

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre Casación Laboral N.º 26374-2019-
Arequipa

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

Andrea Jimena Noronha Ramos

ASESOR:

César David Ojeda Quiroz

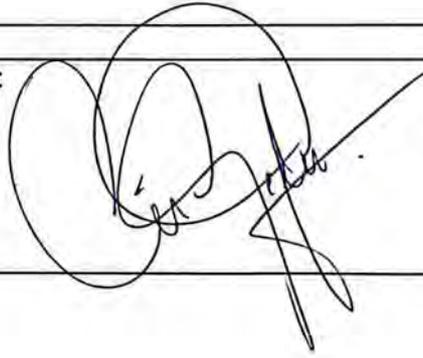
Lima, 2024

Informe de Similitud

Yo, OJEDA QUIROZ, CESAR DAVID, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre Casación Laboral N.º 26374-2019-Arequipa", del autor(a) NORONHA RAMOS, ANDREA JIMENA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 29%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 05/07/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 09 de julio del 2024

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

RESUMEN

El presente informe tiene como finalidad resolver los principales problemas jurídicos generados a partir de la Casación Laboral N.º 26374-2019-Arequipa en el que se desarrolla el caso de un trabajador que fue despedido por asistir a su centro de trabajo en estado de embriaguez conforme al literal e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Al respecto, determinaremos si la falta grave por asistir al centro de trabajo en estado de embriaguez responde a una tolerancia cero de alcohol. Para ello, evaluaremos la relevancia del nivel de alcohol en la sangre de un trabajador que asiste a laborar en estado de embriaguez, la posibilidad de traslado de parámetros penales y/o administrativos al ámbito laboral para determinar si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez y la relevancia de las funciones realizadas por el trabajador a efectos de aplicar el despido.

A partir de tal análisis, concluimos que para sancionar a un trabajador por asistir al centro de trabajo en estado de embriaguez, es necesario comprender el significado de la misma y contar con parámetros objetivos que permitan demostrar si el trabajador se encontraba en tal estado. Por tanto, a diferencia de lo resuelto por la Corte Suprema, no se debió aplicar el despido como medida disciplinaria al trabajador.

Palabras clave

Despido - falta grave - embriaguez - nivel de alcohol en la sangre - funciones

ABSTRACT

The purpose of this investigation is solve the legal problems generated because of the Casación Laboral N.º 26374-2019-Arequipa. The judgment develops the case of a employee that was dismissal for attending to work drunkenness according to the subsection e) of article 25 of the Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

In that way, this investigation will determine if the serious misconduct of attending to work drunkenness means zero alcohol in the organism of the employee. In order to solve that problem, it is necessary to evaluate the relevance of the quantity of alcohol that an employee presents, the possibility of translation of the civil and/or criminal parameters to conclude if the employee is drunkenness and the relevance of the labors for applying the dismissal.

As a result of the analysis, to apply a disciplinary action that sanctions an employee for attending drunkenness at work, it is necessary to understand the meaning of drunkenness and have objective parameters that demonstrate if the employee is in that state of drunk. On the whole, unlike what was decided by the Supreme Court, the dismissal should not have been applied as a disciplinary measure to the employee.

Keywords

Dismissal - serious misconduct - drunkenness - blood alcohol level - duties

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso	6
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES.....	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Hechos relevantes del caso.....	7
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	9
3.1 Problema principal	9
3.2 Problemas secundarios	9
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	10
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	10
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución.....	10
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.....	12
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	32
BIBLIOGRAFÍA.....	34



PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Casación Laboral N.º 26374-2019- Arequipa
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho laboral
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Res. 09, Res. 11, Res. 12 (Sentencia de Primera Instancia), Res. 14, Res. 15 y Res. 18 (Sentencia de Vista)
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Marco Antonio Amudio Peña
DEMANDADO/DENUNCIADO	Empresa Arca Continental Lindley y Corporación Lindley Sociedad Anónima.
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema
TERCEROS	
OTROS	

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

El caso seleccionado representa una gran oportunidad para el derecho laboral puesto que permite desarrollar mayor doctrina y contribuir a que haya uniformidad entre los criterios utilizados por la jurisprudencia relativa a los despidos por estado de embriaguez, en especial, cuando nos enfocamos en la cantidad de alcohol que una persona consume, pues la normativa no establece un mínimo, resultando así sumamente controversial la proporcionalidad de las medidas disciplinarias que los empleadores puedan utilizar.

Resulta más interesante aún el hecho de que el presente caso en primera instancia haya sido declarado fundado en parte, justamente, invocando el principio de proporcionalidad de la medida, pues, la legislación no brinda parámetros claros sobre el nivel del alcohol en el cuerpo en el derecho laboral para determinar la comisión de una falta grave. Actualmente, el texto normativo permite tener en cuenta las funciones del trabajador, analizados tanto en la Sentencia de Vista como en la Casación Laboral. Sin embargo, a nivel jurisprudencial no existen mayores referencias al criterio del nivel de alcohol en la sangre como factor relevante para determinar la sanción a aplicar.

En ese contexto, no resulta suficiente para un análisis integral la evaluación de la criticidad de las funciones que realiza el trabajador ¿la sola comprobación objetiva del estado de ebriedad acarrea el despido? ¿O sería posible trasladar los parámetros establecidos sobre nivel de alcohol en la sangre por el derecho penal y administrativo al ámbito laboral?

De esa manera, el caso seleccionado representa especial complejidad y permite la comparación de las opiniones emitidas por diversas instancias judiciales para poder establecer una tendencia respecto de las decisiones por cada instancia, así como la evaluación respecto del texto normativo actual.

1.2 Presentación del caso

La Casación Laboral N.º 26374-2019-Arequipa versa sobre un despido a un trabajador de Arca Continental Lindley por la comisión de una falta grave regulada en el literal e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL) relativo a la asistencia al centro de trabajo en estado de embriaguez, situación de especial gravedad debido a las funciones del trabajador, pues conforme a ley, se determinó que existía una falta grave toda vez que el trabajador realizaba un trabajo de riesgo como maquinista de producción.

El problema principal que será abordado en la presente investigación, es determinar si la sola presencia de alcohol en la sangre de un trabajador amerita un despido conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, de lo cual, se desprenden tres problemas accesorios: (i) determinar si resulta relevante el nivel de alcohol en la sangre para que se genere la comisión de una falta grave, (ii) determinar si es posible trasladar los parámetros administrativos y/o penales sobre nivel de alcohol en la sangre al ámbito laboral y (iii) determinar la relevancia de las funciones del demandante para concluir si el estado de ebriedad reviste de especial gravedad. Al respecto, para dar respuesta a cada una de las preguntas, serán utilizados instrumentos jurídicos como la TUO de la LPCL, así como jurisprudencia emitida por la Corte Suprema en casos similares, sentencias del Tribunal Constitucional (en adelante, TC) y el derecho comparado.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

El Sr. Marco Antonio Amudio Peña (en adelante, el demandante) estuvo laborando en Arca Continental Lindley (en adelante, la demandada), en su planta con Sede en Arequipa, desde 08 de junio 1995 hasta el 06 de julio del 2018 como maquinista de producción. Al respecto, con fecha 18 de junio de 2018, el demandante acudió a su jornada de trabajo en aparente estado de ebriedad, el mismo que fue advertido por el personal de la garita de seguridad, por lo que, se le procedió a realizar una prueba de alcohol mediante un dispositivo manual llamado "ALCOSCAN", el cual determinó que el demandante presentaba alcohol en la sangre. Por ello, el empleador decide solicitar el apoyo de la PNP para determinar la cantidad de alcohol en el cuerpo del demandante, tras el dosaje etílico practicado, el mismo arrojó el resultado de 0.30 gramos de alcohol por litro de sangre. Es así que, al demandante se le inicia un procedimiento disciplinario por incurrir en la falta grave contemplada en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, producto del cual se genera el despido 06 de julio del 2018.

2.2 Hechos relevantes del caso

El 26 de julio de 2018, el demandante solicita su reposición por despido fraudulento y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir mediante el proceso laboral, pretensiones que -en principio- se dirigen contra Arca Continental Lindley (en adelante, la demandada) como empleador. Sin embargo, la demanda no es contestada por la demandada, sino por parte de Corporación Lindley S.A (en adelante, el litisconsorte). De esa forma, la Resolución N.º 09 de fecha 17 de enero de 2019, declaró inadmisibles la contestación de demanda realizada por el litisconsorte, pues se trataba de una empresa distinta a quien se había dirigido la demanda. Al respecto, según la Resolución N.º 11 de fecha 18 de marzo de 2018, se integra al proceso a Corporación Lindley S.A como litisconsorte necesaria, pues el Juzgado verificó que dicha empresa había cumplido con la compra en la participación del capital social de Arca Continental Lindley, siendo que dicha alianza que tenía la denominación de ARCA

CONTINENTAL – LINDLEY (en adelante, las partes demandadas), nombre que aparece en varios de los medios probatorios presentados al proceso por ambas partes, incluso dentro de la carta de preaviso de despido. Asimismo, mediante dicha resolución se tiene por contestada la demanda por parte del litisconsorte y se declara la rebeldía de la demandada.

En primera instancia, mediante Resolución N.º 12 de fecha 23 de abril de 2019, la demanda es declarada fundada en parte respecto de la reposición e infundada sobre el pago de devengados. Sobre el primer aspecto, el Juzgado ampara la pretensión de un despido fraudulento debido a que considera que la supuesta falta no se encontraba tipificada como grave y las partes demandadas no acreditaron que el hecho de que el demandante concorra en estado de ebriedad, haya puesto en peligro la vida del trabajador, la de sus compañeros o los bienes de la empresa; argumento al cual adiciona el hecho que 0.30 gramos de alcohol por litro de sangre, no impide que el trabajador realice sus labores, más aún teniendo en cuenta que el demandante laboró para la demandada por 23 años sin ningún antecedente similar. Mientras que, respecto de los devengados, el juzgado indicó que al no haberse prestado servicios a las partes demandadas y toda vez que la remuneración constituye el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, dicha pretensión resulta improcedente.

Dicha sentencia es apelada por ambas partes, otorgando así el juzgado una apelación con efecto suspensivo a las mismas. En segunda instancia, mediante Resolución N.º 18 de fecha 9 de agosto de 2019, se revoca la sentencia de primera instancia y se declara infundada la demanda en todos sus extremos por la Sala debido a que los hechos efectivamente sucedieron descartando así, en primer lugar, la existencia de un despido fraudulento, pues existe un dosaje etílico que respalda la imputación de cargos y la falta fue reconocida por el demandante en sus descargos. Asimismo, la Sala realizó un análisis sobre las labores del demandante en su calidad de maquinista de producción, las mismas que a criterio de la Sala generaban que la falta cometida sea de excepcional gravedad al haber arriesgado su propia vida y la de sus compañeros, añadiendo así riesgos al centro de trabajo adicionales a los existentes en un ambiente considerado como peligroso. Respecto del pago de devengados, el mismo fue

nuevamente declarado infundado, pues, al no haber amparado la reposición, el pago de devengados tampoco correspondía.

Frente a dicha decisión, el demandante presentó su recurso de casación, el cual fue resuelto con fecha 15 de junio de 2022, en el que la Corte Suprema declaró infundado su recurso. Al respecto, la Corte al igual que la Sala, indicó que los hechos no fueron inexistentes, sino que a pesar de haberse comprobado la comisión objetiva de la falta a través del dosaje etílico, la misma fue reconocida por el demandante en sus descargos, por lo que, no se pudo configurar un despido de tipo fraudulento. Además, indicó que si bien el grado del alcohol en la sangre no generaría una sanción administrativa o penal, en el ámbito laboral ello no tiene mayor relevancia, pues bastaría la comprobación objetiva de la falta contenida en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

¿La sola presencia de alcohol en la sangre de un trabajador amerita un despido conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?

3.2 Problemas secundarios

- **Problema accesorio 1:** ¿Es relevante el nivel de alcohol en la sangre para determinar la comisión de una falta grave?
- **Problema accesorio 2:** ¿Es posible trasladar los parámetros administrativos y penales sobre nivel de alcohol en la sangre al ámbito laboral?
- **Problema accesorio 3:** ¿Qué tan relevantes son las funciones del trabajador para determinar si el estado de ebriedad reviste de especial gravedad?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

La demanda se debió declarar fundada en todas las instancias respecto de la reposición por despido fraudulento. En primer lugar, sobre el problema principal relativo determinar si la sola presencia de alcohol en la sangre de un trabajador amerita un despido conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, considero que si bien del texto normativo se podría interpretar que bastaría la comprobación objetiva de la falta para que amerite el despido, existen diversos factores que deben ser contemplados al momento en el que empleador determine la sanción a aplicar, entre los cuales se encuentran el nivel de alcohol en la sangre del trabajador y sus funciones.

Es por ello que, del problema principal se desprenden tres problemas secundarios a resolver como parte de la investigación. Respecto del primer problema secundario sobre la relevancia del nivel de alcohol en la sangre para determinar la comisión de una falta grave, resulta necesario ver en cada uno de los casos la cantidad de alcohol en la sangre que podría poseer un trabajador, pues resulta fundamental comprender el significado de embriaguez a efectos de imputar la falta. Respecto del segundo problema secundario se evaluará la posibilidad de trasladar los parámetros administrativos y/o penales sobre la cantidad de alcohol en la sangre al ámbito laboral para darle contenido objetivo a la falta grave contenida en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL. De esa manera, en el tercer problema secundario se analizará la relevancia de las labores del trabajador para determinar si el estado de embriaguez reviste de especial gravedad que amerite el despido.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

Sobre la resolución elegida, me encuentro en desacuerdo con la decisión adoptada por parte de la Corte Suprema. Al respecto, considero que es necesario realizar un análisis más profundo respecto de la aplicación de los

estándares penales y/o administrativos sobre nivel de alcohol en la sangre y la posibilidad de aplicar los mismos en el ámbito laboral, así como un análisis relativo a la criticidad de las funciones como sustento que determine la gravedad de la conducta que genera el despido. Asimismo, cabe recalcar que, como parte del trabajo de investigación se propondrá que se realice un cambio normativo en el que existan parámetros más claros para el empleador y el operador de justicia al momento de analizar la falta grave por asistir al centro de trabajo en estado de embriaguez.



V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Problema accesorio 1: ¿Es relevante el nivel de alcohol en la sangre para determinar la comisión de una falta grave?

Para poder realizar un análisis integral en lo relativo al nivel de alcohol en la sangre de los trabajadores que determine la aplicación del despido por falta grave, es necesario partir de lo que ha sido señalado en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, el mismo que ha regulado dicha falta grave de la siguiente manera:

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

(...)

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

En tal sentido, del texto normativo podemos indicar primero que dicha falta se hace merecedora de un despido, toda vez que la falta grave vulnera el compromiso asumido por el trabajador en el contrato de trabajo y esa ruptura con el empleador, genera que la relación laboral se torne insostenible. Ahora, trasladándonos al supuesto específico que regula la concurrencia al centro de trabajo en estado de ebriedad, conforme a lo señalado por la normativa vigente, se desprenden dos supuestos en los que se constituye una falta grave: (i) concurrencia reiterada al centro de trabajo en estado embriaguez y (ii) concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez no reiterada pero de especial gravedad por la naturaleza de las labores que realiza el trabajador.

Como se puede apreciar, del texto normativo no se desprende si resulta relevante o no el nivel de alcohol que pueda presentar el trabajador en su sangre, de hecho, el supuesto de hecho de la norma condena: (i) la reiterancia de la conducta y (ii) la puesta en peligro de la vida y/o integridad del trabajador o de las demás personas presentes en el centro de trabajo por las funciones del puesto. Incluso, al remitirnos al Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR, podemos advertir que el Capítulo IV relativo a la extinción del contrato de trabajo, no existen disposiciones complementarias que permitan determinar aspectos tales como el concepto de estado de embriaguez y el nivel de alcohol al que se hace referencia con tal estado, interrogantes que han sido sumamente controvertidas a nivel judicial para determinar si corresponde o no amparar la pretensión de la reposición de los trabajadores víctimas del despido, en especial, frente a casos en los que no se había presentado una reiterancia en la conducta y se justifica el despido únicamente en la naturaleza de las funciones realizadas por el trabajador.

Al respecto, Toyama (2009) señala que existen diversos escenarios que se pueden presentar cuando un trabajador concurre al centro de trabajo en estado de embriaguez: (i) ingerir alcohol dentro de la empresa al cual le puede corresponder el despido, (ii) acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez y ocupar un puesto de trabajo que realiza labores de riesgo al cual también le puede corresponder el despido y (iii) acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez y ocupar un puesto con labores que no sean de riesgo, en este caso se deberá aplicar una medida distinta al despido como la amonestación o suspensión (p. 145).

Como se puede advertir, el autor ha identificado hasta tres supuestos en los que se podría configurar la falta grave contemplada en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, siendo que en ninguno de ellos ha hecho hincapié en el nivel de alcohol en la sangre que el trabajador podría tener, sino únicamente en la comprobación objetiva de los hechos dejando de lado dicho aspecto que no resulta menor para poder graduar la sanción de manera adecuada.

De esa manera, para poder dar respuesta a la pregunta sobre la relevancia del nivel alcohol en la sangre para determinar la gravedad de la falta, es necesario, primero conocer a qué se refiere la norma con la expresión “estado de embriaguez”. Desde una perspectiva netamente semántica, conforme a lo señalado por la Real Academia Española, la embriaguez constituye una “Perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas”¹. Por otro lado, desde una perspectiva jurídica, Vilela, Vertiz y Chienda (2008) sostienen que el estado de embriaguez responde a una situación pasajera en la que se afectan las facultades psíquicas y somáticas del ser humano, la cual es causada por el consumo excesivo de bebidas alcohólicas (p. 31).

Como se ha podido apreciar, el estado de embriaguez se refiere a una situación específica en la que el trabajador, sea que se embriague en el centro de trabajo o asista al mismo bajo los efectos del alcohol, pretenda realizar las labores que el empleador le ha encomendado y a las que se ha comprometido mediante el contrato de trabajo. Es así que, si bien la reiterancia en la conducta puede resultar un agravante que permita graduar la sanción a aplicar en estos casos por parte del empleador, existirán supuestos en los que independientemente de la reiterancia de la conducta, se podrá aplicar el despido a criterio del empleador en caso las funciones que realice el trabajador requieran de que el mismo se encuentre completamente lúcido para la realización de ellas.

En tal sentido, la embriaguez genera alteraciones en el cuerpo humano que no permiten que el trabajador pueda realizar sus funciones de manera plena. En esa misma línea, según García (1981), la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez constituye una causa justa de despido porque constituye la manifestación de una conducta reprochable que dificulta la convivencia a nivel laboral y debido a que disminuye el rendimiento del trabajador (p. 566).

Para el citado autor, la falta resulta grave y merecedora del despido pues constituye en sí misma una conducta mala y repudiada por el derecho, que no debe ser tolerada por el empleador. Ahora, el estado de embriaguez, dependiendo del nivel de alcohol que se presente en la sangre del trabajador, si

¹ Real Academia Española. <https://dle.rae.es/embriaguez>

bien puede generar riesgos adicionales al centro de trabajo, un aspecto que también resulta importante es que el rendimiento de una persona que se encuentre bajo los efectos del alcohol no es el mismo que el de un trabajador que se encuentra sobrio. Es por ello que resulta condenable el hecho de que un trabajador asista en estado de embriaguez al centro de trabajo a pretender realizar sus labores con normalidad.

Si bien se trata de una falta grave que puede desencadenar el despido, un aspecto no menor y que ha sido bastante discutido en el ámbito jurisdiccional, es el hecho que dicha falta no necesariamente en todos los casos le corresponda el despido. Sobre el particular, de acuerdo con lo señalado por el artículo 9 del TUO de la LPCL, los empleadores se encuentran facultados a sancionar disciplinariamente a sus trabajadores dentro de los límites de la razonabilidad, por lo que, dentro del abanico de sanciones que puede tener el empleador dentro de su Reglamento Interno de Trabajo y atendiendo a las particularidades de cada caso podría aplicar no solo el despido, sino también una amonestación o una suspensión sin goce de haber.

No obstante ello, es necesario evaluar si para los casos de estado de embriaguez sería posible también aplicar las medidas disciplinarias de manera gradual y si podrían existir supuestos en los que dicha falta no revista excepcional gravedad. Ello debido a que el despido puede llegar a ser considerado como una medida sumamente gravosa en sede judicial. Al respecto, Pacheco (2012) señala que a nivel judicial, la validez del despido será evaluada en razón del principio de proporcionalidad que guía la aplicación de las medidas disciplinarias (p.14). De esa manera, para el propio TC, el despido constituye una última ratio. Sin embargo, cabe preguntarnos qué tan residual podría llegar a ser el despido por concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez si el artículo 26 del propio TUO de la LPCL establece que las faltas en el derecho laboral únicamente requieren de su comprobación objetiva.

En el caso materia de análisis, la Casación Laboral N.º 26374-2019 Arequipa, como ha sido detallado líneas arriba, el demandante tenía cerca de 23 años laborando para la empresa demandada sin haber presentado antecedentes similares y/o reiterancia en la conducta, esto es, el estado de embriaguez. Sin

embargo, al realizar una actividad de riesgo como lo es un maquinista de producción, la sola conducta de asistir al centro de trabajo en dicho estado para pretender realizar sus labores de forma habitual, resulta condenable, pues, no solo no se encuentra dentro de sus facultades para poder realizar sus funciones. Además, la conducta realizada, podría generar riesgos adicionales en el centro de trabajo, por lo que, a pesar de que sea la primera vez que el demandante haya asistido en dicho estado al centro de trabajo, para la Corte Suprema, el despido se encuentra justificado.

Dicha posición resulta controversial debido a que la Corte Suprema en casos similares ha resuelto de diversas formas. En donde, a pesar de que el empleador haya acreditado el estado de embriaguez del trabajador conforme a la falta contemplada en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, al no presentarse mayores incidencias en la ejecución de las labores por parte del trabajador, se ha fallado a favor del mismo. Al respecto, uno de estos casos recae en la Casación Laboral N.º 3453-2017-Lima Este, en donde el Sr. Javier David Loayza Bravo demanda a Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. solicitando su reposición por despido fraudulento. En dicho caso, fue la demandada quien presentó el recurso de casación ante el fallo favorable que había obtenido el demandante en la instancia anterior, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema señaló que el consumo de alcohol por parte del trabajador no resultaría relevante para la ejecución de sus labores, debido a que las mismas fueron realizadas con normalidad (p. 6).

Como se desprende del texto, para la Corte Suprema en dicho caso correspondía declarar un despido fraudulento y la consecuente reposición del demandante, toda vez que, a su criterio, el consumo de alcohol no fue vinculante para el desarrollo de sus funciones. Ello nos llevaría a pensar entonces que, aún cuando nos encontremos ante un grado alto o bajo de alcohol en la sangre del trabajador, lo determinante para aplicar el despido conforme a la Corte Suprema será evaluar si el trabajador pudo o no realizar sus labores con normalidad a pesar de encontrarse bajo los efectos del alcohol.

Por su parte, el TC también ha emitido sentencias que han resultado controversiales en las que se ha impugnado el despido por concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez a través de la acción de amparo. Uno de los casos más controversiales recae sobre el Expediente N.° 03169-2006-AA, en el que un obrero municipal demanda a la Municipalidad de Chorrillos por haber sido despedido bajo la causal contemplada en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL. Al respecto, el TC declara fundada la demanda y le otorga la reposición al demandante, argumentando que la medida disciplinaria resultaría desproporcional e irrazonable, realizando énfasis en que para poder aplicar el despido, el empleador debía sufrir un daño como consecuencia de la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez por parte del trabajador (p. 5).

En el citado caso, la lógica argumentativa del TC iba alineada a los principios de proporcionalidad y razonabilidad de la medida disciplinaria a aplicada, pues, como parte del proceso se acreditó que el demandante no contaba con antecedentes disciplinarios, por lo que, a juicio del TC y en una lectura conjunta con las disposiciones emitidas por el Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad de Chorrillos, existían otras medidas disciplinarias que se pudieron aplicar al trabajador sin la necesidad de tener que aplicar el despido que resulta la medida más gravosa.

De esa manera, podemos concluir que la citada jurisprudencia tanto en el TC como en la Corte Suprema no han mencionado como aspecto relevante a tratar el nivel de alcohol en la sangre para determinar si correspondía aplicar o no el despido. Por el contrario, en ambos casos se ha evaluado los antecedentes, en relación a la reiterancia de la conducta, del trabajador para poder resolver si el despido resultaba razonable. Sobre el particular, y como ha sido desarrollado líneas arriba, la reiterancia en la conducta resulta uno de los supuestos condenados por el texto vigente de la ley; sin embargo, este no es el único, pues la norma ha sido redactada de manera independiente en relación a los dos supuestos.

Es por ello que, de acuerdo a lo sostenido por la doctrina y en discordancia con la citada jurisprudencia, el nivel de alcohol en la sangre sí resulta relevante para

determinar si corresponde o no el despido en cada uno de los casos que se puedan presentar. Dicho aspecto no fue analizado en el caso materia de análisis, la Casación Laboral N.º 26374-2019-Arequipa, pues la Corte Suprema se limitó a indicar únicamente que no era posible aplicar los parámetros establecidos a nivel administrativo y penal para la imposición de una sanción.

Problema accesorio 2: ¿Es posible trasladar los parámetros administrativos y penales sobre nivel de alcohol en la sangre al ámbito laboral?

Como ha sido indicado en el punto anterior, el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL al momento de tipificar la falta grave ha contemplado dos supuestos a partir de los cuales se constituye la falta grave, en ninguno de ellos se ha contemplado un parámetro o una unidad de medida que permita saber si para poder aplicar el despido se requiere de una cantidad determinada de alcohol en el cuerpo que genere que la falta resulte de excepcional gravedad que amerite el despido.

De esa forma, si bien pueden existir factores adicionales que nos permitan determinar si se debe aplicar o no el despido, tales como: (i) funciones del trabajador, (ii) reiterancia, (iii) cantidad de alcohol en el cuerpo y/o cualquier otro factor que nos permita determinar si la falta cometida revestía de excepcional relevancia que amerite el despido. Lo cierto es que tanto la ley como la jurisprudencia no han abordado tales criterios de manera adecuada, lo cual, a efectos de la presente investigación resulta sumamente relevante de resolver.

Para ello, resulta válido cuestionarnos sobre el nivel de alcohol de sangre que puede tener un trabajador en la sangre para que se haya constituido la falta grave, pues como ha sido desarrollado líneas arriba dicho aspecto debe tomarse en cuenta al momento de determinar si corresponde o no el despido. Sin embargo, ni el TUO de la LPCL, ni su Reglamento brindan mayores luces sobre una cantidad determinada de alcohol en el cuerpo que podría ser tolerable a nivel laboral, lo que podría generar que a nivel judicial o desde la perspectiva del

empleador, la tolerancia a dicha conducta sea nula, generándose así que a la mínima comprobación del supuesto de hecho contemplado en la norma, el literal e) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sea posible aplicar el despido.

En el caso materia de análisis, la Casación Laboral N.º 26374-2019-Arequipa, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, tras el recurso de casación presentado por el demandante en el que indicaba que si bien aceptaba haber concurrido al centro de trabajo bajo los efectos del alcohol, la cantidad del mismo en su cuerpo era de 0.30 gramos por litro de sangre, por lo que, sumado a la cantidad de años de servicio (23) sin antecedentes disciplinarios similares, consideró que la medida del despido resultaba desproporcionada. Al respecto, si bien la Sala decide no casar la sentencia de vista que le había denegado la reposición, es importante destacar que dentro de los argumentos expuestos por la Sala en la Casación Laboral N.º 26374-2019-Arequipa se señala que si bien la cantidad de alcohol que presentaba el demandante en la sangre no genera una sanción administrativa ni penal, ello en lo laboral no tiene mayor importancia debido a que las faltas graves son de comprobación objetiva conforme al artículo 26 del TUO de la LPCL (p.10).

De acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema, bastaría la comprobación objetiva de la falta para aplicar la medida disciplinaria por parte del empleador, lo cual, en una interpretación bastante cuestionable, nos llevaría a pensar que, entonces, en una tolerancia cero al alcohol. De esa manera, resulta necesario otorgarle un contenido al estado de embriaguez regulado por el TUO de la LPCL como falta grave. Es así que, ante la ausencia de normas complementarias a nivel laboral, corresponde el análisis de lo señalado por las normas que regulan tanto a nivel penal como administrativo el nivel de alcohol en la sangre y los efectos del mismo. Al respecto, en el ámbito penal, la Ley N.º 27753, Ley que modifica los artículos 111, 124 y 274 del Código Penal referidos al homicidio culposo, lesiones culposas y conducción en estado de ebriedad o drogadicción

y el artículo 135 del Código Procesal Penal sobre mandato de detención, contiene en su anexo la tabla de alcoholemia²:

TABLA DE ALCOHOLEMIA

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

Como se puede apreciar en la tabla de alcoholemia, los niveles de alcohol en la sangre pueden tener diversos efectos en el organismo de las personas. Es en esa línea que, para el derecho penal, una persona que se encuentra dentro del primer estadio -subclínico- no podrá ser sancionada a diferencia de una persona que se encuentra dentro del tercer periodo que constituye la ebriedad absoluta. Entonces, para responder al cuestionamiento relativo a cuándo una persona se encuentra en estado de ebriedad, para el derecho penal, serán relevantes y por tanto susceptibles de una sanción penal desde el segundo período, esto es, una cantidad mayor o igual a 0.50 gramos de alcohol por litro de sangre.

Es importante recalcar además que los citados valores resultan relevantes para evaluar cuál será la medida a aplicar en los casos en los que las personas conducen un vehículo en estado de ebriedad, por lo que, al ser una actividad que puede poner en riesgo no solo al propio conductor sino también a la sociedad que los rodea, resulta relevante conocer el nivel de alcohol que podría ser

² Fuente: Ley N°27753. Diario Oficial El Peruano (2002). LP-La pasión por el derecho. (2021).

tolerante para la persona y le podría permitir conducir o no un vehículo en tal estado.

Al respecto, la Corte Superior de Justicia de Huánuco ha señalado en el Expediente N.º 00175-2017 que el tipo penal de conducción de vehículo en estado de ebriedad constituye un delito de peligro, por lo que, no sería necesario que se materialice un daño a terceros para que resulte sancionable a efectos penales, pues, la mera realización de la conducta configura la comisión del delito (p. 5).

De esa manera, no es necesario que se consuman los efectos como resultado de dicha conducta para que se aplique la sanción penal. Por tanto, nos encontraríamos frente a una lógica argumentativa bastante similar a la que se encuentra presente en el ámbito laboral cuando hablamos de la comprobación objetiva de la falta grave contemplada en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, pues, sin perjuicio del resultado o si la conducta fue generada con dolo, lo que resulta necesario de ser determinado es si de acuerdo al nivel alcohol se generan riesgos y/o peligros en la ejecución de las labores por parte del trabajador.

Al respecto dicha postura no ha sido adoptada ni por la Corte Suprema en el caso materia de estudio, ni por el propio TC en su jurisprudencia. Sobre el particular, en el Expediente N.º 01918-2016-PA/TC, el TC señaló que para efectos disciplinarios no es posible alegar la inexistencia del estado de embriaguez según las normas aplicables al derecho penal, bastando así la comprobación objetiva de la falta grave regulada en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL (pp. 4-5).

En tal sentido, la postura del TC se ha mantenido clara y ha sido replicada por la Corte Suprema en el caso materia del presente informe, y es que para ambos organismos jurisdiccionales, no es posible trasladar los parámetros establecidos en la ley penal para que la falta cometida en el ámbito laboral sea de mayor o menor gravedad, basando tal decisión en que las faltas laborales únicamente requerirían de la comprobación objetiva con independencia de la repercusión

que la misma pueda tener en el ámbito penal o civil. Sin embargo, es necesario revisar con exactitud qué es lo que señala el artículo 26 del TUO de la LPCL para poder determinar a qué exactamente se podría referir dicho apartado que ha sido una de las grandes bases para no trasladar los parámetros penales al ámbito laboral, el mismo indica lo siguiente: “Artículo 26.- Las **faltas graves** señaladas en el Artículo anterior, **se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil** que tales hechos pudieran revestir.” (énfasis propio)

Dicho aspecto establecido por la ley, a criterio del autor del presente informe, hace referencia a que si bien las faltas graves se comprueban de manera objetiva por la mera realización de cada una de las conductas tipificadas en el artículo 25 del TUO de la LPCL, dichas conductas muchas veces no solo podrían tener consecuencias en el ámbito laboral, sino que además podrían ser generadoras de conflictos a nivel penal o civil. Sin embargo, ello resulta independiente del proceso laboral. Por ejemplo, el artículo 25 del TUO de la LPCL establece en el literal f) los actos de grave indisciplina, injuria y/o faltamiento de palabra verbal contra el empleador que podrían generar además un proceso penal en el que el trabajador podría ser declarado culpable por el delito de injuria, pero ello no debería tener mayor relación con el proceso laboral que se seguiría.

Respecto del ámbito administrativo, el artículo 1 del Decreto Supremo N.º 003-2014-MTC que modifica el artículo 307 del Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Tránsito, aprobado por Decreto Supremo N.º 016-2009-MTC, establece en que el nivel de alcohol en la sangre sancionable tanto para conductores como para peatones en el ámbito administrativo es el siguiente: “**Artículo 307.- Grado alcohólico sancionable en los conductores y peatones:** 1. El grado alcohólico máximo permitido a los conductores y peatones que sean intervenidos por la autoridad, **será el previsto en el Código Penal.**”

Sobre el particular, el derecho administrativo ha optado por recurrir a las disposiciones establecidas en el ámbito penal para establecer los parámetros sancionables en caso de peatones y conductores que se encuentren en estado de embriaguez, el cual, como ha sido indicado líneas arriba será igual o superior

a 0.5 gramos por litro de sangre. De esa manera, resulta cuestionable la decisión adoptada por el TC y la Corte Suprema, en la jurisprudencia relativa a la falta grave por acudir en estado de embriaguez al centro de trabajo, al momento de negar la posibilidad de aplicar la tabla de alcoholemia que se utiliza en el ámbito penal al ámbito laboral.

Al respecto, el traslado de los parámetros establecidos en la tabla de alcoholemia, desde la perspectiva de Rubio (2008) sería en virtud de una interpretación sistemática de la norma, según el cual nos invita a interpretar a las normas como parte de un sistema integrado, pues de lo contrario, al tener una interpretación incompleta, el análisis puede estar errado (p. 361). En tal sentido, en este caso la aplicación de la tabla de alcoholemia nos permite darle contenido, contexto y sentido al estado de embriaguez que se condena cuando se asiste en tal estado al centro de trabajo porque sin entenderlo bajo los parámetros objetivos establecidos por la tabla de alcoholemia, el empleador puede tomar decisiones injustas en las que podría sancionar a trabajadores que no se encuentren en un estado de embriaguez como tal.

En esa misma línea, en palabras de Neves (2018) la complementariedad es posible cuando existe una primera norma que se encontraría incompleta para regular determinado hecho, función que cumple la segunda norma para lo cual no será necesario que las normas en conflicto sean del mismo rango o especialidad (p. 181). De esa manera, reafirmamos la postura de que la tabla de alcoholemia permite complementar la norma laboral que condena la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez, la que no puede ser entendida como una tolerancia cero por los argumentos expuestos líneas arriba.

Por tanto, el hecho de trasladar los parámetros establecidos por la tabla de alcoholemia aprobada por la Ley N.º 27753 para el delito de conducir en estado de ebriedad no solamente colaboraría al análisis de por parte de los jueces laborales y constitucionales al momento de determinar si la sanción disciplinaria aplicada en cada caso era la adecuada y respetaba los principios tanto de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad. Es por ello que, en discordancia con

lo señalado por la Corte Suprema, estos parámetros sí deberían ser tomados en consideración para determinar la comisión de una falta grave.

Problema accesorio 3: ¿Qué tan relevantes son las funciones del trabajador para determinar si el estado de ebriedad reviste de especial gravedad?

De acuerdo a lo señalado por Cadillo (2009), constituyen labores de riesgo las siguientes: “Son ejemplos de ocupaciones que revisten excepcional gravedad, las siguientes: los conductores de transporte público en carretera, los conductores de trenes de metro, los vigilantes de seguridad armados, los funcionarios de la torre de control de un aeropuerto o los pilotos.” (p. 34). Al respecto, lo indicado por el autor coincide con lo señalado por Toyama (2009) al momento de ejemplificar las profesiones que pueden tener funciones cuya naturaleza implique un riesgo, tales como chofer, maquinista y piloto (p. 145), en las que resulta razonable la aplicación del despido en caso de concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez independientemente de si la falta resulta reiterada o no. Ello debido a que lo que busca sancionar este segundo supuesto contemplado en literal e) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no es precisamente la reiterancia de la falta, sino el hecho de generar un riesgo adicional en el centro de trabajo en donde se expone no solo la vida e integridad del trabajador que se encuentra en estado de embriaguez, sino que además, se pondría en riesgo la de sus compañeros e, incluso, los bienes del empleador producto de la embriaguez.

Si profundizamos en los principales ejemplos brindados tanto por Cadillo (2009) como por Toyama (2009), podemos indicar que si en algo se encuentran de acuerdo es que un trabajador que opere, ya sea, maquinaria o algún vehículo y/o medio de transporte, realiza un trabajo de riesgo, incurriendo no solo en faltas de orden laboral, sino que también podrían constituir una falta administrativa y/o delito conforme a las normas citadas en el capítulo anterior.

De esa forma, aparentemente quienes efectúan un trabajo de riesgo son necesariamente personas que realizan un trabajo operativo, por lo que, un análisis ligero nos llevaría a concluir que quienes tienen posiciones

administrativas no realizan funciones de riesgo, y, por ello, no podrían ser despedidos bajo el segundo supuesto contemplado el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL. Ello constituye una falacia, una que además ha cobrado mayor fuerza a partir de lo señalado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 787-2002, la misma en la que de acuerdo a lo señalado por Cadillo (2009) se avala el despido por concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez, falta de excepcional gravedad por la naturaleza de las funciones que eran realizadas por el demandante, lo cual fue acreditado en el proceso mediante el contrato de afiliación al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo entre el empleador y la empresa Rímac Internacional Seguros (p.34).

Si bien la afiliación al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo³ (en adelante, SCTR) junto con el hecho de que la actividad haya sido calificada como de alto riesgo conforme a la normativa aplicable al SCTR aporta elementos que generan seguridad al determinar si las funciones que realiza el trabajador son riesgosas. Sin embargo, ese no sería el único supuesto, pues el Juez debería analizar de manera rigurosa cuáles eran las funciones del trabajador para determinar si las mismas generaban riesgos adicionales en el centro de trabajo en caso el trabajador se encuentre en estado de embriaguez.

Para ello, como parte de elementos probatorios a analizar en este tipo de casos y al momento de que el empleador impute tal falta a los trabajadores, resulta necesario que se cuente con documentos tales como la ficha de funciones y el manual de organización y funciones que puedan demostrar que, independientemente de si se trata de una posición operativa o administrativa, la naturaleza de las funciones genera que la falta sea de especial gravedad. Tales elementos permiten al empleador en ejercicio de su poder disciplinario, graduar de forma adecuada, conforme a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, cuál será la sanción a aplicar. De la misma forma, el operador de justicia, quien recibe casos de personas que trabajan en diversos sectores

³ Es un seguro que otorga cobertura en prestaciones económicas y de salud a los trabajadores en caso de un accidente de trabajo y enfermedades profesionales, este debe ser contratado de manera obligatoria por parte de los empleadores cuya actividad económica haya sido calificada como de riesgo conforme al Anexo N.º 05 del Decreto Supremo N.º 009-97-SA y sus respectivas modificaciones.

económicos, podrá conocer más de cerca las funciones que el trabajador que impugna su despido ejecutaba y determinar si resultaba proporcional o no el despido.

En tal sentido, incluso para los casos de posiciones que a simple vista resulta administrativa como la de un trabajador de agencia bancaria, por la naturaleza de sus funciones puede generar que la falta de concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez, así sea la primera vez, revista de excepcional gravedad que amerite el despido disciplinario. Al respecto, dicho supuesto ha sido materia de análisis por parte del TC bajo el Expediente N.º 01918-2016-PA/TC, en donde el máximo intérprete de la Constitución Política del Perú señaló que si bien el demandante ejercía la posición de administrador de una agencia bancaria, la misma implicaba que maneje claves de los accesos a la agencia, alarmas, bóvedas, entre otras funciones que generan que la falta de concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez resulte de excepcional gravedad que no requiera la reiterancia para ser sancionable (p. 5).

De esa manera, resulta claro que independientemente del tipo de actividad que realice el trabajador, operativa o administrativa, siempre existe un determinado nivel de riesgo en las funciones que ejecute que puede poner en riesgo los bienes de su empleador, su vida o la de sus compañeros. Es por ello que, como se encuentra redactada la norma actualmente, presenta diversos problemas al momento de ser aplicada y diferentes interpretaciones por parte de los órganos jurisdiccionales, quienes por un lado sostienen que se comprueba que la naturaleza de las funciones revisten de especial gravedad debido a que la actividad se encuentra enlistada en el Anexo N.º 05 del Decreto Supremo N.º 009-97-SA que regula las actividades que tienen la obligatoriedad de contratar el SCTR por calificar como de riesgo. Mientras que, por su parte, a criterio del TC la naturaleza de las funciones pueden ser riesgosas incluso para aquellas actividades de índole administrativa como la bancaria en donde si bien no se generan riesgos adicionales en el centro de trabajo a nivel de personas, puede generarle un perjuicio al empleador.

Adicionalmente, otro de los criterios adoptados por la Corte Suprema al momento de analizar los casos de concurrencia al centro de trabajo por estado de embriaguez ha sido lo relativo a si la función de riesgo iba a ser efectivamente realizada el día que el trabajador incurrió en la falta de asistir al centro de trabajo en estado de embriaguez. Al respecto, la Casación Laboral N.º 17148-2016 Sullana resuelve el caso de un buzo que solicitó la reposición debido a que el día que cometió la falta grave, no le correspondía realizar las labores de buzo, sino permanecer en la embarcación. Sobre el particular, la Corte Suprema señaló que la aplicación del despido resultaba desproporcionada toda vez que el trabajador no iba a realizar las labores de buzo en la fecha que cometió la falta, por lo que, la misma no revestía de excepcional gravedad (pp. 10-11).

Al respecto, constituye un razonamiento parcialmente acertado por parte de la Corte debido a que si bien reconoce que el hecho de asistir en estado de embriaguez al centro de trabajo constituye una falta que no debe ser aceptada por el empleador, no en todos los casos genera que sea irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. De hecho, la gravedad de la falta cometida por el trabajador debe implicar tal gravedad que resulte razonable aplicar el despido, en el citado caso, el fallo de la Corte hubiera sido completamente distinto si el trabajador hubiera realizado sus labores habituales de buzo en estado de embriaguez. Sin embargo, el hecho de que en la fecha en la que comete la falta, la embarcación se haya encontrado en mantenimiento y por tanto, sin la posibilidad de realizar sus funciones habituales, generaron que la aplicación del despido por concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez vulnere los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de aplicar la medida disciplinaria.

Es así que, si bien la naturaleza de las funciones del trabajador nos permite determinar si la falta grave revestía de excepcional gravedad o no, esto no resulta suficiente e incluso ha generado diversas interpretaciones a nivel judicial. Es necesario que desde el ámbito laboral se cuente con un factor adicional de índole objetiva que habilite que tras un análisis de la situación en su conjunto que evalúe tanto las funciones realizadas por el trabajador junto con el nivel de

alcohol que tenga en la sangre, se determine cuál sería la mejor sanción a aplicar en respeto de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Ello toma aún mayor relevancia debido a que el propio artículo 25 del TUO de la LPCL ha regulado las faltas graves en relación a que las mismas generarán que la subsistencia del vínculo laboral resulte irrazonable, por lo que, no podríamos sancionar de la misma forma a un trabajador que presente un diagnóstico subclínico a comparación de un trabajador que presente un estado de ebriedad absoluta conforme a la tabla de alcoholemia contenida en la Ley N.º 27753, Ley que modifica los artículos 111, 124 y 274 del Código Penal referidos al homicidio culposo, lesiones culposas y conducción en estado de ebriedad o drogadicción y el artículo 135 del Código Procesal Penal sobre mandato de detención. Dicho factor sumado al de la naturaleza de las funciones que actualmente sí se encuentra regulado en el TUO de la LPCL, constituyen fundamentales para poder graduar la sanción de manera adecuada.

Por tanto, como ha sido demostrado, el solo hecho de regular en el segundo supuesto contemplado por el artículo 25 del TUO de la LPCL como falta grave la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez cuando la naturaleza de las funciones genere la excepcional gravedad de la falta, no resulta suficiente. Al respecto, si bien las funciones determinarán qué tan grave fue la falta cometida por el trabajador para evitar recurrir al factor de la reiterancia contemplado en el primer supuesto, resulta necesario una medida adicional que nos brinde un parámetro objetivo que nos permita determinar qué tan ebrio se encontraba el trabajador y cómo tal situación puede afectar su desempeño, poner en riesgo su vida o la de sus compañeros, o incluso, generarle un perjuicio a su empleador.

Problema principal: ¿La sola presencia de alcohol en la sangre de un trabajador amerita un despido conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?

Tras el análisis realizado a partir de cada una de las preguntas secundarias, corresponde brindar una respuesta al problema principal relativo a determinar si

la sola presencia de alcohol en la sangre de un trabajador amerita la aplicación de un despido de conformidad con lo establecido en el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

Al respecto, es necesario primero conocer qué es lo que pretendía regular el legislador al momento de tipificar tal falta cómo grave, cuál es el motivo por el que la asistencia al centro de trabajo en estado de embriaguez podría resultar sancionable, toda vez que no nos encontramos únicamente en los casos en los que los trabajadores consuman alcohol dentro del centro de trabajo o durante su jornada, sino que incluso se podría sancionar a aquellos trabajadores por acciones que forman parte de su vida personal. Sobre el particular, Cadillo (2009) señala que la conducta se sanciona debido a los efectos que el estado de embriaguez puede tener en la ejecución de las funciones del trabajador, así como poner en riesgo a las demás personas presentes en el centro de trabajo o los bienes de la empresa (p. 29).

De esa manera, como indica el citado autor, lo reprochable en asistir al centro de trabajo en estado de embriaguez es el riesgo que se puede generar en el centro de trabajo. Es ello lo que incluso habilita al empleador, aún cuando el trabajador no haya ingerido bebidas alcohólicas en el centro de trabajo o durante su jornada, a aplicar una medida disciplinaria por el hecho de asistir en tal estado a realizar sus labores de forma habitual.

En el derecho comparado, el Código de Trabajo de Chile ha regulado en su artículo 160 los supuestos en los que el contrato de trabajo concluye sin derecho a una indemnización, dentro de los cuales encontramos que el supuesto de asistencia al centro de trabajo en estado de embriaguez no ha sido regulado. No obstante ello, la Dirección de Trabajo se ha pronunciado en casos particulares relativos al procedimiento de control de uso de alcohol y drogas en determinadas empresas mineras y pesqueras. Al respecto, resulta importante lo señalado por la Ord. 3032/47 emitida en el año 2010 a solicitud de una serie de consultas realizadas por la Federación Nacional de Trabajadores sobre el procedimiento que practicaba una empresa marítima para detectar el uso y/o abuso de drogas y alcohol en sus trabajadores, así como la consecuencia de un resultado positivo

de los tests. Sobre el particular, la Dirección de Trabajo (2010) señaló que las normas relativas al consumo de drogas o consumo de alcohol por parte de los empleadores constituyen infracciones al Reglamento Interno, por lo que, las mismas solo podrán ser sancionables mediante amonestaciones verbales o escritas y multas sobre la remuneración diaria (pp. 9-10).

De esa manera, en Chile, la asistencia al centro de trabajo en estado de embriaguez no constituye una causal que permita dar fin a la relación laboral. Incluso, para actividades que en nuestro contexto serían catalogadas de riesgo, como la marítima o minera, dicho supuesto no genera la posibilidad de despedir al trabajador. Por el contrario, aún cuando existen empleadores que han buscado regular tal supuesto dentro de su Reglamento Interno de Trabajo, no resulta posible aplicar el despido, recibiendo órdenes directas de la Dirección de Trabajo de Chile de reformar sus reglamentos.

Por otro lado, en España, la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez ha sido regulada como una causal que determina la extinción del contrato de trabajo conforme al literal f) del artículo 54 del Estatuto de Trabajadores que considera como incumplimiento contractual la embriaguez habitual cuando la misma repercute de manera negativa en el trabajo. Como se desprende del texto citado, en España la fórmula legal para sancionarla embriaguez, ha sido regularla enfocada a la habitualidad para que pueda habilitar el despido disciplinario. No existiendo así la posibilidad de aplicar el despido en los casos en los que no exista el factor de la habitualidad sumado a la necesidad de que tal conducta tenga una repercusión en la ejecución de sus funciones, esto es, su trabajo.

En el caso de Colombia, el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo ha establecido la prohibición de asistir al centro de trabajo en estado de embriaguez. En relación a tal prohibición, según el literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, tal conducta habilita al empleador para dar fin a la relación laboral, finalizando así el contrato de trabajo por una causa justa. Sin embargo, resulta cuestionable la forma en la que ha sido redactada la prohibición, pues sanciona el solo hecho de presentarse en estado de

embriaguez, independiente de la cantidad de alcohol y/o las funciones que realice el trabajador. De acuerdo a lo señalado por la propia Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-636/16 que resuelve una acción de inconstitucionalidad presentada en contra de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez como causa justa de despido, la Corte declara que tal prohibición solo se configurará cuando la conducta afecte de forma directa el desempeño del trabajador.

De esa manera, en cada uno de los países analizados, podemos advertir que el hecho de concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez constituye una conducta reprochable, que, por sí misma no podrá generar el fin de la relación laboral. Es por ello que, al igual que en el caso peruano, la aplicación del despido debería atender únicamente a tales casos en los que la gravedad haya sido de tal magnitud que haga insostenible mantener la relación laboral, para lo cual además, es necesario que contemos con un parámetro que nos permita determinar cuándo nos encontramos frente a un estado de embriaguez propiamente dicho, el mismo que ha sido recogido por el Código Penal.

En tal sentido, como respuesta al problema principal, la sola presencia de alcohol en la sangre de un trabajador no amerita un despido. Si bien el literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL ha contemplado como falta grave la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez, independientemente de la reiterancia o la naturaleza de las funciones, es necesario tener claro el significado de “embriaguez” y traducirlo en parámetros objetivos que nos permitan determinar cuál es el nivel de alcohol en el que se puede afirmar que una persona se encuentra en estado de embriaguez. Al respecto, la referencia más cercana y objetiva de lo anterior se encuentra dentro del Código Penal en el que se indica que el estado de ebriedad como tal será a partir de 0.5 gramos de alcohol por litro de sangre, por lo que, tal parámetro debería ser utilizado de la misma manera en el ámbito laboral como aspecto a evaluar para determinar si la falta es de tal gravedad que amerite el despido a partir de una interpretación sistemática de la norma que regula la falta a nivel laboral.

Por tanto, la inclusión de una tabla de alcoholemia como la que se encuentra en el Código Penal resulta necesaria en el ámbito laboral. Al respecto, si bien el TC y la Corte Suprema en su jurisprudencia han expuesto la imposibilidad del traslado de la tabla de alcoholemia al ámbito laboral, es posible que en la propia normativa laboral se incluya la misma tabla que cuenta con un soporte técnico y médico sobre los efectos que genera el alcohol en la sangre, generando así no solamente seguridad jurídica al momento de que el empleador imputa la falta, sino también a los operadores de justicia para resolver de manera justa los casos que reciban. Es importante indicar que, si bien el estado de embriaguez que habilita el despido en cualquiera de los dos supuestos contemplados en la normativa vigente, el trabajador deberá presentar como mínimo 0.5 gramos de alcohol por litro de sangre.

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

Como resultado de la presente investigación, respecto de la relevancia del nivel de alcohol en la sangre para determinar la comisión de una falta grave, dicho aspecto sí resulta relevante en la medida que permitirá al empleador poder graduar la sanción a aplicar al trabajador en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad de las medidas disciplinarias.

Sobre el traslado de los parámetros utilizados en el ámbito penal y administrativo para determinar la existencia del estado de embriaguez, el mismo es posible a través de una interpretación sistemática de la norma laboral, lo cual permite darle un sentido, contexto y significado a la palabra embriaguez a través de parámetros objetivos contenidos en la tabla de alcoholemia.

En esa misma línea, respecto de la relevancia de las funciones del trabajador para determinar la excepcional gravedad de la falta, este constituye un factor fundamental a evaluar que debe ser analizado caso por caso según documentos de gestión de recursos humanos tales como los manuales de organización y funciones, así como las fichas de funciones. Sin embargo, el solo análisis de dicho factor como desencadenante para la aplicación del despido constituye un análisis insuficiente que debería ser complementado con una evaluación que

demuestre la cantidad de alcohol que el trabajador posee en el cuerpo, esto es, los resultados del dosaje etílico practicado por la PNP.

En ese sentido, como respuesta al problema principal, podemos concluir que la sola presencia de alcohol en la sangre de un trabajador no debería ameritar un despido conforme a lo señalado en el literal e) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral debido a que dicha falta condena la asistencia al centro de trabajo en estado de embriaguez, la misma que debe ser entendida a través de una interpretación sistemática de la norma como una cantidad mayor o igual a 0.50 gramos de alcohol en la sangre para que se incurra en tal falta. Es por ello que, en discordancia con lo señalado por la Corte Suprema, al trabajador sí le correspondía recibir la reposición como víctima de un despido fraudulento en el que vulnerando el principio de tipicidad por una interpretación errónea del literal e) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el trabajador fue despedido. Como sucedió en el ámbito administrativo, que a partir de la incorporación de la tabla de alcoholemia en el Código Penal, se empezó a entender el estado de embriaguez según dicho parámetro, es necesario que exista una modificación similar en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alonso, M (1981). Curso de derecho del Trabajo, Séptima Edición, Editorial Ariel.
2. Blancas, C (2013). El despido laboral en el Derecho Laboral Peruano. Jurista Editores.
3. Cadillo, C (2009). Despido por concurrencia a trabajar en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o estupefacientes. Gaceta Jurídica.
4. Casación Laboral N.º 17148-2016 Sullana (2016).
https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/01/Asistir-al-trabajo-en-estado-de-embriaguez-no-justifica-despido-Cas.-Lab.-17148-2016-Sullana-Legis.pe_.pdf
5. Casación Laboral N.º 3453-2017 Lima Este (2017).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Casacion-laboral-3453-2017-LP.pdf>
6. Casación Laboral N.º 26374-2019 Arequipa (2019).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/07/Casacion-Laboral-26374-2019-Arequipa-LPDerecho.pdf>
7. Código de Trabajo. 31 de julio de 2002 (Chile).
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
8. Código Penal. Decreto Legislativo N.º 635. 3 de abril de 1991 (Perú).
<https://lpderecho.pe/codigo-penal-peruano-actualizado/>
9. Código Sustantivo del Trabajo. 15 de mayo de 2024 (Colombia)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html

10. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-636/16; 17 de noviembre de 2016.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/c-636_2016.html#INICIO
11. Decreto Supremo N.º 001-96-TR. Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo (1996).
https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf
12. Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
13. Decreto Supremo N.º 016-2009-MTC. Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Tránsito (2009).
<https://www.sutran.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/Texto-%C3%9Anico-Ordenado-del-Reglamento-Nacional-de-Tr%C3%A1nsito-DS-N%C2%BA-016-2009-MTC.pdf>
14. Dirección de Trabajo. Ord. 3032/47. 12 de julio de 2010.
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-98159.html>
15. Dirección de Trabajo. (30 de mayo de 2024). *¿El consumo de alcohol en el lugar de trabajo o la prestación de servicios bajo su influencia es causal de terminación del contrato?*
<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60512.html>
16. Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015. 23 de octubre de 2015 (España).

- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a54>
17. Expediente N.° 03169-2006-AA (2006).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.pdf>
 18. Expediente N.° 01918-2016-PA/TC (2016).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/02/Expediente-01918-2016-PA-TC-LPDerecho.pdf>
 19. Expediente N.° 00175-2017 (2017).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Exp.-00175-2017-0-LP.pdf>
 20. Ley N.° 27753 (2002).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/08/Ley-27753-LPDerecho.pdf>
 21. Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
 22. Pacheco, L. (2012). En La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción. Repositorio Institucional PIRHUA.
<https://pirhua.udep.edu.pe/items/7404826d-22aa-46e5-b08a-694f566ee9ee>
 23. Rubio, M. (2005). *La interpretación de la constitución según el tribunal constitucional*. Fondo Editorial PUCP.
 24. Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. Ius et veritas.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>
 25. Toyama, J. y Vinatea, L. (2019). *Guía Laboral*. (9na ed.). Gaceta Jurídica S.A

26. Vilela, A., Vertiz, A. y Chienda, A. (2008). La falta grave laboral. Segunda Edición, Editorial AELE, Lima.





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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sumilla:** En el caso concreto, no se evidencia la configuración de un despido fraudulento por parte del demandante; asimismo, debe considerarse que la falta grave prevista en el literal e) del artículo 25° de l Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, no solo implica evaluar la concurrencia del trabajador en estado de embriaguez al centro de labores, sino también la especial naturaleza de las funciones que desempeña.*

Lima, quince de junio de dos mil veintidós

VISTA la causa número veintiséis mil trescientos setenta y cuatro, guion dos mil diecinueve, guion **AREQUIPA**, 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, **Marco Antonio Amudio Peña**, mediante escrito presentado el veintitrés de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos siete a doscientos doce, contra la **Sentencia de vista** de fecha nueve de agosto de dos mil dieciocho, que aparece de fojas ciento novena y tres a doscientos tres, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cincuenta y dos a ciento sesenta, que declaró **fundada en parte la demanda** de reposición por despido fraudulento; y **reformándola** la declararon **infundada**; en el proceso seguido contra las codemandadas, **Empresa Arca Continental Lindley y Corporación Lindley Sociedad Anónima**.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha diez de noviembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas sesenta y uno a sesenta y cuatro del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de:

- ***Infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido o no en la infracción normativa antes reseñada, corresponde efectuar un resumen de la controversia suscitada:

1.1. Pretensión demandada. Se advierte de la demanda presentada el veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas treinta y ocho a cuarenta y ocho, que el demandante solicitó la reposición por despido fraudulento en su puesto de trabajo, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el cese hasta su reposición; más el pago de intereses legales.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia de fecha veintitrés de abril de dos mil diecinueve, declaró **fundada en parte la demanda**, al considerar que la comisión de la falta imputada no puede ser catalogada como grave, ello estando a que la parte demandada no ha acreditado que el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

demandante pese a encontrarse en estado de embriaguez no ha puesto en peligro la vida del trabajador, la de sus compañeros o de los bienes de la empresa, además el grado de alcohol encontrado en su sangre que es 0.30 gramos por litro de sangre, no le impide que pueda realizar sus actividades, por lo que para imponer la sanción al demandante de despido se debe acreditar que ha existido una conducta muy grave, que no se ha acreditado, lo cual configura un despido fraudulento.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Primera Sala Laboral de la citada corte superior, mediante sentencia de fecha nueve de agosto de dos mil diecinueve, **revocó la sentencia apelada**, y **reformándola** la declararon **infundada** la demanda, señalando en su decisión que los hechos imputados como falta grave no son inexistentes, falsos o imaginarios, pues la concurrencia a trabajar bajo los efectos de haber consumido alcohol ha sido reconocido por el demandante y corroborado por dosaje etílico y que la falta imputada está prevista legalmente en el artículo 25° inciso e) de I Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto, reviste excepcional gravedad que el actor haya concurrido a trabajar con 0.30 gramos de alcohol por litro de sangre, ya que en su calidad de maquinista de producción, arriesgó su propia integridad personal y las de sus compañeros de trabajo, al operar maquinaria del área de producción pese a que podía originar un accidente grave al no encontrarse en la plenitud de sus sentidos, ampliando con su accionar los riesgos ya existentes inherentes a su labor.

Segundo. Dispositivo legal en debate

El dispositivo legal en debate precisa lo siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“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 prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo; [...].”

Por consiguiente, la controversia se centra en establecer si se ha configurado el despido por la comisión de falta grave, previo análisis de la embriaguez acusada como causal de falta laboral y del despido como extinción de la relación laboral, y, finalmente evaluar si se ha configurado el despido fraudulento alegado por el demandante.

Tercero. El despido como causal de extinción de la relación laboral

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral, la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

En relación a ello, el despido debe fundarse 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 Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido bajo



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Cuarto. Sobre la falta grave

El aludido artículo 25° del Texto Único Ordenado de l Decreto Legislativo N° 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Quinto. La embriaguez como falta grave y causa de despido

En principio, debe tenerse en cuenta que, en el desenvolvimiento de la relación laboral, las partes se encuentran sometidas a una serie de obligaciones y deberes, entre las cuales destacan la subordinación del trabajador a las órdenes del empleador.

Dicha subordinación, importa que el trabajador deba guardar una serie de deberes, entre ellos, la ecuanimidad y diligencia en la prestación del servicio. Ese deber se ve afectado cuando el trabajador concurre en estado de embriaguez o



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

bajo la influencia de drogas o estupefacientes, pues, dicha condición generará en el trabajador la pérdida de un óptimo desempeño físico y mental, vinculando necesariamente con la labor que presta, es así que aquel detrimento en su prestación de servicio, podrá conllevar a que se configura la falta de grave contenida en el inciso e) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR.

Nuestro marco legal no solo se limita a la concurrencia, sino que, además, ha previsto que dicha conducta se presente de manera reiterada; no obstante, podrá prescindirse de dicho requisito si se acredita que las labores denotan especial importancia sea por su trabajo o función, revistan gravedad.

De acuerdo con lo antes acotado, se tiene que la embriaguez como falta grave que conlleva al despido, prevé dos supuestos: el *primero* consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, mientras que, el *segundo* supuesto no requiere que exista reiterancia, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor.¹

A partir de lo expresado, queda claro que nuestro marco normativo no solo ha previsto que se configure la falta grave cuando el trabajador concurra al centro de labores en estado de embriaguez, sino también, ha puesto énfasis respecto a la naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajador, pues no es equiparable, por ejemplo, el estado de embriaguez del personal administrativo de una empresa dedicada a la metalúrgica, respecto del estado de embriaguez del personal que desempeña labores de soldador, conductor u operador de maquinaria, entre otros, pues por la naturaleza de las funciones de estos últimos, podría ocasionarse accidentes de trabajo en el que pueda verse afectado el trabajador así como terceras personas.

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibíd.*, p. 248.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sexto. Marco conceptual del despido fraudulento

El despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N°976-2001-AA/TC, definiéndolo en los siguientes términos:

“[...] Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. No. 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.O 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas”.

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso.

Asimismo, en el fundamento 4 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 01984-2012-PA/TC-TACNA del ocho de agosto de dos mil doce, el Tribunal



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Constitucional fijó los términos de esta figura como una forma de extinción de la relación laboral ilegal y que amerita la reposición del trabajador cuando:

“Teniendo en cuenta el planteamiento de la demanda, conviene precisar que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien cuando coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia coaccionada o mutuo disenso con vicio de la voluntad), o también cuando acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad.”

De las definiciones dadas por el Tribunal Constitucional se determina que el juzgador al momento de resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento deberá verificarse si la demanda se sustenta en algunos de los siguientes supuestos:

- a) Si el empleador ha imputado al trabajador una causa justa inexistente.
- b) Si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas.
- c) Si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias.
- d) Si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluida el vínculo laboral.
- e) Si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad.
- f) Si el empleador despide al trabajador con ánimo malicioso.

Séptimo. Solución al caso concreto

El recurrente argumenta que el estado de ebriedad debe verificarse de acuerdo a la tabla de alcoholemia y que este debe ser reiterada o debe estar relacionada a



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

la excepcional gravedad al puesto de trabajo, siendo que la excepcional gravedad carece de relevancia si es que no se ha producido ni verificado el estado de embriaguez conforme a la tabla indicada.

Octavo. Analizados los hechos en el caso concreto, a la luz de las pruebas ofrecidas y actuadas, tenemos que a fojas veinticuatro corre la Carta de descargo de la falta laboral imputada al demandante, de fecha tres de julio de dos mil dieciocho, en la que reconoce haber consumido licor el día diecisiete de junio de dos mil dieciocho con motivo de la celebración del día del padre, procediendo a descansar aproximadamente a la 09:30 pm., ya que al día siguiente (lunes) tenía que laborar.

Del informe pericial de dosaje etílico número 0030 realizado al demandante el lunes dieciocho de junio de dos mil dieciocho a horas 09:30 am., que aparece de fojas setenta y siete, se evidencia como muestra de sangre del demandante que tenía 0.30 gramos de alcohol por litro de sangre.

Acorde con ello, y de la propia declaración de esta parte se concluye que éste se presentó a laborar el día lunes dieciocho en estado etílico, de lo que se desprende que no puede alegar la imputación de una falta inexistente o imaginaria, por cuanto los hechos sí ocurrieron y fueron objeto de análisis e investigación.

Noveno. Este hecho además es causal de despido en el caso concreto debido a la particular gravedad que reviste, al tratarse de un obrero que maniobra una maquinaria industrial y cuyo uso negligente podría poner en riesgo su integridad física y la de terceros.

En este caso, como ya se ha visto, los hechos no son inexistentes sino admitidos por el propio recurrente, los que han merecido una investigación y decisión por la empresa en ejercicio de su facultad de dirección, que implica la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

facultad sancionadora; en consecuencia, no existe en este caso despido fraudulento, por lo que no corresponde ampararse la pretensión de reposición formulada como pretensión principal.

Décimo. Cabe señalar que si bien el grado de alcohol en la sangre del demandante asciende a 0.30 gramos de alcohol por litro de sangre, lo que no acarrearía sanción administrativa y penal, conforme lo manifiesta el demandante; sin embargo, este hecho para el derecho laboral no tiene relevancia pues conforme a lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, **con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.**

En este orden de ideas, en el presente caso, la Sala Superior no ha incurrido en infracción del literal e) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón por la cual corresponde **desestimar** el recurso de casación.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Marco Antonio Amudio Peña**, mediante escrito presentado el veintitrés de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos siete a doscientos doce; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de vista** de fecha nueve de agosto de dos mil dieciocho, que aparece de fojas ciento novena y tres a doscientos tres; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con las demandadas, **Empresa Arca Continental Lindley y Corporación Lindley**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 26374-2019
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sociedad Anónima, sobre **reposición laboral por despido fraudulento**; interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DES/CPA

