trabajadores no realizan una labor efectiva ni un trabajo real, más solo permanecen en el vehículo, ellos continúan bajo la supervisión y dominio de su empleador, por lo que están dentro de la jornada laboral.

En ese sentido, en el caso concreto, el hecho de que el trabajador haya ingerido una bebida alcohólica dentro del vehículo de la empresa, opinamos deviene en un conducta totalmente contraria a la buena fe laboral, ya que así este haya culminado el servicio encomendado por su empleador y haya realizado los registros del mismo, este al encontrarse en la movilidad de la empresa y retornando a la misma, debió mantener una buena conducta y ser diligente hasta la llegada al centro de trabajo, pues al haberse colocado en estado de embriaguez, puso en riesgo y peligro a su persona.

Si bien, el actor no era el conductor del vehículo, no obstante, si el accidente de tránsito que ocurrió a causa del impacto en la parte posterior de la movilidad, hubiera ocasionado un daño físico al trabajador demandante, la contingencia del daño sufrido hubiera sido asumido por el empleador, ya que al haberse estado transportando en un vehículo de la empresa, por motivo de una comisión de servicio a razón del trabajo, la responsabilidad y asunción de las consecuencias serían de la empresa, más no del trabajador.

En ese sentido, relacionamos el estado de ebriedad del actor con el accidente de tránsito, toda vez que el nexo causal que los une refiere a la disminución de los reflejos, así como la pérdida de operatividad de sus movimientos corporales y rapidez mental para actuar en caso de que esta contingencia hubiera sido mucho más fuerte, de tal forma que su ebriedad afecta su actuar y por tanto las consecuencias que puedan surgir.

No obstante, como el accidente vehicular no causo grandes daños, el Juzgado pretende tomar con ligereza el hecho de que los trabajadores hayan estado transportándose en la movilidad de la empleadora, desconociendo y negando que la jornada de trabajo ya había culminado, por ende, carece de gravedad que estos hayan ingerido el “trago macerado”.

Finalmente, debemos señalar que a nuestro parecer la gravedad de la conducta del trabajador, se establece a la negligencia e irresponsabilidad con la que puso en riesgo su integridad, creando un riesgo de causar un perjuicio a la empresa, con su conducta.

Siendo así, el Juzgado no debería librar ni eximir de responsabilidad al trabajador, toda vez que este continuaba puesto a disposición de su empleador, en tanto continuaba dentro de la jornada de trabajo, pues se encontraba trasladándose a la empresa, en la movilidad que esta le proporciono, la cual como hemos mencionado se asume como lugar de trabajo, en tanto es un espacio donde el trabajador permanece a razón del trabajo.

- Problemas Jurídicos Secundarios

5.4. Determinar si en el caso concreto, la Corte Suprema, ha analizado la procedencia de la nulidad de despido amparado en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL.

En primer lugar, resulta pertinente señalar que el inciso c) del artículo 29° de la LPCL, indica lo siguiente:

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

(...)

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, (...).

En ese sentido, se califica como nulo aquel despido que está motivado por la queja o reclamo que el trabajador ha interpuesto ante las autoridades competentes que evalúan los temas referidos a sus derechos laborales, ya sea por vía administrativa o judicial. Siendo así, esta figura jurídica no se da por razones de causa justa relacionadas a la conducta o capacidades del actor, sino que se da como una represalia a su reclamo, de tal forma que no valida ni sustenta la debida aplicación del despido.

Asimismo, la doctrina menciona que, para acreditar este supuesto de despido nulo, este debe estar “precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de los trabajadores” (Toyama y Vinatea, 2019, p.437). Es decir, debe existir un nexo que conecte el reclamo efectuado por el trabajador y el despido realizado en su contra como conductas que obstruyan su accionar, de tal manera que se pueda probar que este último fue llevado a cabo a razón de una represalia por la queja que realizó. Siendo así, no resulta suficiente que el trabajador solo haya incoado con anterioridad al despido, un proceso judicial, queja o reclamo en contra de su empleador.

En esa línea, Jorge Toyama (2020) en su libro “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú” citando a la Casación Laboral N°673-2006-Junín, menciona lo siguiente:

En caso de nulidad de despido, el trabajador no solo debe acreditar su despido sino además el motivo del mismo para lo cual no es suficiente demostrar la existencia del proceso judicial instaurado, sino que es de su cargo probar la existencia del nexo causal entre el despido y la causa alegada, esto es, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador. (p. 631)

El autor Gustavo Quispe, haciendo referencia a la Casación Laboral N°1363-2005-Lima, señala que para que se dé este tipo de despido, deben concurrir ciertos requisitos que sustenten la nulidad, por lo cual, para verificar si estamos ante un despido nulo por el inciso c) del artículo 29 de la LPCL, se precisan los siguientes criterios:

- a) Que, el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa;
- b) Que, el acto del despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de un plazo cercano que produzca convicción en el Juzgador que el móvil por el cual se dio término el vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; y
- c) Que, el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador. (2008, p. S/N)

Ahora pues, dicho lo anterior, debemos mencionar que la Corte Suprema en la sentencia de casación, materia de estudio de este informe jurídico, no ha realizado un análisis exhaustivo sobre la procedencia de la nulidad de despido amparado en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL. En ese sentido, esta no ha evaluado si se configuran los criterios señalados previamente para verificar si efectivamente estamos ante una nulidad de despido por la causal alegada por el actor.

Siendo así, la sentencia de casación solo señala en su fundamento décimo cuarto “que la conducta del demandante no resulta sancionable con el despido, pues, no conducía la unidad móvil con que se transportaban los trabajadores, ni operó ninguna máquina originando con ello peligro para sí o sus compañeros”⁸, de esta manera, la casación se limita a evaluar la tipicidad del inciso e) del artículo 25 de la LPCL, para posteriormente determinar que a partir de los parámetros de dicha norma y mediante la realización del test de proporcionalidad, es que resulta irrazonable el despido. Por tanto, el análisis realizado por la Corte Suprema, en el caso concreto, se encuentra más relacionado a la configuración de un despido

⁸ Casación Laboral 10757-2016-Del Santa, de fecha 22 de noviembre de 2017.

desproporcionado o arbitrario, que ha precisar si se ha constituido un despido nulo por represalia.

Finalmente, de lo dicho en el fundamento décimo cuarto y de la revisión de la casación, se desprende que la Corte ha dejado de lado un tema fundamental que era verificar si, en el caso concreto, se estaba ante el supuesto de la nulidad de despido por el inciso c) del artículo 29° de la LPCL, lo cual criticamos ya que resultaba importante que la Corte señalara si se estaba ante un despido nulo, dado que de acuerdo a lo alegado por el demandante, es la represalia a su reclamo, lo que origino su despido.

En esa línea, queda claro que la Corte Suprema solo se ha centrado en determinar si la empresa ha incurrido en la infracción normativa referida al inciso e) del artículo 25° de la LPCL, de manera que de sus fundamentos se puede deducir, que interpretan el despido realizado como uno desproporcionado, más no identifican, mediante el uso de los criterios mencionados, si, en el caso concreto, se presenta el despido nulo alegado por el demandante, quedando un vacío respecto a ello.

Por último, en su fallo al declarar fundado el recurso de casación y ordenar la reposición, solo se remite a confirmar la sentencia apelada, es decir, confirmaron la sentencia de primera instancia, que en efecto evalúa y declara la procedencia de la nulidad de despido. No obstante, la Corte Suprema en este recurso de casación no lo hace, por lo que a la luz de ella no podemos afirmar si nos encontramos ante un despido nulo por la causal del inciso c) del artículo 29 de la LPCL, pero sí podemos concluir que se ha producido un despido desproporcionado, no solo por lo dicho por la Corte sino también por el análisis que se ha realizado en el presente informe jurídico.

5.5. De acuerdo a la sentencia de Casación ¿La reposición ha sido declarada únicamente por la nulidad de despido amparado en el inciso c) del artículo 29° de la LPCL o por la desproporcionalidad de despedir al trabajador por la falta grave estipulada en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL?

Sobre este punto, como hemos señalado en el apartado anterior, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de Lima, encargada de revisar el recurso de casación interpuesto por el trabajador sobre la infracción normativa por

interpretación errónea del literal e) del artículo 25° de la LPCL, se ha limitado a analizar el despido del trabajador por la comisión de la falta grave establecido en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, referida al estado de embriaguez. Siendo así, solo ha evaluado la proporcionalidad de la sanción aplicada al trabajador por dicha falta grave, más no ha analizado a cabalidad si efectivamente se está ante un caso de nulidad de despido.

En ese sentido, el fallo del recurso de casación, principalmente señala lo siguiente:

DECISIÓN:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, (...) CASARON la Sentencia de Vista de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, (...) CONFIRMARON la sentencia apelada de fecha ocho de junio de dos mil quince, (...) que declaro fundada la demanda; en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, (...).⁹

De esta manera, la Corte en su fallo, ordena la reposición del trabajador, sin embargo, de la revisión del recurso no se señala la razón de esta, ya que solo se analiza y fundamenta que existe un despido desproporcionado o arbitrario, más no se evalúa si efectivamente se está ante una nulidad de despido, que amerite la reposición.

En ese sentido, se puede interpretar que la Sala Suprema al confirmar la sentencia apelada, es decir, la sentencia de primera instancia, que si declara expresamente la nulidad de despido por la causal del inciso c) del artículo 29 de la LPCL, se estaría asimilado a la misma para declarar la reposición del trabajador. Cabe destacar que esta sobre la nulidad de despido, menciona lo siguiente:

Noveno: (...) se tiene que el despido efectuado al accionante no está acorde a ley, es decir, que no es un despido regular, demostrando por el contrario dicha actitud por el contrario dicha actitud una represalia laboral, por haber sido emplazada la demandada por parte del demandante, (...) y, teniendo en cuenta que la reclamación (Demanda Laboral con posterior sentencia favorable de primera y segunda instancia) fue efectuada ante autoridad competente, se puede apreciar que, el empleador al despedir al reclamante ha evidenciado el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de su trabajador, en consecuencia

⁹ Casación Laboral 10757-2016-Del Santa, de fecha 22 de noviembre de 2017.

corresponde calificar su despido como nulo contemplado en el inciso c) del artículo 29 (...).¹⁰

Siendo así, la sentencia de primera instancia si analiza la procedencia de la nulidad de despido y se declara la misma por el inciso c) del artículo 29° de la LPCL. No obstante, el recurso de casación, no evalúa exhaustivamente este tema que resulta relevante a efectos del caso, por lo que, a manera de interpretación, entendemos que esta, al confirmar la sentencia de primera instancia, sin haber realizado un análisis propio sobre la nulidad de despido, evaluando los criterios para su configuración, y declarando la reposición sin una fundamentación previa, se estaría acogiendo a lo indicado por ella y por tanto la reposición se estaría dando por dicha causal.

Ahora pues, no podemos dejar de lado que la casación solo se centró en analizar la proporcionalidad del despido por la falta grave imputada al trabajador, por tanto, también, se podría desprender que estamos ante un despido arbitrario que para la Corte Suprema ha tenido como consecuencia la reposición, lo cual a la luz de la norma no sería lo adecuado. Sin embargo, no podemos afirmar ello, ya que como hemos mencionado si bien se explica que existe un despido desproporcionado, no obstante, no se enfatiza el motivo de la reposición, ya que tampoco se evalúa a cabalidad la procedencia del despido nulo, más solo se confirmó lo dicho por la sentencia de primera instancia.

En ese sentido, criticamos la resolución dada por la Corte Suprema en tanto no es clara al establecer la causa que suscita la reposición, ya que no especifica si esta es por el despido arbitrario que efectivamente ha confirmado en sus fundamentos o por la nulidad de despido. Sin embargo, no podemos afirmar ni evaluar ello, ya que la sentencia de casación no menciona nada al respecto por lo que consideramos que la Sala Suprema debió revisar este punto, pues genera un campo amplio de interpretación.

Finalmente, cabe señalar que un despido desproporcionado, necesariamente, no implica un despido por represalia, puesto que el despido nulo implica la vulneración de un derecho fundamental adicional, ya que no solo se afecta el derecho al trabajo, por tanto, la consecuencia será diferente, en ambos casos.

¹⁰ Sentencia de Primera Instancia, de fecha 08 de junio de 2015. Exp. 00680-2015-0-2501-JR-LA-02.

6. Conclusiones

- En primer lugar, podemos concluir que el estado de embriaguez genera en el trabajador una disminución de sus capacidades y aptitudes para realizar las labores encomendadas, siendo así, con dicha conducta se vulnera el principio de buena fe laboral, ya que este debe cumplir con acudir en óptimas condiciones a su centro de trabajo, de tal forma que su buena conducta, constituye un deber inherente que debe mantenerse a lo largo de la relación laboral.
- Ahora, en relación al caso concreto y la falta grave imputada referida en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, tenemos que, conforme a la tipicidad, la conducta del actor encajaría en el segundo supuesto de la norma, el cual evalúa la gravedad de la conducta, de acuerdo a los hechos, a través del test de proporcionalidad, para establecer si la sanción disciplinaria del despido, resulta razonable o no al caso.
- Sin embargo, como hemos mencionado a lo largo del informe, concluimos que no es proporcional la medida disciplinaria del despido porque aun cuando el actor se encontraba en estado de ebriedad, dentro de la jornada de trabajo y por tanto puesto a disposición del empleador, así como en la movilidad de la empresa, el tipo de la norma no nos permite aplicar el despido, ya que en el caso concreto, al calzar en el segundo supuesto del tipo de la norma, se debe evaluar la proporcionalidad de acuerdo a la gravedad que dicha conducta tuvo en las labores, siendo así, al no haber revestido la gravedad suficiente, pues no estaba realizando trabajo efectivo, ni haber existido antecedentes disciplinarios, es que resulta desproporcionado aplicarle el despido.
- No obstante, si se debe aplicar otra medida disciplinaria pues no debe quedar impune la conducta del actor ni se le debe eximir de total responsabilidad, por tanto, consideramos que la empresa pudo aplicarle una suspensión sin goce de haber, puesto que vulnero su deber de la buena fe laboral, no siendo diligente ni demostrando una buena conducta en la comisión de servicio, esto independientemente de si cumplió o no con las labores encomendadas.

- A efectos de la jornada de trabajo, concluimos que el trabajador no necesariamente debe realizar trabajo efectivo para que se considere que esta puesto a disposición de su empleador, ya que en los casos de la comisión de servicio, en el transcurso del traslado a un lugar diferente al centro de trabajo, al actor, sigue bajo dominio de la empresa, ya que esta le continua pagando por sus servicios.
- Respecto al lugar de trabajo, concluimos que la movilidad, propiedad de la empresa si se configura como tal, ya que el actor se encontraba en ella a razón del empleo.

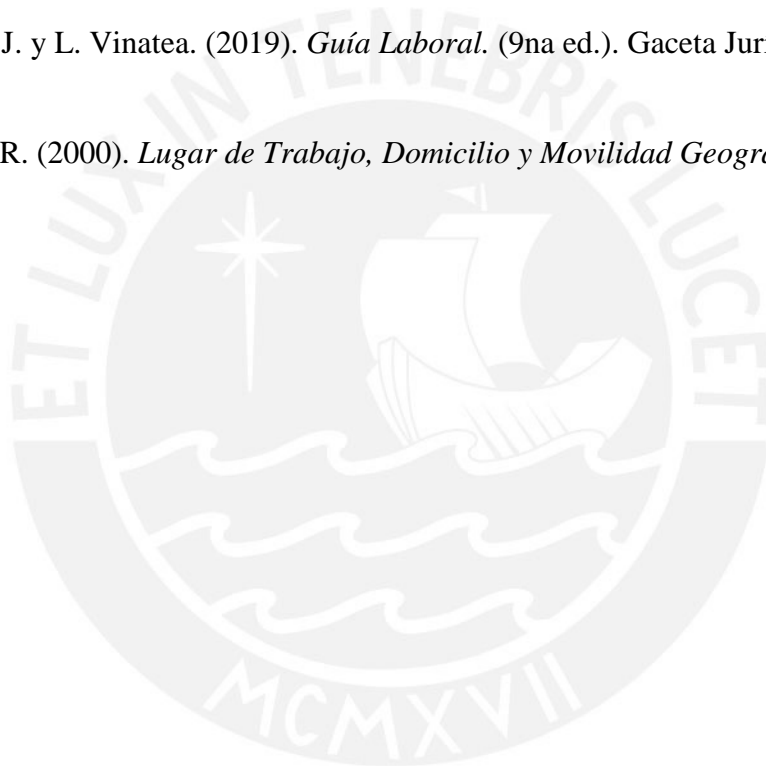
7. Referencias bibliográficas

1. Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. (2da. Ed.). Juristas Editores.
2. Bernuy, O. (2020). Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. En *Manual Práctico Laboral* (pp. 297-308). Instituto Pacifico S.A.C.
3. Casación Laboral N°1363-2005-Lima. (2007).
4. Casación Laboral N°673-2006-Junin. (2007).
5. Casación Laboral N°10757-2016-Del Santa. (2016).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-10757-2016-Del-Santa-LP.pdf>
6. Casación Laboral N°17148-2016-Sullana. (2016).
https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/01/Asistir-al-trabajo-en-estado-de-embriaguez-no-justifica-despido-Cas.-Lab.-17148-2016-Sullana-Legis.pe_.pdf
7. Casación Laboral N°19286-2017-Lima. (2019)
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/02/Cas.-Lab.-19286-2017-Lima-LP.pdf>

8. Casación Laboral N°3727-2018-Moquegua. (2020)
<https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2020/12/CAS-3727-2018-Moquegua-despido-ebriedad-negativa-dosaje-fraudulento-1.pdf>
9. Chanamé, J. (2021). *¿Qué es el principio de la buena fe laboral?* LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/principio-buena-fe-laboral-relaciones-trabajo/>
10. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. OIT. (1981).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
11. Convenio sobre las horas de trabajo. OIT. (1919).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001
12. Cortez, I. (2019). *Registro Horario: ¿Qué desplazamientos son tiempo de trabajo y cuáles no?* El país.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/08/01/legal/1564658428_037997.html
13. Decreto Supremo N°003-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
14. Decreto Supremo N°007-2002-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. (2002).
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf
15. Del Valle, J. y Fernández, M. (2016). *Como iniciarse en la investigación académica*. Lima: Fondo Editorial.
16. Expediente N°03169-2006-PA/TC. (2008).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.pdf>

17. Expediente N° 00606-2010-PA/TC. (2010).
https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00606-2010-AA.html#_ftn3
18. Ley N°27753. (2002).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Ley-27753-LP.pdf>
19. Martín, F. (2021, octubre). *Método de Investigación Jurídica, ¿Cuál Elegir?*.
Lemontech Blog.
<https://blog.lemontech.com/metodo-de-investigacion-juridica/#:~:text=Los%20dogm%C3%A1ticos%20consideran%20que%20el,de%20este%20modo%2C%20poder%20mejorarlo.>
20. Márquez, R. (2012). *El delito de conducción en estado de ebriedad*. Pacífico Editores.
21. Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (4ta. Ed.). Fondo Editorial PUCP.
22. Pacheco, L. (2012). En *La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción*. Repositorio Institucional PIRHUA.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2799/proporcionalidad_despido_razonabilidad_sancion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Pacori, J. (2019). *La comisión de servicios como viaje temporal*. LP Pasión por el Derecho.
https://lpderecho.pe/comision-servicios-viaje-temporal-jose-pacori-cari/#_ftn4.
24. Pasco, M. (1993). Jornada y Descansos Remunerados en el Perú. En De Buen, N. *Jornadas de Trabajo y Descansos Remunerados* (pp. 417–418). Editorial Porrúa S.A.
25. Puntriano, C. (2018). *La embriaguez como causa de despido en la jurisprudencia laboral*. La Ley: *El Angulo Legal de la Noticia*. <https://laley.pe/art/4659/la-embriaguez-como-causa-de-despido-en-la-jurisprudencia-laboral>

26. Quispe, G. (2008). *Corte Suprema varia criterio en torno al despido nulo por queja o reclamo contra el empleador*. Soluciones Laborales. http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/setiembre/detalle_12_09.html
27. Tarazona, M. (2020). ¿Ingresar ebrio al trabajo puede originar el despido? Revisión Jurisprudencial. En C. Puntriano y L. Valderrama (directores). *Estudios sobre el Despido en el Perú* (pp.137 – 149). Gaceta Jurídica S.A.
28. Toyama, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico* (2da ed.). Gaceta Jurídica S.A.
29. Toyama, J. y L. Vinatea. (2019). *Guía Laboral*. (9na ed.). Gaceta Jurídica S.A.
30. Serrano, R. (2000). *Lugar de Trabajo, Domicilio y Movilidad Geográfica*. CES.





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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

***SUMILLA:** La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador; sin embargo, su configuración debe fundarse en elementos objetivos.*

Lima, veintidós de noviembre de dos mil diecisiete.

VISTA; la causa número diez mil setecientos cincuenta y siete, guion dos mil dieciséis, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Fermín Trujillo Domínguez** mediante escrito de fecha veintitrés de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución número nueve de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos veintiocho, que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número tres de fecha ocho de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y nueve, que declaró fundada la demanda; **reformándola** declararon **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Sociedad Anónima (HIDRANDINA S.A.)**, sobre nulidad de despido.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha trece de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta a cincuenta y tres del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR , correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión planteada

Conforme se advierte del escrito de demanda que corre en fojas setenta y seis a ochenta y cinco, el actor pretende se declare su despido como nulo, por la causal prevista en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, interponer una demanda judicial en contra de su empleadora; y en consecuencia, que se ordene su reposición en el puesto de trabajo en el que se venía desempeñando antes del despido: asimismo, solicita se ordene a la entidad demandada que cumpla con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha efectiva de reposición, más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Segundo: Del pronunciamiento de las instancias de mérito

El Juez del Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha ocho de junio de dos mil quince, declaró fundada la demanda; ordenaron a la demandada que cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, con el mismo nivel remunerativo y en ejecución se sentencia liquídese las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la reposición, más intereses legales, con costas del proceso. Además, dispone el pago de dos mil soles (S/.2,000.00) por concepto de costos del proceso a favor de los



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

señores abogados del demandante, que incluye el 5% para el Colegio de Abogados.

Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral de la referida Corte Superior, revocó la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda y reformándola se declara infundada, luego de considerar que no es suficiente acreditar la existencia de un proceso judicial del nexo – causal entre el despido y la causa alegada, sino que debe demostrarse la existencia de actitudes o conductas procedentes de este último que evidencien el propósito de impedir el reclamo del trabajador y en el caso de autos ha transcurrido más de un año desde que se interpuso la demanda en el proceso anterior y porque además el estado de embriaguez del demandante se suscitó cuando estaba en comisión de servicios.

Tercero: Infracción normativa

En el caso de autos se declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal de ***infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***, que establece:

“Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

[...]

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;”.

Cuarto: Consideraciones generales

Debe tenerse en cuenta que, en principio, que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiendo por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta y establece la nulidad del despido que no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú que señala que la relación no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Sin embargo, como contraparte, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha previsto la figura del despido disciplinario el cual es considerado como la “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”¹; no obstante, dicha figura no puede ser invocada de manera arbitraria, sino que debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a alguna

¹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991. Pág. 445.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

modalidad de despido pasible de ser sancionada mediante la reposición o indemnización prevista en la legislación vigente.

Quinto: Marco jurídico de la falta grave

El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha definido a la falta grave como aqu ella *“(...) infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral”*².

Debemos considerar que esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga *“(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”*³.

Sexto: Ahora bien, la determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma legal antes citada, pero en suma el hecho sustentatorio de un despido debe ser de tal gravedad que no permita la continuación del contrato de trabajo y que resulte imperativa la extinción del mismo, por ello conviene tener en cuenta que *“(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador”*⁴.

² QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “*El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

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

⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En “*El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Entre los diversos elementos debe considerarse que se tiene en cuenta “(...) *toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.*”⁵.

Sétimo: En el caso en concreto.

En el caso de autos, el despido del trabajador se ha producido bajo el amparo del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; el mismo que establece como falta grave:

“e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;”.

Octavo: El demandante alega que el despido se ha producido por cuanto que interpuso con anterioridad al presente proceso, una demanda contra la

⁵ Ídem. Págs.23-24.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

empleadora, pretendiendo su reposición, originándose la apertura del Expediente N° 2752-2006-0-2501-JR-LA-01, el mismo que se encuentra pendiente de ser resuelto por la Corte Suprema; sin embargo, mediante medida cautelar otorgada el veinticinco de julio de dos mil trece, se dispuso su reposición al trabajo, la misma que se hizo efectiva el quince de agosto de dos mil trece, siendo por ello esta causa la verdadera razón de su despido y no la alegada falta grave que se le imputó.

Noveno: Para la Sala Superior la demanda es infundada por cuanto: i) la comisión de servicio para la cual fue designado el actor – y otros trabajadores - no concluyó a las dieciséis horas con treinta minutos del día veintiuno de noviembre de dos mil catorce, debido a que los viáticos fueron reconocidos por los días completos de comisión; ii) la falta imputada se produjo durante la comisión del servicio y en circunstancias en que el demandante se encontraba trasladándose en el vehículo de la empresa demandada, por lo que concluyen que la falta cometida se encuentra enmarcada dentro del supuesto establecido en el literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; iii) el hecho de que exista un proceso judicial en trámite, sobre nulidad de despido contra la emplazada no enerva la falta grave cometida por el actor.

Décimo: La demandada, despidió al demandante por haberse encontrado en estado de embriaguez durante la comisión del servicio que le fue encomendado, y que el hecho reviste excepcional gravedad por el cargo desempeñado como técnico electricista del área de Proyectos y Obras de la Unidad de Negocios Chimbote, tal como se infiere de la carta de pre-aviso de despido de fojas cuarenta y cinco a cuarenta y seis, y la carta de fecha treinta de diciembre de dos mil catorce, obrante en fojas cuarenta y nueve.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Décimo Primero: Sostiene el recurrente que la demandada lo designó – junto a otros trabajadores – para que efectuaran una comisión de servicios en la Ciudad de Cajamarca desde el diecisiete al veintiuno de noviembre de dos mil catorce, y que el día veintiuno de noviembre de dos mil catorce, laboró hasta las dieciséis horas con treinta minutos, siendo con posterioridad al cumplimiento de la jornada de trabajo su compañero Faustino Lescano procediera a entregar las ordenes de servicios, y aproximadamente a las seis de la tarde, en compañía de sus compañeros se dispusieron a retornar a la ciudad de Trujillo en la camioneta de la emplazada, ingiriendo en el trayecto *“un trago macerado”* debido al frío intenso. Refiere que el vehículo en el cual se transportaban fue impactado por la parte posterior y si bien es cierto a la hora del accidente se encontraba en el vehículo de la empresa demandada, la comisión del servicio había concluido a las dieciséis horas con treinta minutos, conforme lo acredita con el permiso de trabajo de altura, reporte de orden de mantenimiento ejecutada y notas de salidas de materiales.

Décimo Segundo: Esta Sala Suprema advierte que si bien es cierto el actor reconoce en su carta de descargo y en el decurso del proceso que el día veintiuno de noviembre de dos mil catorce, ingirió bebidas alcohólicas y que se encontraba en estado de embriaguez cuando se trasladaba en el vehículo de propiedad de la empresa hacia la Ciudad de Trujillo; sin embargo, no resulta menos cierto que cumplió con ejecutar el servicio encomendado, entregando las ordenes al supervisor encargado, sin que tal ejecución lo hubiera realizado en estado de embriaguez, versión que no ha sido rebatida por la demandada; por tal motivo, al haberse cumplido con reportar la ejecución del servicio, con tal acto se entiende que concluyó con la jornada de trabajo; y en cuanto al estado de embriaguez del demandante, debe tenerse en cuenta que el cargo desempeñado por el actor era el de Técnico



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

de reparación de líneas, resultando irrazonable que la comisión de servicio se extendiera hasta la llegada a la sede de la empresa demandada, cuando el objetivo de la comisión encargada ya había sido cumplido, por lo tanto, no puede imputársele falta grave que amerite su despido.

Décimo Tercero: De otro lado, de autos se advierte que no obra en autos medio de prueba que permita inferir que el actor haya incurrido en faltas anteriores en el ejercicio de sus funciones, ni que haya sido sancionado con anterioridad, ni prueba que acredite la existencia o no de advertencias previas al trabajador, ni que se haya producido una habitual tolerancia a ciertas conductas, ni una reiteración en el incumplimiento de sus funciones, ni que hayan existido circunstancias personales del trabajador que hayan motivado el incumplimiento de las labores encomendadas, tampoco se advierte que la presunta falta haya generado un perjuicio económico a la emplazada.

Décimo Cuarto: Que la conducta del demandante no resulta sancionable con el despido, pues, no conducía la unidad móvil con que se transportaban los trabajadores, ni operó ninguna máquina originando con ello peligro para sí o sus compañeros.

Décimo Quinto: En tal sentido, las circunstancias descritas permiten advertir que el Colegiado Superior ha incurrido en una infracción normativa del artículo 25° inciso e) del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo la causal denunciada en **fundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Fermín Trujillo Domínguez**, mediante escrito de fecha veintitrés de mayo de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10757 - 2016
DEL SANTA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta y uno; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos veintiocho; **y actuando en sede se instancia: CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha ocho de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y nueve, que declaró **fundada** la demanda; en consecuencia, **ordenaron** que la demandada cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, con el mismo nivel remunerativo, y en ejecución de sentencia se liquiden las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta la reposición efectiva; más intereses legales, con costas y costos del proceso; **ORDENARON** la publicación de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Sociedad Anónima (HIDRANDINA S.A.)**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

RUBIO ZEVALLOS

RODAS RAMÍREZ

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

MALCA GUAYLUPO