

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**Informe Jurídico sobre la Casación 9234-2016-Del
Santa**

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

Jorge Abraham Mejía Lucana

ASESOR:

Saulo Roberto Galicia Vidal

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo De Suficiencia Profesional titulado “**Informe Jurídico sobre la Casación 9234-2016-Del Santa**”, del autor MEJIA LUCANA, JORGE ABRAHAM, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 11/07/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo De Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 11 de julio del 2023

<u>Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:</u> GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO	
DNI: 46591339	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4405-1876	

RESUMEN

En el presente informe jurídico, el autor analiza los problemas jurídicos identificados con respecto a la Casación Laboral 9234-2016-Del Santa, la cual se refiere al caso concreto de un trabajador que se encontraba, fuera de su jornada laboral, en comisión de servicios, e ingirió bebidas alcohólicas dentro del vehículo de la empresa, cuando estaba retornando de la comisión; de tal forma que su empleador lo cesa por la falta grave contemplada en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL.

De tal forma que, la Corte Suprema – que conoció el caso mediante recurso de casación interpuesto – declaro fundado la demanda por reposición por despido fraudulento; sin embargo, consideramos que han existido ciertos problemas que no han sido referenciados en el citado pronunciamiento.

Los cuales se derivan de la configuración de la duración de la comisión de servicios y que implica dicha figura; asimismo, de los límites a la potestad fiscalizadora del empleador con respecto a los trabajadores que han concluido su jornada laboral. Sin embargo, el principal punto de referencia será aquel correspondiente a analizar si en realidad nos encontramos ante un despido fraudulento o ante otra clase de despido. Para lo cual, hemos consultado diversas fuentes doctrinarias, una pluralidad de instrumentos normativos, tales como legislación nacional, la Constitución y los diversos Convenios de la OIT.

De lo cual concluimos que, aun cuando no se ha cumplido con la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción, configurándose un despido injustificado; esto no conlleva al establecimiento de un despido fraudulento, cuya fundamentación y análisis se basa en el ánimo perverso y auspiciado por el engaño del empleador.

Palabras clave

Despido fraudulento – potestad sancionadora – comisión de servicios – estado de embriaguez

ABSTRACT

In this legal report, the author analyzes the identified legal issues regarding Labor Cassation 9234-2016-Del Santa, which pertains to the specific case of an employee who, outside working hours, was on a service mission and consumed alcoholic beverages inside the company vehicle while returning from the mission. As a result, the employer terminated his employment due to the serious misconduct contemplated in section e) of Article 25° of the LPCL.

Consequently, the Supreme Court, which heard the case through the filed cassation appeal, ruled in favor of the claim for reinstatement based on wrongful dismissal. However, we believe that certain issues have not been addressed in the aforementioned decision.

These issues stem from the configuration of the duration of the service mission and its implications, as well as the limits to the employer's supervisory authority over employees who have completed their working hours. However, the main point of reference will be to determine whether we are truly dealing with a case of fraudulent dismissal or another type of dismissal. For this purpose, we have consulted various doctrinal sources and a range of normative instruments, such as national legislation, the Constitution, and the various ILO Conventions.

Based on this, we conclude that even though the sanction lacks proportionality and reasonableness, thus constituting an unjustified dismissal, it does not amount to establishing a fraudulent dismissal, which is based on malicious intent and deception on the part of the employer.

Keywords

Fraudulent dismissal - sanctioning power - service mission - state of intoxication

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Justificación de la elección de la resolución	1
2. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	2
2.1. Antecedentes	2
2.2. Hechos relevantes del caso	2
3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS ..	6
3.1. Problema principal	6
3.2. Problemas secundarios	7
4. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	7
4.1. ¿Es válido el despido efectuado por la empresa HIDRANDINA S.A. en contra del señor Faustino Lescano García?	7
4.1.1. ¿Qué un trabajador se encuentre en comisión de servicios, conlleva a que este siga a disposición del empleador, aún después de haber finalizado su jornada de trabajo, y, por ende, pueda ser sancionado si incumple con sus obligaciones o deberes?	8
4.1.2. ¿La movilidad brindada por el empleador – para el retorno de la comisión de servicios – podría ser considerada una herramienta de trabajo cuya utilización conllevaría el seguimiento de ciertas obligaciones laborales aún fuera de la jornada laboral?	13
4.1.3. ¿Se ha presentado alguna de las causales de falta grave previstas en el literal e) del artículo 25° del TUO del DL N°728 u otras faltas que no fueron imputadas en la carta de preaviso de despido? ..	17
4.1.4. En caso se haya presentado alguna de falta ¿el despido era proporcional y razonable?	25
4.1.5. Conclusiones Preliminares	29

4.2. ¿El despido del señor Faustino Lescano García puede ser calificado como un despido fraudulento de acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional?.....	30
4.2.1. ¿Estamos frente a algunos de los supuestos de despido fraudulentos, recogidos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional?.....	32
5. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES.....	35
BIBLIOGRAFÍA	37



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación de la elección de la resolución

El motivo principal, por el cual se optó por la elección de la Casación Laboral 9234-2016-Del Santa, como el eje central para la elaboración del presente Informe Jurídico consistirá en que, según nuestra perspectiva en el ordenamiento jurídico peruano no se ha establecido una legislación pormenorizada del despido disciplinario por “estado de embriaguez”, en la medida que su aplicación únicamente se deriva de remitirse al inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual subsume dos supuestos específicos : i) la concurrencia reiterada, o ii) la concurrencia única que por motivo de las funciones del trabajador revista de especial gravedad.

En adición, observamos que no existe una jurisprudencia uniforme con respecto a la extinción unilateral del vínculo laboral a consecuencia del despido por causa justa derivado del estado de embriaguez del trabajador, inclusive, se han dado pronunciamientos contradictorios, referente a la falta tipificada en el citado inciso, lo cual afecta la predictibilidad jurídica del ordenamiento; evidenciando la posible existencia de un amplio margen de permisibilidad y discrecionalidad, con respecto a la calificación de la gravedad de la conducta por parte de los jueces.

El criterio de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, para la resolución del caso materia de análisis, ha consistido en establecer que, el comportamiento de un trabajador que se encontraba en estado etílico a bordo del vehículo de la empresa mientras retornaba de una comisión de servicios, no sería pasible de ser sancionada; sino que, por el contrario, en caso la empresa opte por su desvinculación, esta sería calificada como fraudulenta, por diversos fundamentos que procederemos a detallar.

Siendo así, debemos de identificar que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido – mediante el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – la protección contra el despido

arbitrario consistente en una tutela resarcitoria o indemnizatoria, únicamente privilegiando la tutela restitutoria para los casos de nulidad de despido; sin embargo, mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, se ha ampliado el ámbito subjetivo de la tutela restitutoria para los casos de despido fraudulento.

En consecuencia, consideramos que será de una importancia esencial el análisis de las diferentes instituciones abordadas en la Casación Laboral N° 9234-2016-Del Santa, en tanto que esto nos permitirá establecer los límites u obligaciones que debe de cumplir un trabajador en comisión de servicios, luego de finalizada su jornada laboral, así como la posibilidad de que el empleador puede fiscalizar o sancionar dichas acciones y determinar si la decisión – de HIDRANDINA S.A. – se ha dado en observancia al ordenamiento jurídico vigente o si deberá de ser calificada como un despido fraudulento.

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1. Antecedentes

El señor Faustino Lescano García, prestaba servicios para la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio S.A. – HIDRANDINA S.A., cuya actividad principal consiste en el servicio público de electricidad, esencialmente en la distribución y comercialización de energía eléctrica en su área de concesión, de conformidad con la Ley de Concesiones Eléctricas N° 25844 y su Reglamento; por lo cual, lo contrata al demandante en el cargo de técnico electricista del área de Proyectos y Obras de la Unidad de Negocios ; es así, que en el desempeño de sus funciones, la empresa opta por programarle una comisión de servicios, en la ciudad de Cajamarca, por el periodo comprendido entre el 17 al 21 de noviembre del 2014, para lo cual se le brindo la movilidad y los viáticos respectivos.

2.2. Hechos relevantes del caso

En el marco de la citada comisión de servicios, el 21 de noviembre del mismo año el demandante, procede a entregar sus órdenes de servicio, aproximadamente a las 16:30 horas, al supervisor asignado, señor Cahualjulca,

dando por finalizada su jornada laboral; por lo cual, a las 18:00 horas, procedió a abordar, junto a sus compañeros, el vehículo de la empresa, conducido por Jhony Pretell Menacho, para ser trasladados a la sede de la empresa en la ciudad de Trujillo, en cuyo trayecto decidieron ingerir la bebida alcohólica conocida como “cañazo” a efectos de combatir el excesivo frío, alegación efectuada por el propio señor Faustino Lescano.

Es en estas circunstancias que, en el trayecto a la ciudad de Trujillo, se produjo un accidente de tránsito ocasionado por un tercero, quien en su afán de querer adelantarlos colisionó con la parte posterior del vehículo propiedad de la empresa HIDRANDINA, en el cual el señor Lescano se encontraba en el asiento del copiloto; por lo cual, se procedió a realizar las pruebas de dosaje etílico pertinentes, una de las cuales certifico que el demandante – al momento de la colisión – se encontraba en un estado de embriaguez, con 0.81 grados de alcohol por litro de sangre.

En consecuencia, con fecha 14 de diciembre de 2014, la empresa HIDRANDINA procedió a cursar carta de preaviso de despido, en la cual le imputaban, a su trabajador, la comisión de la falta grave tipificada en el inciso e) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo 728, al haberse acreditado que el señor Lescano se encontrado en estado de embriaguez durante la vigencia de la comisión de servicios, inclusive se encontraba en dicha condición al momento del accidente vehicular; es así, que en fecha 30 de diciembre del 2014, la empresa procede a cursar la carta de despido por comisión de falta grave, quedando firme el despido al momento que la carta fue debidamente notificada, en fecha 05 de enero del 2015.

El señor Lescano, no encontrándose de acuerdo con la decisión de la empresa, procede a interponer demanda de reposición por despido fraudulento, ante el Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, en contra de la empresa HIDRANDINA; sus argumentos centrales se basaron en que la sanción carecería de tipicidad, siendo que su empleadora se estaría aprovechando de un accidente vehicular, que se ha dado cuando su jornada laboral ha finalizado, en el que únicamente contaba con la condición de

pasajero, con la finalidad de cesarlo de sus funciones y extinguir el vínculo laboral; en consecuencia, solicita su reposición en el cargo de técnico electricista.

a) Sentencia de Primera Instancia – Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa

La sentencia de primera instancia declara fundada la demanda y ordena la reposición del demandante, en el entendido que:

- El demandante, al encontrarse como copiloto, no habría conducido el vehículo que fue parte del accidente de tránsito, el cual se produjo *fuera del horario de trabajo del demandante, ya que **no se encontraba en comisión de servicios.*** (Fundamento Octavo)
- Que, aun cuando la ingesta de licor – en el vehículo de la empresa – estuviera acreditada mediante el dosaje etílico, ello no significa que se haya causado una afectación a los derechos o bienes de la empresa, debido a que este no conducía el vehículo siniestrado, inclusive en caso se hubiera encontrado con un grado mayor de alcohol en sangre, no habría contribuido ni efectuado actividad alguna que pusiera en peligro o revistera de especial gravedad para la empresa.
- Al haberse asignado una exagerada gravedad, a un hecho que – a calificación de la judicatura – no lo ha tenido, se estaría acreditando un despido con el único propósito de librarse del trabajador. De lo cual, se tendría, que se ha realizado el despido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño.
- Asimismo, si bien se ha cumplido con la atribución de una causal – para el despido –, se ha atribuido una falta no prevista legalmente en el artículo 25° del TUO de la LPCL, de la cual no se configuraría la conducta del trabajador, vulnerándose el principio de tipicidad.

b) Sentencia de Segunda Instancia – Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa

La empresa HIDRANDINA S.A. interpone el recurso de apelación ante la Sala Laboral – Sede Periférica I de la Corte Superior de Justicia del Santa, la cual, mediante la Sentencia de Vista, revoco la sentencia apelada y reformándola la declaro infundada, por considerar que la comisión de servicios, a la cual estuvo destinada el señor Lescano, no habría finalizado a las 16:30 del 21 de noviembre del 2014 sino que, por el contrario, esta finalizaría a la entrega del vehículo de la empresa, lo cual se infiere del otorgamiento de la movilidad , aunado al hecho que los viáticos reconocidos, al demandante, eran por la totalidad de los días que durara la comisión. Por lo cual, la Sala Laboral concluyó que los hechos de embriaguez se produjeron durante la comisión de servicios y dentro del vehículo de la empresa.

c) Casación Laboral N° 9234 – 2016 DEL SANTA – Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

La Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República declara procedente el recurso de casación, interpuesto por el señor Lescano, por la causal de infracción normativa por inaplicación del inciso e) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La Sala Suprema declara fundado el recurso de Casación y reformulando la sentencia de segunda instancia, declara fundada la demanda bajo los siguientes argumentos:

- Que si bien el demandante se encontraba en estado de embriaguez cuando se trasladaba en el vehículo de la empresa, este cumplió con realizar el servicio encomendado, sin haberlo realizado en estado de embriaguez, siendo que, entrego las órdenes de servicio al supervisor encargado, se entiende que con tal acto concluyó su jornada de trabajo.
- En cuanto al estado de embriaguez, se debe de tener en cuenta que el cargo desempeñado era el de técnico electricista, resultando irrazonable que la comisión se extendiera hasta la llegada a la sede, cuando el objeto

de la comisión ya había sido cumplido, por lo que no puede imputársele falta grave que amerite el despido.

- No habría existido una conducta reincidente o que, en su legajo, se haya acreditado la comisión de otras faltas durante días anteriores, asimismo, la conducta del demandante no sería sancionable debido a que no conducía la unidad móvil con la que se transportaban, ni operó ninguna máquina que haya originado peligro para él o sus compañeros.

Por lo expuesto, tendremos que la Sala Suprema ha calificado el despido como uno de carácter fraudulento, ordenando la reposición del señor Faustino Lescano García; sin perjuicio de lo expresado, consideramos que es de suma importancia el mencionar que la Sala no ha declarado la causal de despido fraudulento en la que ha estado inmersa la decisión del empleador, sino que, únicamente se refiere a la supuesta infracción normativa del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Siendo así, podremos inferir que la Sala Suprema ha optado por plegarse o remitirse al pronunciamiento de la corte inferior, la cual refiere a que el despido ha sido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, al empleador asignarle una exagerada gravedad al hecho acreditado.

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1. Problema principal

- ❖ ¿Es válido el despido efectuado por la empresa HIDRANDINA S.A. en contra del señor Faustino Lescano García?
- ❖ ¿El despido del señor Faustino Lescano García puede ser calificado como un despido fraudulento de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional?

3.2. Problemas secundarios

- ❖ ¿Qué el trabajador se encuentre en comisión de servicios, conlleva a que este siga a disposición del empleador, aún después de haber finalizado su jornada de trabajo, y, por ende, pueda ser sancionado si incumple con sus obligaciones o deberes?
- ❖ ¿La movilidad brindada por el empleador – para el retorno de la comisión de servicios – podría ser considerada una herramienta de trabajo cuya utilización conllevaría el seguimiento de ciertas obligaciones laborales y a la facultad fiscalizadora del empleador?
- ❖ ¿Se ha presentado alguna de las causales de falta grave previstas en el literal e) del artículo 25° del TUO del DL N°728 u otras faltas que no fueron imputadas en la carta de preaviso de despido?
- ❖ En caso se haya presentado alguna de falta ¿el despido era proporcional y razonable?
- ❖ ¿Estamos frente a algunos de los supuestos de despido fraudulentos, recogidos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional?

4. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

4.1. ¿Es válido el despido efectuado por la empresa HIDRANDINA S.A. en contra del señor Faustino Lescano García?

Conforme hemos expuesto, el señor Faustino Lescano García ha sido objeto de un despido mediante la imputación de falta grave contemplada en el artículo 25° inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 o “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; siendo así, nos veremos obligados a determinar – en un primer momento – si la extinción del vínculo laboral ha sido conforme a derecho tanto en la forma como en fondo.

Por lo cual, procederemos a examinar y dar respuesta a diversos problemas secundarios – expuestos en el punto 3.2 – los cuales nos permitirán establecer una respuesta fundamentada a la interrogante en cuestión.

4.1.1. ¿Qué un trabajador se encuentre en comisión de servicios, conlleva a que este siga a disposición del empleador, aún después de haber finalizado su jornada de trabajo, y, por ende, pueda ser sancionado si incumple con sus obligaciones o deberes?

Conforme hemos mencionado, la legislación peruana no ha previsto una definición con respecto al concepto de jornada de trabajo; sin embargo, se han brindado precisiones tanto en doctrina como en la legislación que nos permite establecer el significado del concepto, uno de los cuales es el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual establece, en su artículo 7, lo siguiente:

“Sí el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario laboral.”

Siendo así, tendremos que – como ha expresado Avalos (2019) – la jornada de trabajo estaría circunscrita a un criterio de permanencia del trabajador en el centro de labores, en tanto la normativa presupone que la sola ubicación del trabajador, en el recinto, implicaría la ejecución de labores; de tal manera, podremos expresar que el criterio objetivo para definir, dicho concepto, es la puesta a disposición del trabajador a favor del empleador, conforme lo expresado por Mejía (2015) el cual *“entiende como jornada de trabajo el tiempo que un*

trabajador se encuentra a disposición de su empleador para cumplir con las actividades para las cuales ha sido contratado” (p. 2).

De igual forma, dicha concepción de la jornada de trabajo es adoptada por Toyama (2011), cuando señala que *la jornada máxima o la ordinaria en cada centro de trabajo se determinan sobre la base de la puesta a disposición efectiva del trabajador* (p. 326), lo cual conlleva que esta puesta a disposición no este circunscrita a la ejecución de labores efectivas por parte del trabajador – máxime cuando la ley señala una presunción de horas extras, en caso el trabajador se encuentre en el local de la empresa después de finalizado su horario laboral – sino que el trabajador se encuentre a disposición, del empleador, para la ejecución de sus labores asignadas, inclusive de su preparación para estas como se desprende de que tiempo que se destina para ponerse el uniforme deberá de ser considerado dentro de la jornada laboral, conforme a la Casación 9387-2014.

Adicionalmente, tendremos que la Organización Internacional del Trabajo ha brindado una definición – en el Convenio 30, el cual no ha sido ratificado por el Perú – con respecto a lo que debería de entenderse por horas de trabajo, la cual consistirá en el tiempo en el cual el personal este a disposición del empleador, quedando excluidos los descansos; en consecuencia, el criterio que sigue la OIT para la definición, de manera implícita, de jornada laboral será el de la puesta a disposición del trabajador a favor del empleador.

Siendo así, observamos que en el ámbito nacional e internacional, existe una concordancia en establecer que la puesta a disposición del trabajador a favor del empleador es el criterio objetivo mediante el cual deberá entenderse el significado de jornada de trabajo; aun así, es importante tener en cuenta que, conforme ha mencionado Avalos, este criterio está pensado para un tipo específico de empresa, siendo esta la de producción o fordiana en la cual los trabajadores prestan labores en el domicilio de la empresa o en la que hace sus veces.

De igual manera, Jorge Toyama (2020), en su libro “Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque jurídico-práctico” propone una definición del concepto de la jornada de trabajo:

“La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo – diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual – que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicios” (p. 439)

Por lo expresado, tendremos que el inicio y el fin de la jornada laboral tendrá como criterio objetivo la disponibilidad del trabajador a favor del empleador para el cumplimiento de las prestaciones labores derivadas del contrato de trabajo; no obstante, los deberes y obligaciones que emanan de la relación jurídico laboral, inclusive la facultad fiscalizadora del empleador, no se circunscriben necesariamente a la jornada de trabajo sino que, por el contrario, estos deberán de cumplirse aun por fuera de esta, en tanto la finalidad de la relación laboral, es la prestación idónea del servicio, lo cual conlleva tanto a la ejecución de este, su preparación y demás temas conexos, como puede ser que el trabajador se encuentre en condiciones idóneas para la prestación del servicio.

Es, en este sentido, que la comisión de servicios – en tanto implica un traslado temporal de los trabajadores – ocasiona que estos deberes y obligaciones, del empleador y del trabajador, adquieran una mayor relevancia o “intensidad” a causa de lo especial de la situación, de ahí que, inclusive se deba de tener una mayor diligencia para el seguimiento de estas obligaciones fuera de la jornada laboral.

Con respecto al concepto de la comisión de servicio, visto desde un punto de vista del régimen general de la actividad privada, según lo expresado por Pacori (2019), a pesar de que el ordenamiento jurídico no la ha regulado de manera expresa, considera que el empleador tendrá la facultad, en base de su poder de dirección cuyo concretización es el *ius variandi*, de establecer una regulación de

la comisión de servicios en su Reglamento Interno de Trabajo, remitiéndose, inclusive, a los procedimientos que han sido regulados para la actividad pública.

De manera similar, el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido que el empleador cuenta con la facultad de introducir cambios o modificar turnos, días y horas de trabajo, así como la forma y la modalidad de la prestación laboral, dentro de los parámetros de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo; por lo cual, estaría facultado para disponer el desplazamiento temporal de sus trabajadores para el cumplimiento de prestaciones laborales, en lugares distintos a los que regularmente las realiza, siempre que se dé dentro de los parámetros de razonabilidad y necesidad de la empresa.

Siendo así, se tendrá que mediante la comisión de servicios existirá un desplazamiento temporal del trabajador, hacia una localidad diferente a la cual normalmente presta sus servicios o sus labores respectivas; durante el periodo de dicho desplazamiento el trabajador se encontrará en una puesta a disposición continua a favor del empleador, aun cuando su jornada laboral habría finalizado, lo cual tiene como consecuencia – según hemos expresado – que las obligaciones derivadas de la relación jurídico laboral cuenten con una mayor “intensidad”, inclusive aquellas que se dan fuera de la jornada laboral.

Lo expresado no conlleva a establecer que existirá una jornada de trabajo de manera ininterrumpida por todo el lapso de la comisión, sino que, el trabajador, debido a lo especial de su situación, tendrá que seguir ciertos parámetros de comportamiento y respeto de las obligaciones derivadas de la relación jurídico laboral mayores a los que se encuentra obligado durante una prestación regular de sus labores, como consecuencia de lo especial de la comisión de servicios, la cual implica una puesta a disposición continua a favor del empleador, tanto si se encuentra ejecutando sus labores o en un periodo de descanso; sin embargo, estas obligaciones son bidireccionales conforme se acredita del hecho que el empleador es el garante de la seguridad de sus trabajadores desplazados.

En suma, el trabajador que se encuentre destinado a una comisión de servicios, se encontraba compelido al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación jurídico laboral, las cuales tienen un grado de “intensidad” mayor que de las que normalmente se dan durante el desarrollo regular de la prestación de labores en la sede empresarial a la cual normalmente esta asignado el trabajador.

En respuesta a la interrogante planteada al inicio del presente sub capítulo consideramos que el que un trabajador haya finalizado su jornada laboral, no implica que no deba cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral, en tanto estas no se circunscriben a la jornada de trabajo, inclusive como resultado que el trabajador se encontraba en comisión de servicios, estas obligaciones se ven acrecentadas adquiriendo una mayor “intensidad”; por lo cual, el empleador tiene la facultad de fiscalizar su cumplimiento y, en caso de inobservancia, interponer las sanciones respectivas.

No obstante, la facultad sancionadora del empleador derivada de los hechos acaecidos con posterioridad al cumplimiento de la jornada laboral del trabajador que se encuentra de comisión de servicios no es irrestricta, sino que debería de circunscribirse a ciertos parámetros, en la medida que, si no fuera así, se afectaría sus derechos constitucionales.

En efecto, la potestad sancionadora que ostenta el empleador, en la situación referida en el párrafo anterior, estará circunscrita a los hechos que comporten una incidencia directa en una afectación al empleador, que conlleve a un quebrantamiento de la buena fe laboral o al de diligencia; conforme podría ser lo referente a la utilización indebida de las herramientas de trabajo, el mal uso de los distintivos de la empresa, etc.

En el caso materia de análisis, el señor Faustino Lescano, al momento de ingerir bebidas alcohólicas dentro del vehículo de la empresa durante una comisión de servicios, habría quebrantado diversas obligaciones, como el deber de diligencia y el de buena fe, derivadas de su relación jurídico laboral con HIDRANDINA, siendo indiferente la alegación efectuada por el trabajador consistente en que su

jornada laboral había finalizado con anterioridad a su consumo, en la medida que dichas obligaciones son de observancia obliga indistintamente de la configuración de la jornada laboral, inclusive adquieren una mayor intensidad en una comisión de servicios, como en el caso materia de análisis.

En consecuencia, consideramos que la inobservancia de estas obligaciones, a las cuales esta circunscrito el trabajador, acarrearía la posibilidad de una sanción disciplinaria por parte de su empleador, en base a la potestad sancionadora que es la concretización del poder de dirección que ostenta la empresa, en tanto que, tal como afirma Hernández (2017), este poder tendría la calificación de mero poder moral en caso no se acompañase de la facultad de sancionar al trabajador que incurre en una falta.

4.1.2. ¿La movilidad brindada por el empleador – para el retorno de la comisión de servicios – podría ser considerada una herramienta de trabajo cuya utilización conllevaría el seguimiento de ciertas obligaciones laborales aún fuera de la jornada laboral?

La vigésima tercera edición del Diccionario de la Lengua Española, cuyo principal promotor es la Real Academia Española o RAE, ha conceptualizado el significado del vocablo *herramienta* que consistirá – en su tercera acepción – en “*Instrumento que sirve para hacer algo o conseguir un fin*”; llevado al ámbito laboral, podremos inferir que una herramienta de trabajo será aquel instrumento indispensable para la ejecución de las labores del trabajador.

Siendo así, consideramos que, en el ordenamiento jurídico peruano, el concepto de herramienta o instrumento de trabajo será análogo al de condición de trabajo, el cual está regulado en el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio aprobada mediante el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

Con respecto a las condiciones de trabajo, el catedrático Jorge Toyama (2013) ha expresado lo siguiente:

“De la regulación legal, se puede colegir que el artículo 19 de la LCTS habría indicado en el literal c) a la condición de trabajo, como concepto no remunerativo sin definirlo ni brindar mayor alcance sobre la misma. Luego, en el literal i) del mismo artículo 19 de la LCTS, se detallan las características y límites de la condición de trabajo para mencionar a continuación algunos ejemplos de condiciones de trabajo (los gastos de representación y los viáticos –necesarios para la prestación de determinados servicios–, el vestuario, la movilidad, etc., no son sino condiciones de trabajo).” (pp.: 8-9)

En relación a lo expresado, tendremos que la citada norma califica las condiciones de trabajo como conceptos no remunerativos que pueden conformarse por bienes, servicios o montos económicos, que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus funciones, ya sea debido a que son necesarios e indispensables o porque fungen como facilitadores de su prestación de servicios; adicionalmente, se requerirá que las citadas condiciones de trabajo deberán de cumplir con su objetivo y no constituir un beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador, límite impuesto por el literal i) del artículo 19°.

En este sentido que los *“(...) los elementos que pueden contribuir a determinar la calificación como condición de trabajo son la necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y otros elementos objetos los que puedan utilizarse (temporalidad, tipo de actividad realizada, funciones del trabajador, etc)”* (Toyama 2013: 7); por lo cual, tendremos que las condiciones de trabajo deberán de ser calificadas dependiendo de cada caso en específico.

De igual forma, el catedrático Ermida Uriarte (1991), ha expresado que las condiciones de trabajo son un concepto de difícil definición, puesto que abarca una gran cantidad de conceptos a primera vista disimiles entre sí, como lo es el otorgamiento de prestaciones que brinda el empleador con la finalidad de la ejecución de las labores, o inclusive aquellas que únicamente verifiquen la existencia de una relación jurídico laboral, siendo independiente si se trata de remuneraciones, gastos, ambiente de trabajo, herramientas, reglamentos, etc.

Siendo así, tendremos que el concepto de instrumento o herramienta de trabajo es análogo al de condición de trabajo – establecida en el artículo 19° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio – por lo cual, procederemos a referimos a dichos conceptos de manera intercambiable.

En el caso en cuestión, tendremos que a los trabajadores destacados – entre los cuales está comprendido el señor Faustino Lescano García – se les había asignado un miembro de la delegación cuya función consistía en conducir el vehículo, brindado por la empresa, en el cual regresarían de la ciudad de Cajamarca a Trujillo, al término de la comisión de servicios.

De tal forma que, el vehículo asignado por la empresa tendría la calificación de condición de trabajo con respecto al trabajador asignado como conductor, puesto que para la ejecución de sus labores – como conductor – debía de tener a su disposición un vehículo automotriz concedido por la empresa, no obstante, consideramos pertinente señalar que tanto la doctrina como la normativa estipulan que los servicios también serían pasibles de ser calificados como condiciones de trabajo; por lo tanto, existirá la disyuntiva de si el servicio de movilidad, brindado por el empleador a través del conductor asignado, podría ser calificado como una condición de trabajo para los trabajadores que se encontraban en su uso.

Respecto al caso concreto, el demandante prestaba servicios, de manera regular, en la ciudad de Trujillo únicamente siendo desplazado temporalmente a la ciudad de Cajamarca para la ejecución de ciertas labores específicas, a cuya finalización volvería a ejecutar sus labores en su localidad regular, conforme a lo expresado, el empleador brindó una movilidad – a los trabajadores desplazados – mediante la cual retornarían a la sede en la cual ejecutaban sus servicios.

Este servicio de movilidad, brindado por el empleador, entre cuyos beneficiarios se encontraba el señor Faustino Lescano, tendría la calificación de herramienta o instrumento de trabajo, fungiendo como una condición de trabajo para los, valga la redundancia, trabajadores beneficiados; en tanto, el retorno a la sede en la cual regularmente brindan sus servicios es un presupuesto necesario, indispensable y fundamental para la ejecución de sus labores, cumpliéndose los requisitos del artículo 19° del TUO de la Ley de Compensación de Servicios.

Asimismo, el servicio brindado por el empleador habría cumplido con los elementos objetivos – expuestos por Toyama – para ser calificado como una condición de trabajo, en tanto es necesario, para la ejecución del servicio de los trabajadores en su localidad de origen después de finalizada la comisión de servicios; es razonable, puesto que no es una ventaja patrimonial de libre disponibilidad para estos; y es proporcional, por qué busca el retorno seguro de los trabajadores desplazados en una localidad diferente sin una afectación a su economía.

Siendo así, tendremos que el servicio de movilidad tenía la calificación de condición de trabajo para los trabajadores que se encontraba sujetos a una comisión de servicios – entre los que se encontraba el demandante – motivo por el cual, el empleador contaba con el deber de fiscalizar tanto la ejecución idónea del servicio, por parte del conductor, como la observancia de los deberes de prevención, buena fe y diligencia de los trabajadores beneficiados.

Esto se da, en la medida que, estos últimos si bien han finalizado su jornada laboral, aún se encontrarían inmersos en una comisión de servicios – la cual finalizaría al llegar a la sede de destino – por la cual se les han brindado los viáticos respectivos por la duración total de la citada comisión, debiendo cumplir las obligaciones laborales que emanan de su contrato de trabajo y de su misma relación jurídico laboral para con su empleadora.

En respuesta a la pregunta formulada, tendremos que el señor Faustino Lescano, conforme hemos expresado, se encontraba fuera de su jornada laboral, cuando abordó el vehículo de la empresa para realizar su traslado a la Sede Central y, a bordo de esta, decidió libar bebidas alcohólicas; si bien el vehículo no fungía como una condición de trabajo *per se* del citado trabajador, el servicio de movilidad sí estaría contemplado como una condición de trabajo; de tal forma que su uso conllevaba a una fiscalización del empleador en el marco del cumplimiento de su deber de prevención, por lo que, el trabajador tendría que haber cumplido con las obligaciones respectivas de la buena fe, y el de diligencia, máxime cuando estaba desempeñando el puesto de copiloto del vehículo y se le otorgaron los viáticos hasta la conclusión de la comisión de servicios.

4.1.3. ¿Se ha presentado alguna de las causales de falta grave previstas en el literal e) del artículo 25° del TUO del DL N°728 u otras faltas que no fueron imputadas en la carta de preaviso de despido?

En el Perú se ha establecido que la concurrencia al centro de trabajo, en un estado de embriaguez será calificada como una falta grave de acuerdo al inciso e) del artículo 25° del TUO de la LPCL; sin embargo, la normativa no precisa un grado mínimo de alcohol en sangre con el que debería de contar el trabajador para que se acredite su estado de embriaguez.

Por lo expresado, consideramos pertinente el remitirnos a lo regulado en la Ley N° 27753 que modifica los artículos 111°, 124° y 274 del Código Penal, referente a la conducción en estado de ebriedad, y agrega la siguiente tabla de alcoholemia:

ANEXO

TABLA DE ALCOHOLEMIA

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

Según lo expresado en la citada Tabla de Alcoholemia, las capacidades de las personas que han consumido alcohol se ven disminuidas dependiendo de la cantidad que hayan bebido, conforme es acreditado por la Organización Mundial de la Salud (2017), la cual menciona que el consumo de alcohol deteriora las funciones de una persona, como la visión, los reflejos y la capacidad de discernimiento, lo cual está asociado a comisión de comportamientos de riesgo que derivan en el incumplimiento de normas de protección referentes a la prevención de siniestros viales.

De tal manera, consideramos que lo expresado por la OMS, según nuestra opinión, deriva a que el consumo de alcohol se encuentre prohibido cuando una persona va a conducir o ejecutar sus labores de trabajo, esto es debido a que dicho consumo conlleva a que la persona vea deteriorada sus funciones corporales, cuente con una pérdida de visión, reflejos, capacidad de discernimiento, lo cual podrá conllevar a una inobservancia del cumplimiento de normas de protección; que generaría una puesta en peligro tanto de su persona como de terceros.

Como fundamento de nuestra alegación, hemos identificado que la normativa jurídico laboral ha establecido como una prohibición el que un trabajador pueda realizar sus labores en un estado de embriaguez, cuya fundamentación reside en – como expresa Cadillo (2009) – evitar la *“afectación negativa que puede generar dicho estado en el adecuado ejercicio de las labores que tiene a su cargo el trabajador o en el normal desenvolvimiento de la actividad empresarial”* (p. 28).

Por tal motivo, nuestra normativa jurídico laboral ha establecido que la concurrencia reiterada en estado de embriaguez al centro de trabajo, y aunque no sea reiterada, cuando por la especial relevancia de la naturaleza de la función o del trabajo revista de excepcional gravedad, será calificada como una falta grave, tipificada en el artículo 25° del TUO de la LPCL.

El inciso e) del artículo 25° agrupa dos supuestos de hecho diferenciados con derivados del estado etílico de un trabajador y su calificación como falta grave

meritoria de una sanción disciplinaria; en el primer supuesto, se debería de acreditar la reincidencia de la asistencia del trabajador en un estado etílico a su centro de laborales – mediante la vía jurisprudencial se ha establecido que mínimamente se requerirán que el trabajador asista dos veces en dicho estado – y que su estado sea autenticado mediante dosaje etílico; en cambio, en el segundo supuesto, tendremos que debido a la especial relevancia de las funciones o del trabajo que realiza el trabajador dicho comportamiento reviste de especial gravedad, de tal forma que no será exigible la reincidencia sino que bastaría una única vez para el establecimiento de la falta grave.

En concordancia con expresado, tendremos que Toyama (2020), se ha referido al estado de embriaguez y a su calificación como falta grave, en los siguientes términos:

“Sobre la embriaguez, tenemos los siguientes escenarios: i) beber licor dentro de la empresa: se puede despedir al trabajador por dichos hechos (actividad para fines no laborales); ii) llegar a la empresa en estado de ebriedad y ocupar un puesto de riesgo a la integridad física del trabajador o de terceros (chofer, maquinista, piloto, etc.): se puede despedir dada la actividad de riesgo; iii) llegar al centro laboral en estado de ebriedad, pero no ocupar un puesto de riesgo. En este último caso hay dos posibilidades: a) si el trabajador comete actos de violencia, insultos, etc: se puede despedir (...); b) si el trabajador no realiza actos de violencia, insultos, etc: se puede sancionar con una suspensión o amonestación” (pp. 573-574)

En consecuencia, existirá una multiplicidad de escenarios en los cuales el estado etílico del trabajador lo hará acreedor a una sanción disciplinaria, inclusive del despido, estos están circunscritos por el lugar en el cual el trabajador ingirió alcohol, si ha realizado actividad o ha perturbado el normal desenvolvimiento de las labores de la empresa.

En caso de haber libado bebidas alcohólicas en la empresa, el autor considera que la sanción deberá de ser el despido, posición que adoptamos con ciertos matices derivados de que consideramos que se deberá de valorarse ciertos

aspectos conexos a la concretización de la falta, como podría ser que el trabajador haya cometido dicha acción mientras ejecutaba el servicio asignado o que funciones estaba realizando en específico.

Por otro lado, podemos observar que se ha establecido que el trabajador que se encuentra alcoholizado, en un momento anterior a la prestación del servicio, se apersona a realizar sus labores; a lo cual, en caso de realizarlas y que estas sean referentes a un puesto de trabajo de riesgo que pueda poner en peligro a terceros estaremos ante la especial puesta en peligro en la medida que, su comportamiento reviste de una especial gravedad; en caso que el trabajador ocupe un puesto que no es de riesgo o simplemente no ejecute labores, se tendrá que verificar si comete actos violentos en contra de la empresa – que acarrea que la sanción sea de una gravedad mayor – o si no los realiza.

Lo expresado, amplía el análisis que se deberá de realizar ante la comisión de la falta grave derivada del estado de embriaguez del trabajador, en tanto nuestra normativa, conforme hemos expuesto, únicamente ha contemplado dos supuestos de hecho referentes, por un lado, a la reiteración de la concurrencia del trabajador en estado etílico al centro de laboral, y por el otro, a que debido a la naturaleza de la función o del trabajo de dicho trabajador, su acción reviste de una excepcional gravedad; siendo así, consideramos que, al momento de imponer la sanción, se deberá de tener presente lo expresado en los párrafos anteriores consistente en la valoración de la multiplicidad de escenarios en los cuales pudo cometerse la acción prohibida.

En el presente caso materia de análisis no existe una reincidencia de la concurrencia del señor Faustino Lescano García a su centro de labores en un estado de ebriedad; por lo cual, se acredita que no se estaría ante el primer supuesto de hecho contemplado en el inciso e) del artículo 25° del TUO de la LPCL; por lo cual, deberemos de verificar si la conducta del trabajador se encuentra subsumida en el segundo supuesto de hecho referido en la normativa.

El segundo supuesto de hecho – para el cual no es necesario una concurrencia reincidente – establece que debido a la especial naturaleza de sus funciones, el

que un trabajador acuda en estado de ebriedad a su centro de trabajo reviste de excepcional gravedad al ocasionar un quebrantamiento del deber de buena fe que deberá de emanar de todas las relaciones jurídico-laborales, en tanto que el trabajador – conforme menciona Puntriano (2018) – tiene el deber inherente de asistir a su centro de labores en perfectas condiciones para el desempeño de sus funciones, de tal forma, que el acudir en un estado de ebriedad ocasiona el quebrantamiento de buena fe laboral adicionalmente a que implica el incumplimiento de las obligaciones de trabajo.

Al respecto, Gamarra (2004) considera que el principio de buena fe – que funge en ambas vertientes de la relación jurídico laboral, es decir, del trabajador al empleador y del empleador al trabajador – implica el seguimiento de los deberes de rectitud, honradez y probidad, en el desempeño cotidiano de la relación jurídico laboral. De esta manera, *“el trabajador (...) asume el compromiso de desempeñar con eficiencia y esmero, mediante una ejecución de buena fe, lo concerniente a su actividad; la buena fe impone al trabajador la obligación de atenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador (...)”* (p. 675).

De manera que, la asistencia del trabajador en un estado etílico tiene como consecuencia el quebrantamiento de la buena fe laboral y el deber de diligencia, conforme se demuestra de que el trabajador, en dicho estado, no podrá desempeñar de manera idónea sus funciones, ocasionando un perjuicio al empleador; sin embargo, deberemos de tener presente que el quebrantamiento de la buena fe laboral no implica la comisión de esta falta en específico, habida cuenta que diversos comportamientos podrían conllevar, de igual forma, al quebrantamiento de dichos principios.

En consecuencia, nuestro análisis se deberá centrará en determinar si el comportamiento del trabajador, por lo especial de sus funciones o labores implica una excepcional gravedad, lo cual se encuentra tipificado en la normativa como una falta grave que habilitará la imposición de una sanción disciplinaria por parte del empleador; de manera adicional, consideramos que dicho comportamiento acarrearía el quebrantamiento de la buena fe laboral por parte del trabajador y la inobservancia de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

En esa línea, Navarrete (2022) señala que el análisis de la configuración de la falta por acudir en estado de ebriedad, la cual reviste de una excepcional gravedad debido a la especial de las funciones del trabajador, deberá de fundamentarse en el daño que podría haber ocasionado el trabajador alcoholizado a su integridad física, a terceros, a los bienes de la empresa e, inclusive, al propio empleador; de tal forma que, el nexo causal de esta posibilidad dañosa o su incremento, sea derivada de las funciones del trabajador alcoholizado, por lo cual dicho comportamiento reviste de excepcional gravedad. Adicionalmente, tendremos que el autor recalca, que *“no se exige la generación de un daño sino tan solo la posibilidad de que esto pueda ocurrir”*, posición que compartimos.

En referencia al caso concreto, debemos rememorar que el señor Faustino Lescano García prestaba sus servicios como técnico electricista para la empresa HIDRANDINA, en la localidad de Trujillo; mediante decisión debidamente motivada de la empresa, se procede a destinarlo a una comisión de servicios en la ciudad de Cajamarca por el periodo del 17 al 21 de noviembre del 2014, a lo cual se procedió a brindarle una compensación por su desplazamiento consistente en viáticos por la totalidad de los días de comisión.

Es en esta circunstancia que el 21 de noviembre, concluida su jornada laboral, procede a abordar el vehículo de la empresa, en el cual fungió como copiloto, a bordo del cual procede a tomar un “trago macerado” durante el desplazamiento del vehículo a la ciudad de Trujillo para dar por concluida la comisión de servicios; sin embargo, la unidad en la que se desplazaban fue objeto de un siniestro vehicular, motivo por el cual se realizó los dosajes etílicos correspondientes, arrojando – el señor Lescano García – un porcentaje de 0.81 grados de alcohol por litro de sangre.

Tendremos, que, según lo expresado, el señor Lescano se encontraba en un estado de ebriedad que conllevaría a una disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos maso menos complejos y una dificultad en mantener la postura, de conformidad con la tabla de alcoholemia.

En tanto el señor Lescano no se encontraba como conductor del vehículo, podría presuponerse que no sería pasible de ser sancionado por su conducta; sin embargo, consideramos que el servicio de movilidad brindada por la empresa – del cual estaba haciendo uso el demandante – tenía la calidad de condición de trabajo, a lo cual el empleador contaba con el deber de fiscalizar su correcto uso y el seguimiento de las obligaciones derivadas de la relación jurídico laboral, además de que – en el marco de una comisión de servicios – el empleador tiene un deber de prevención con respecto a aquellos hechos que podrían afectar la seguridad y salud de los trabajadores desplazados.

El Convenio No. 155 de la OIT “Convenio sobre la seguridad y salud en el trabajo” – que tiene la calidad de recomendación para el Estado Peruano – ha establecido que la expresión ***lugar de trabajo*** abarcará todos los sitios donde los trabajadores deban permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallen bajo el control directo o indirecto del empleador.

Por lo expresado, en tanto el servicio de movilidad fungía como una condición de trabajo a favor del señor Faustino Lescano, el vehículo – en el cual se estaban desplazando – se encontraba bajo un control indirecto del empleador, por lo que el este se encuentra en la obligación de fiscalizar el cumplimiento y observancia de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores que se encontraban siendo desplazados a bordo del vehículo, además de las acciones que podrían conllevar a un riesgo para la seguridad y salud de los citados trabajadores.

Conforme hemos expresado, el señor Faustino Lescano – si bien habría terminado su jornada laboral – aún subsistían en él la exigencia del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación jurídico laboral, las cuales contaban con una mayor intensidad debido a lo especial de su situación – desplazado territorialmente para la ejecución de diversas labores asignadas por su empleador – por lo cual, se le brindo unos viáticos que comprendían la totalidad del periodo que se encontraba desplazado en una localidad diferente.

De esta manera, el trabajador se encontraba en estado etílico cuando, en observancia a los principios de diligencia y buena fe, tenía la obligación de mantenerse ecuánime para la prestación adecuada de sus servicios como técnico electricista, por lo cual, su comportamiento, debido a la naturaleza de sus funciones – al estar en contacto con la corriente eléctrica – revisten de una excepcional gravedad.

Sin embargo, deberemos de tener presente que la ingesta de bebidas alcohólicas – conforme se ha acreditado – se dio en un momento posterior a la conclusión de su jornada laboral, en específico tuvo lugar mientras el demandante se encontraba en el vehículo de la empresa – a disposición de su empleador – durante la vigencia de la comisión de servicios; por lo cual, el trabajador se encontraba en un control indirecto del empleador, dándose la posibilidad que este pudiera requerirle nuevamente sus servicios para la ejecución de alguna labor, a lo cual el trabajador, al ejecutarla, se hubiera puesto en peligro a él y a terceros.

Adicionalmente, consideramos pertinente el establecer que al abordar el servicio de movilidad brindado por el empleador – que fungía como una herramienta de trabajo – el demandante se encontraba en la posición de pasajero del vehículo – en específico como copiloto – lo cual conllevaba al seguimiento de ciertas directrices de comportamiento, para evitar poner en riesgo a los demás pasajeros, terceros, o al mismo vehículo, una de las cuales consistía en estar sobrio y no ingerir bebidas alcohólicas.

Inclusive el legislador ha establecido, a través de la Ley N° 28681, que las personas que se encuentran a bordo de vehículos motorizados están prohibidas de ingerir bebidas alcohólicas, a razón de – conforme se establece en la Exposición de Motivos – evitar o disminuir los accidentes de tránsito causados por el estado etílico de los conductores o pasajeros de los vehículos.

En consecuencia, el trabajador se encontraba en la obligación de mantenerse en un estado ecuánime debido a dos motivos principales, el primero respecto a la posibilidad de que se le requiera nuevamente la prestación de sus servicios – al

ejecutarlos el trabajador habría puesto en peligro su persona – y, aún más importante, al encontrarse en la posición de pasajero / copiloto se encontraba sujeto a la obligación de usar el servicio, de movilidad, de acuerdo a los márgenes legales establecidos; por lo cual, en ambos supuestos la naturaleza de sus funciones – como técnico electricista y como pasajero/ copiloto del vehículo – ha ocasionado que el consumo de bebidas alcohólicas revista de excepcional gravedad, siendo que para la configuración de la falta no se requiere la generación del daño sino la posibilidad que este haya podido concretarse.

Sin perjuicio de considerar que existía una doble obligación jurídico legal con respecto al estado de sobriedad del trabajador, en la medida que el tipo específico de la falta imputada corresponde a que por la naturaleza de sus funciones su comportamiento reviste de especial gravedad, únicamente nos referiremos a la obligaciones a las que estaba circunscrito al fungir como pasajero / copiloto del vehículo de la empresa, en tanto el consumo de bebidas alcohólicas no se dio durante la ejecución de su servicio como técnico electricista.

De tal tenor, su estado etílico habría podido ocasionar un accidente vehicular de mayores proporciones, en tanto el trabajador – debido a su grado de alcohol en sangre – se encontraba sujeto a una euforia y excitación desmedidas, mientras se encontraba desempeñándose como pasajero – copiloto del vehículo de la empresa, cuyo servicio fungía como herramienta de trabajo; en consecuencia, habría podido distraer al conductor, incomodarlo y evitar que centre su total atención a su labor de conducción, contribuyendo a la puesta en peligro y posibilidad un siniestro vehicular de mayores proporciones.

En concreto, tendríamos que el accionar del señor Faustino Lescano se encontraría subsumido en el segundo supuesto de hecho que habría tipificado el inciso e) del artículo 25° del TUO de la LPCL, calificándolo como una falta grave.

4.1.4. En caso se haya presentado alguna de falta ¿el despido era proporcional y razonable?

Como hemos indicado, en el acapice anterior, la conducta del trabajador se ha encontrado subsumida en el supuesto de hecho regulado en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, para lo cual se ha analizado que debido a sus funciones, el comportamiento del demandante habría revestido de una gravedad excepcional; adicionalmente, en un momento posterior a la configuración del comportamiento del trabajador como una falta, consideramos que el empleador deberá de realizar un análisis de la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción que será impuesta, la cual podrá consistir en una amonestación escrita, suspensión y, como ultima ratio, un despido por causa justa.

En síntesis, en un primer momento, el empleador deberá de calificar si la acción del trabajador – que se ha encontrado en estado de embriaguez – por la especial relevancia de sus funciones ha revestido de una gravedad excepcional; una vez que se ha establecido que el comportamiento del trabajador se encuentra subsumido en el supuesto de hecho que lo califica como una falta grave, el empleador deberá de, en un momento posterior, analizar si la sanción disciplinaria que impondrá al trabajador, por la comisión de la falta grave, se encuadre dentro de los límites de la razonabilidad y proporcionalidad conforme estipula el artículo 9° del TUO de la LPCL.

La facultad sancionadora del empleador funge como una manifestación del poder de dirección, en tanto este *no sería más que un poder moral si no estuviera acompañado de la facultad de castigar las diversas infracciones de los trabajadores* (Toyama: 2020 p 537); en tanto que ningún derecho es absoluto, el legislador ha optado por establecer que los límites a esta facultad será la razonabilidad de la sanción impuesta al trabajador.

De tal forma, que existirá una relación de causalidad entre la gravedad de la falta y la sanción disciplinaria a ser impuesta al trabajador, la cual deberá de darse observando el criterio de razonabilidad de la sanción, de tal forma que el despido será la *última ratio* del empresario (Pacheco-Zerga: 2012 p.11). Posición adoptada igualmente por el catedrático Vico Ferro, el cual establece que el despido disciplinario se rige por el principio de razonabilidad y proporcionalidad, que conlleva a que la sanción y la conducta gravosa tengan una relación de

gradualidad; en consecuencia, el despido deberá de ser usado como un mecanismo de *última ratio* en base a comportamientos que no puedan ser tolerados por el empleador (pp. 149-150).

Ambos autores, han calificado al despido disciplinario como una medida a ser adoptada como *ultima ratio*, vale decir, cuando la conducta del trabajador haya revestido de tal gravedad que haga insubsistible la relación laboral con su empleador; a causa de que la separación del trabajador de su puesto de labores, implica la mayor afectación del derecho del trabajo, el cual tiene rango constitucional, por lo que, en caso dicha sanción incumpla con el principio de razonabilidad y proporcionalidad será calificado como un despido arbitrario, como se desprende de diversos pronunciamiento del Tribunal Constitucional.

En concordancia con lo señalado, el Tribunal Constitucional ha establecido – en el Expediente N° 535-2009-PA/TC – que para la imposición de sanciones disciplinarias no bastaría la mera aplicación mecánica de las normas, sino que, se deberá de tener en cuenta la apreciación razonable de los hechos de cada caso en concreto para el establecimiento de la sanción derivada de la falta, por ende, deberá valorarse los antecedentes personales, circunstancias y demás hechos objetivos que llevaron al trabajador a la comisión de la falta.

En referencia al principio de proporcionalidad, refiere a que estaría compuesto por tres subprincipios que sería los de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Por ende, se entiende que el empleador deberá de acreditar que la medida o sanción adoptada era idónea, necesaria y proporcional; dado que no existía una posibilidad menos lesiva que hubiera podido adoptar para la protección de los derechos. (*Fundamento 14 p.6*); asimismo, con respecto al principio de razonabilidad, este estará referido a la *valoración respecto del razonamiento del juzgador expresado en su decisión (Fundamento 15 p.6)*. En consecuencia, la proporcionalidad será el procedimiento por el cual se podrá concluir que una medida ha sido razonable.

En el presente caso, la medida disciplinaria había cumplido con el subprincipio de idoneidad, vale decir, que el mecanismo adoptado ha cumplido el fin

propuesto, en tanto ha evitado la repetición de la conducta por la cual ha sido sancionado el trabajador; sin embargo, se habría inobservado el subprincipio de necesidad, dado que el empleador ha podido decidirse por otros medios alternativos que tengan una menor afectación al trabajador, dado el análisis del caso en concreto. Por ende, consideramos que no se habría cumplido con los principios de razonabilidad y proporcionalidad que fungen como límites de la potestad sancionadora del empleador.

En el caso en concreto, conforme a lo mencionado en los párrafos anteriores, el empleador contaba con la obligación de valorar debidamente los antecedentes personales, las circunstancias del acto y demás hechos objetivos de conllevaron, al trabajador, a la ejecución de la falta; de tal forma que se tenga en cuenta los siguientes parámetros, establecidos por Vásquez (2022), referentes a la falta en cuestión : i) Puesto de trabajo, ii) Nivel de alcohol en sangre, iii) Afectación al desempeño profesional, iv) Daños causados / gravedad de las circunstancias, y v) Reiterancia (pp. 36-37).

Por consiguiente, consideramos que se debió de haber analizado que aunque el puesto específico de trabajo del demandante era el de técnico electricista, su posición – en el vehículo de la empresa – era el de pasajero – copiloto, obligándose a cumplir con las funciones derivativas de dicha posición; su grado de alcohol, era de 0.81 gramos de alcohol por litro de sangre, lo cual ocasiona que se encuentre en un estado etílico; que no ha existido una afectación al desempeño profesional de su puesto como electricista; sin embargo, la posición en la cual se encontraba (pasajero - copiloto) conllevaba a que deba de mantener en un estado óptimo para no impedir para correcta ejecución del servicio de movilidad, pese a esto el trabajador se ha encontrado en estado etílico con lo cual habría podido distraer al conductor, incomodarlo y evitar que centre su total atención a su labor de conducción, contribuyendo a la puesta en peligro y posibilidad un siniestro vehicular de mayores proporciones.

De igual forma, se tiene constancia que el trabajador no contaba con una concurrencia reiterada de asistencia a su centro de labores en estado de

embriaguez, inclusive, no contaba con sanciones disciplinarias distintas a la del presente caso; por lo cual, se tiene que el despido ha sido su primera sanción.

Por lo expuesto somos de la opinión que el estado alcohólico del trabajador habría calificado como falta grave, debido a que por la naturaleza de sus funciones , como pasajero – copiloto, revestía de excepcional gravedad; sin embargo, la puesta en peligro se ha derivado de la posibilidad que su estado alcohólico haya podido coadyuvar a que el vehículo en el cual se estaba desplazando hubiera sido parte de un siniestro vehicular de mayor gravedad del que tuvieron.

Con respecto a la concretización del daño, este habría sido de un carácter mínimo únicamente referido a una ligera abolladura del vehículo de la empresa – sin lesiones a ninguno de los trabajadores –; asimismo, si bien el señor Lescano contribuyó a la puesta en peligro este no ejercía como conductor del vehículo, lo cual, aunado al hecho que no habría contado con ninguna sanción disciplinaria con anterioridad al presente suceso, lo cual, aunado a los parámetros de proporcionalidad de las circunstancias conlleva a la conclusión que la decisión adoptada por el empleador carecería de proporcionalidad con respecto al hecho del cual se deriva.

Lo expresado conllevaría al establecimiento que la decisión del empleador ha sido dada en vulneración a los límites establecidos, por el legislador, a su facultad sancionadora, en tanto no habría cumplido con la proporcionalidad y la razonabilidad de la sanción.

4.1.5. Conclusiones Preliminares

Consideramos que la respuesta a la interrogante que nos cuestionamos al inicio del presente capítulo consistente en ***¿Es válido el despido efectuado por la empresa HIDRANDINA S.A. en contra del señor Faustino Lescano García?***, nos orilla a expresar que siendo que la extinción del vínculo laboral mediante un despido unilateral es calificado como una decisión de *última ratio*, vale decir, que el empleador únicamente deberá de imponerla cuando los actos cometidos

sean de tal índole que hagan insubsistible la relación laboral, caso contrario el empleador deberá de adoptar alternativas menos lesivas como puede ser la amonestación escrita o una suspensión sin goce de haberes.

En el caso concreto se ha dado la configuración de la falta grave estipulada en el segundo supuesto de hecho del inciso e) del artículo 25° de la LPCL; sin embargo, esto no conllevaría a que la sanción será únicamente la de un despido, sino que, por el contrario, se deberían de analizar los hechos, la puesta en peligro, la concretización del daño, los antecedentes del trabajador, etc.

Según lo expuesto consideramos que debido a que el daño en concreto ha sido mínimo, la puesta en peligro si bien ha sido ocasionada por el trabajador – el cual contaba con la obligación de mantenerse ecuánime debido a sus funciones – este no estaba a cargo de la conducción del vehículo, además que en su legajo el trabajador no contaba con otras sanciones disciplinarios; por lo cual, el empleador habría podido optar por una sanción disciplinaria menos lesiva, consistente en una suspensión sin goce de haberes.

Por lo cual el despido efectuado por la empresa HIDRANDINA S.A. en contra del señor Faustino Lescano García sería contrario al ordenamiento jurídico laboral peruano, en tanto, no habría cumplido con los límites que se le ha sido impuesta a la facultad sancionadora del empleador, consistente en la razonabilidad y proporcionalidad de la medida.

4.2. ¿El despido del señor Faustino Lescano García puede ser calificado como un despido fraudulento de acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional?

El despido fraudulento conforme es mencionado por Joel Cáceres, otorga – al trabajador afectado – una tutela restitutoria, consistente en la reposición del afectado en su centro de labores; por lo que, tendremos que se da una coexistencia, de dos modelos de protección diferenciados, con respecto al régimen de protección frente al despido, los cuales estarán basados en un

modelo de eficacia resarcitoria – en caso de un despido arbitrario – y otro de eficacia restitutoria – en caso de despido fraudulento, incausado o nulo.

Esta tipología de despido ha sido desarrollada jurisprudencialmente, mediante sendos pronunciamientos del Tribunal Constitucional que, en su calidad de supremo interprete de la Constitución, ha estipulado que se comete un cese fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño de manera contraria a la rectitud de las buenas relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal o los cánones procedimentales; cuyas manifestaciones o causales son recogidas en el Expediente N° 976-2001-AA/TC o “Caso Eusebio Llano Huasco”, y constarán en:

- *Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios*
- *Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad*
- *Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad, o*
- *Mediante la fabricación de pruebas*

Siendo así, procederemos a desarrollar la causal consistente en la *atribución de una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad*, en la medida que consideramos – según lo expuesto – que la Corte Suprema se habría plegado a la decisión del Juzgado de Primera Instancia, que declara fundada la demanda en base a la citada causal.

Con respecto a la citada causal, el Tribunal Constitucional ha entendido que en el despido fraudulento – a diferencia de otro tipo de despido – el empleador habría cumplido con la imputación de una falta, inclusive con los cánones procedimentales debidos; sin embargo, esta falta no estaría contemplada en el ordenamiento jurídico, en tanto, *el empleador estaría utilizando, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real* (Blancas 2017: p.15).

Consideramos pertinente el señalar, que el Tribunal Constitucional, ha expresado en el Expediente N° 03169-2006-PA/TC, que el principio de tipicidad consiste en una manifestación, en el ámbito laboral, del principio de legalidad, siendo el primero un subprincipio del segundo, el cual exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por ley o normativa.

Mediante el principio de tipicidad o taxatividad, se obliga a que las conductas prohibitivas laborales – vale decir, las que califican como faltas y son pasibles de sanción – deberán de estar redactadas de manera tal que permitan a cualquier trabajador, del centro de trabajo, independiente de su nivel educativo, sociocultural, etc, comprender sin dificultad la conducta prohibitiva, estipulada por el trabajador, que conllevaría a la imposición de una sanción (amonestación escrita, suspensión o despido).

4.2.1. ¿Estamos frente a algunos de los supuestos de despido fraudulentos, recogidos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional?

Conforme a lo expresado, la Corte Suprema – cuyo pronunciamiento hemos recogido en el inciso c) del punto 2.2 del presente trabajo – no ha expresado la causal taxativa en la cual el empleador habría incurrido, al extinguir el vínculo laboral de manera unilateral, que calificaría al despido como uno de carácter fraudulento; por lo cual, consideramos que – además de existir una afectación al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales – se estaría plegando a lo expresado por el Juzgado, de primera instancia, que califico como fundada la demanda, en tanto, se habría atribuido una falta no prevista legalmente en el artículo 25° del TUO de la LPCL, vulnerándose el principio de tipicidad.

Conforme hemos desarrollado, el principio de tipicidad de refiere a que las faltas estén previstas por el Reglamento Interno de Trabajo o por las leyes de la materia; que la redacción de esta permita su entendimiento, por parte del trabajador; y que la falta este debidamente individualizada y que la conducta, a

ser sancionada, se encuentre subsumida dentro del supuesto de hecho de la norma.

En vista de lo expuesto, en el presente trabajo, hemos acreditado que la conducta del trabajador se encuentra subsumida en el segundo supuesto de hecho del inciso e) del artículo 25° del TUO de la LPCL, siendo esta una norma de carácter legal que regula el régimen general laboral de la actividad privada, cuyo conocimiento y vigencia se presumen válidos; asimismo, la conducta del trabajador ha sido correctamente individualizada por su empleador, cumpliendo con los cánones procedimentales correspondientes.

Adicionalmente, la Corte Suprema – según nuestro parecer – habría realizado un examen de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria impuesta por el empleador consistente en un despido por causa justa derivada de la conducta del señor Faustino Lescano; lo expresado se da en la medida que la Corte, opta por valorar las funciones realizadas por el trabajador, sus antecedentes en la empresa, el peligro al que habría expuesto a los demás trabajadores y a su persona, la concretización del daño y la responsabilidad de este.

Los elementos analizados por la Suprema – adicionalmente a que, según su valoración, el trabajador no se encontraría en comisión de servicios al haber cumplido con el encargo asignado, posición que no compartimos conforme hemos fundamentado – son referentes a las circunstancias que llevaron al trabajador a cometer la falta y sus antecedentes personales, los cuales – según lo expresado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 535-2009/PA.TC – son valorables para establecer una *“decisión proporcional y razonable”*.

Conforme a lo expresado hemos acreditado que la Corte Suprema habría realizado un análisis de la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción impuesta al trabajador, lo cual, a nuestro parecer, no sería propio de la calificación de un despido fraudulento, en tanto, conforme se desprende del principal lineamiento jurisprudencial de la Casación 17148-2016-Sullana:

“(...) el análisis de la causa petendi (los argumentos que sustentan la pretensión) de un proceso de despido fraudulento, no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la lesión al principio de buena fe contractual, así como los elementos objetivos de la falta legalmente prevista.” (Fundamento jurídico 6.5)

En el citado caso, la persona laboraba como buzo y se presentó con 0.50 gramos de alcohol por litro de sangre; sin embargo, el citado día no iba a ejercer labores, en tanto el buque se encontraba en mantenimiento, pese a esto su empleador lo despide, por lo cual el trabajador interpone demanda por despido fraudulento, en tanto considera que su comportamiento no generó una puesta en peligro, al no realizar actividades.

La Corte Suprema ha considerado que no se habría configurado un despido fraudulento, dado que este tipo cuenta con causales específicas que el legislador ha establecido para evitar que el empleador utilice una figura jurídica para aparentar la legalidad de su decisión; por lo cual, una vez que los hechos han sido acreditados, la justificación del despido – del cual deriva el seguimiento de los principios de proporcionalidad y razonabilidad – no fungirá como causales que conlleven a la configuración del despido fraudulento.

Lo expresado se da, en la medida que, el fundamento de la configuración de este tipo de despidos – fraudulentos – consistirá en la extinción del vínculo laboral con ánimo perverso y auspiciado por el engaño por parte del empleador, vale decir, que se busca sancionar las conductas ilegítimas realizadas por este, que derivan en el abuso de su poder disciplinario, por el cual busca la extinción del vínculo laboral, invocando una situación jurídica aparente que pretenda soslayar a un acto ilegal, acreditándose el ánimo perverso y auspiciado por el engaño, del empleador.

En vista de lo expuesto, se acredita que no se habría configurado un despido fraudulento derivado de la causal referente a la atribución de una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; en la medida, que la actuación del señor Faustino Lescano se encuentra subsumida en el segundo supuesto de hecho del inciso e) del artículo 25° de la LPCL; asimismo, el análisis realizado

por la Suprema se ha enfocado en la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción impuesta al trabajador, lo cual no conlleva a la configuración de un supuesto de despido fraudulento, en tanto deberá de acreditarse el ánimo perverso y auspiciado por el engaño del empleado.

5. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

Como resultado de lo expuesto, a lo largo del presente trabajo, hemos arribado a diversas conclusiones que consideramos debieron tenerse presente para la resolución del caso en concreto:

1. En primer lugar, el que un trabajador se encuentre en comisión de servicios implica que las obligaciones derivadas de la relación jurídico laboral – las cuales son de cumplimiento inclusive cuando la jornada laboral ha finalizado – se ven acrecentadas, vale decir, tiene una mayor “intensidad”, en base a lo especial de dicha figura; por lo cual, el empleador puede fiscalizar y sancionar su inobservancia, aún fuera de la jornada laboral, no obstante, esta facultad no es irrestricta sino que debe circunscribirse a hechos que comporten una incidencia directa en una afectación del empleador, como puede ser el mal uso de las herramientas de trabajo, el quebrantamiento de la buena fe laboral, del deber de diligencia, etc.
2. El servicio de movilidad que es brindado por el empleador para que los trabajadores retornen a la sede en la cual normalmente prestan sus labores, tiene la calificación de herramienta inclusive de condición de trabajo, en tal sentido, su uso implica el seguimiento de ciertas obligaciones laborales, por parte de los trabajadores, y que el empleador deba fiscalizar tanto la adecuada prestación del servicio como el uso que se le da.
3. En relación con el caso en concreto, en el cual se ha imputado el segundo supuesto de hecho contemplado en el inciso e) del artículo 25° de la LPCL, hemos acreditado que se ha cumplido con los requisitos que contempla dicha falta grave. En razón que el trabajador, al usar el servicio de movilidad ocupó el puesto de pasajero – copiloto, lo cual conllevaba al seguimiento de ciertas obligaciones o funciones – derivadas del hecho

que aún se encontraba en disponibilidad del su empleador – de tal manera que su inobservancia, al consumir bebidas alcohólicas, reviste de especial gravedad.

4. Según lo expuesto, dicho comportamiento – que además ha ocasionado el quebrantamiento de la buena fe laboral y el deber de diligencia – se encuentra configurado como una falta grave; sin embargo, no se había cumplido con la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, dado que han existido circunstancias que conllevan a la necesidad del establecimiento de una sanción menos lesiva que el despido; por lo que, el despido sería de carácter arbitrario.
5. No obstante, el trabajador, al haber demandado únicamente su reposición por despido fraudulento, la judicatura se vería obligada a analizar los hechos en base a las causales de configuración de este tipo, que acreditan que la extinción del vínculo laboral se dio con ánimo perverso y auspiciado por el engaño por parte del empleador; de tal forma, que la justificación del despido – del cual se deriva la observancia de la proporcionalidad y razonabilidad – no es concebido como una causal de configuración del despido fraudulento, por lo cual no debería ser analizada.
6. En consecuencia, conforme hemos acreditado, se tendrá que la conducta del trabajador se encuentra subsumida en el supuesto de hecho de la falta grave contemplada, adicionalmente, se ha acreditado la observancia del principio de tipicidad; por lo cual, no concordamos con la decisión de la Corte Suprema al calificar al despido como uno de carácter fraudulento, en tanto no se ha acreditado las causales que implica la comisión del citado despido.

BIBLIOGRAFÍA

- Avalos, B. (2019). Jornada Laboral: Importancia y aspecto críticos. THEMIS
- Blancas, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. (2da. Ed.). Juristas Editores
- Cadillo, C. (2009). “Despido por concurrir a trabajar en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o estupefacientes”. Gaceta Jurídica
- Decreto Supremo N°003-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997)
- Decreto Supremo N°007-2022-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. (2002).
- Cáceres, J. (2014). Delimitación conceptual y pragmática del despido fraudulento en sede judicial. En Boletín N° 44 MTPE
- Ferro, V. (2019). Derecho Individual de Trabajo en el Perú. PUCP
- Gamarra, L. (2004). El deber de buena fe del trabajador: Faltas graves derivadas de su transgresión. En Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano
- Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” (2013)
- Mejía, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. THEMIS
- Navarrete, A. (2022). Presupuestos para el despido por laborar en estado de embriaguez. En LA LEY. <https://laley.pe/art/13865/presupuestos-para-el-despido-por-laborar-en-estado-de-embriaguez>
- Organización Mundial de la Salud (2017). Beber y Conducir
- Pacheco-Zerga, L. (2012). La Proporcionalidad del despido: La razonabilidad de una sanción. Universidad de Piura
- Pacori, J. (2019). La comisión de servicios como viaje temporal. Bien explicado. En LP Pasión por el Derecho
- Puntriano, C. (2018). La embriaguez como causa de despido en la jurisprudencia laboral. En LA LEY <https://laley.pe/art/4659/la-embriaguez-como-causa-de-despido-en-la-jurisprudencia-laboral>
- Toyama, J. (2011). Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica
- Toyama, J. (2016). La calificación de los ingresos del trabajador ¿Cuáles son los criterios que deben seguirse? IUS ET VERITAS

- Toyama, J. (2020). El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico (2da ed.). Gaceta Jurídica S.A.
- Vásquez, V. (2022). La concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo como vulneración al deber de la buena fe laboral: Modificación al inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. PUCP



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - 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, veintiséis de abril de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número nueve mil doscientos treinta y cuatro, guion dos mil dieciséis, guion **DEL SANTA;** en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Faustino Lescano García,** mediante escrito de fecha doce de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y nueve a doscientos ochenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiocho de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y dos a doscientos setenta y seis, que **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha diecisiete de junio de dos mil quince, en fojas doscientos diez a doscientos diecisiete, que declaró fundada la demanda, **reformándola** la declararon **infundada;** en el proceso abreviado laboral seguido con la demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio S.A. – HIDRANDINA S.A.,** sobre reposición por despido fraudulento.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO:

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha catorce de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuarenta y ocho a cincuenta y dos del cuaderno de casación, por la causal de *infracción normativa por interpretación errónea del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR*, correspondiendo a la Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

- a) **Pretensión de la demanda:** Según escrito de demanda que corre en fojas ciento cuatro a ciento diez, el demandante solicita su reposición en el cargo de técnico electricista, por haber sido objeto de despido fraudulento, con el pago de costos del proceso.

- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha diecisiete de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos diez a doscientos diecisiete, declaró fundada la demanda; en consecuencia, se ordena la reposición del demandante en su puesto habitual de trabajo en el cargo de técnico electricista de la demandada, al considerar que el despido es evidentemente fraudulento, por cuanto más allá de que el hecho de la ingesta de licor (cañazo) se hubiere concretado y el demandante registrara el dosaje etílico un grado de alcoholemia de 0.81G/L, ello

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

no significa de modo alguno, que dicha conducta, hubiere causado algún tipo de afección a los derechos o bienes de la demandada, por cuanto su persona viajaba en el vehículo de su propiedad, en condición de pasajero y así el mismo, se hubiere encontrado en estado ecuánime, o con un grado mayor de alcoholemia, que el encontrado, no habría constituido en dicha circunstancia, ningún factor contributivo, determinante o desencadenante de los hechos, por cuanto su persona no conducía el vehículo y menos efectuaba actividad alguna, que pusiere en peligro o revistiera especial gravedad, para la demandada.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral – Sede Periférica I de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y dos a doscientos setenta y seis, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, reformándola la declaró infundada, por considerar que la comisión de servicios que realizó el demandante fue hasta el día veintiuno de noviembre de dos mil catorce y no solo hasta las dieciséis con treinta horas de dicha fecha, considerando que los viáticos reconocidos a dicha parte fueron por los días completos, como así ha dejado indicado la demandada y no ha sido negado por el actor, considerando, además, que se le otorgó la movilidad necesaria, terminando la comisión de servicios antes indicada a la entrega del vehículo que trasladó personal comisionado; por lo que, se puede concluir, que los hechos de embriaguez se produjeron durante la comisión indicada y dentro del vehículo de la demandada.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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

Tercero: La causal denunciada se encuentra referida a la ***infracción normativa por inaplicación del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR***, la cual prescribe:

“Artículo 25°:- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son faltas graves:

(...)

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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; (...)”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado en determinar si el despido del actor ha sido promovido por la falta grave imputada y acreditada por la demandada, comprendida en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, por la inexistencia de los hechos imputados por la demandada.

Quinto: Sobre el despido.

Es pertinente indicar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo”¹

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, pp. 66

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Por su parte, Plá Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”²

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido se constituyen, de la siguiente manera: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato³.

El despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Sexto: Marco Jurídico de la falta grave.

² PLÁ RODRÍGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, pp.66

³ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 65-66

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otras, la siguiente: *“e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. 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”*.

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 e indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”*⁴.

Sétimo: 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*

⁴ PASCO COSMÓPOLIS, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. 2013, pp. 194.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

*mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador*⁵.

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 económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.*”⁶

Octavo: 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 el 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

⁵ 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. 2009, pp. 23

⁶ 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. 2009, pp. 23-24

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hecho; 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”.

Noveno: 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 en fojas treinta y ocho a treinta y nueve, y la carta de despido que corre en fojas cuarenta y tres a cuarenta y cuatro.

Décimo: 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, y al terminar su labor junto a sus compañeros Fermín Trujillo Domínguez, Eduardo Chauca Huete y el chofer Jhony Pretell Menacho, después de entregar las órdenes de servicios al supervisor Carhuajulca, aproximadamente a las seis de la tarde, 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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

el permiso de trabajo de altura y el reporte de orden de mantenimiento ejecutada.

Décimo Primero: 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 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 órdenes 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 electricista, 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 encargadas ya había sido cumplido, por lo tanto, no puede imputársele falta grave que amerite el despido.

Décimo Segundo: 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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

advierte que la presunta falta haya generado un perjuicio económico a la emplazada.

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

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Faustino Lescano García**, mediante escrito de fecha doce de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y nueve a doscientos ochenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiocho de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y dos a doscientos setenta y seis; **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha diecisiete de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos diez a doscientos diecisiete, que declaró **FUNDADA** la demanda,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9234-2016
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

ORDENARON que la demandada cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo, con el mismo nivel remunerativo; con lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio S.A. – HIDRANDINA S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S. S.

YRIVARREN FALLAQUE

CALDERÓN CASTILLO

RUBIO ZEVALLOS

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

NMLC

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