

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

Sumilla. La interpretación del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas no fueron realizadas con probidad.

Lima, diez de marzo de dos mil veintiséis

VISTA la causa número treinta y seis mil quinientos veintinueve del dos mil veintitrés, Lima; en audiencia pública de la fecha, interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado** y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada [REDACTED] mediante escrito presentado el tres de octubre de dos mil veintitrés (folios trescientos noventa y seis a cuatrocientos seis), contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución del dieciocho de septiembre de dos mil veintitrés (folios trescientos setenta y cuatro a trescientos ochenta y nueve), que **revocó** la **sentencia de primera instancia** del veintitrés de junio de dos mil veintitrés (folios trescientos veintidós a trescientos cuarenta), en el extremo que declaró **fundada** la indemnización de daños y perjuicios (daño moral), **reformó** a **infundado** dicho extremo; **confirmó** el extremo que declaró **infundada** la indemnización por despido fraudulento y **fundada** la indemnización por despido arbitrario, **ordenó** pagar **S/ 42,124.49** (cuarenta y dos mil ciento veinticuatro con 49/100 soles) más los intereses legales; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante [REDACTED], sobre reposición por despido fraudulento y otros.

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

II. Causales del recurso

Por resolución del veinticuatro de julio de dos mil veinticuatro (folios cuatro a seis del cuaderno formado), se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales:

- a) Interpretación errónea del literal a) del artículo 25 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97 -TR.
- b) Interpretación errónea del literal h) del artículo 44 del Reglamento de Seguridad y Salud en Minería.

En ese sentido, corresponde a esta sala suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido en las infracciones normativas reseñadas, corresponde realizar un resumen de la controversia:

- 1.1. **Pretensión demandada.** En la demanda presentada el siete de marzo de dos mil diecinueve, el demandante solicitó la reposición por despido fraudulento; subordinadamente, el pago de la indemnización por despido arbitrario y forma accesorio, la indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral), más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.
- 1.2. **Sentencia de primera instancia.** El Vigésimo Primer Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia del veintitrés de junio de dos mil veintitrés, declaró **fundada en parte** la demanda, **infundada** la reposición por despido fraudulento; **fundada** la indemnización por despido arbitrario y daño moral y ordenó pagar la suma de **S/ 48,124.49**.

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Cuarta Sala Laboral Permanente de la referida corte, mediante sentencia de vista del dieciocho de septiembre de dos mil veintitrés, **revocó** la **sentencia apelada** en el extremo que declaró fundada la indemnización de daños y perjuicios (daño moral) y **reformó** a **infundado** dicho extremo; **confirmó** el extremo que declaró **infundada** la indemnización por despido fraudulento y **fundada** la indemnización por despido arbitrario, **ordenó** pagar **S/ 42,124.49** (cuarenta y dos mil ciento veinticuatro con 49/100 soles) más los intereses legales.

Infracción normativa

Segundo. La infracción normativa es 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.

De las causales materiales: interpretación errónea del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; e interpretación errónea del literal h) del artículo 44 del Reglamento de Seguridad y Salud en Minería¹

Tercero. Los artículos cuestionados en casación establecen lo siguiente:

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:

- a) El incumplimiento de **las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral** [énfasis agregado], la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización

¹ Decreto Supremo N.º 024-2016-EM modificado por: el Decreto Supremo N.º 029-2016-EM, el Decreto Supremo N.º 023-2017-EM (aplicable al caso de autos) y posteriormente por el Decreto Supremo N.º 034-2023-EM.

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

Artículo 44. Los trabajadores están obligados a realizar toda acción conducente a prevenir o conjurar cualquier incidente, incidente peligroso y accidentes de trabajo [énfasis agregado] propios y/o de terceros y a informar dichos hechos, en el acto, a su jefe inmediato o al representante del titular de actividad minera. Sus principales obligaciones son:

[...]

h) **No ingresar al trabajo bajo la influencia de alcohol ni de drogas, ni introducir dichos productos a estos lugares [énfasis agregado].** En caso se evidencie el uso de dichas sustancias en uno o más trabajadores, el titular de actividad minera realizará un examen toxicológico y/o de alcoholemia.

Estas causales se resolverán de manera conjunta por existir conexidad entre sí.

El despido

Cuarto. De acuerdo con la legislación nacional laboral contenida en los artículos 16, 22, 24 y 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre las que se considera el despido, el mismo que se define como la terminación del contrato de trabajo por decisión del empleador, basado en la existencia de una causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que **está vinculada con la capacidad o conducta del trabajador**, como puede ser la falta grave, que a su vez, se conceptúa como el incumplimiento de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

Quinto. Bajo esta premisa, cuando la extinción del contrato responda a la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa del despido se ajusta a la normatividad invocada, debiendo verificarse lo siguiente: **i)** que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y, **ii)** que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditada objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial.

Falta grave

Sexto. Las faltas graves, como causa de despido relacionada con la conducta del trabajador, se encuentran desarrolladas en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Si bien es cierto, la falta grave atribuida al trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también lo es que, se debe tener presente lo previsto en el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que establece que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al trabajador acreditar la existencia del despido, y al empleador probar la causa del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el literal c) del numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Supuestos tipificados como falta grave

Séptimo. El mencionado artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, desglosados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundada en un incumplimiento previo del trabajador.

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

Determinación de la gravedad

Octavo. La graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, lo que permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal intensidad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Conviene tener en cuenta al respecto que: «... ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador»².

Respecto al incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral

Noveno. Sobre el principio de la buena fe laboral, las partes de la relación laboral deberán actuar de manera leal respetando determinados valores como la honradez, lealtad, confidencialidad, es decir, respetando la buena fe uno del otro. En el caso del contrato de trabajo, resulta de plena aplicación el artículo 1362 del Código Civil, el cual establece que los «contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes.»

La interpretación del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no fueron realizadas con probidad.

El principio de proporcionalidad y razonabilidad para el despido relacionado con la conducta del trabajador

² Gorelli Hernández, J. Citado por Quispe Chávez, G. Mesinas Montero, F. (2009). *El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. (Primera Edición, p. 23). Gaceta Jurídica S.A.

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

Décimo. El Tribunal Constitucional en la sentencia del veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el Expediente N.º 00606-20 10-PA/TC, ha señalado en el fundamento cuarto lo siguiente:

c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la **gravedad de la falta** cometida, la **categoría**, la **antigüedad** y los **antecedentes disciplinarios** del trabajador, **entre otros aspectos** [énfasis agregado].

Décimo primero. El principio de razonabilidad se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias³; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador.

Solución del caso concreto

Décimo segundo. La empresa recurrente alega que la conducta del demandante (ingresar bebidas alcohólicas, consumirlas y presentar un estado de ebriedad de

³ Sentencia del Tribunal Constitucional del cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N.º 00535-2009-PA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

1.31 gramos de alcohol por litro de sangre, dentro del campamento minero) constituye una grave indisciplina sancionable con el despido, al incumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y las normas básicas que regulan toda relación laboral; siendo una medida razonable y proporcional el despido, que hizo irrazonable la subsistencia de la relación laboral, incidiendo en la pérdida de confianza en la relación laboral que mantenía con la empresa; situación que no configura un despido arbitrario susceptible del pago de la indemnización legal.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo tercero. La controversia consiste en determinar si es válido o no el despido del demandante por haber incurrido falta grave del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Décimo cuarto. Inicialmente, es pertinente señalar que ambas instancias **han desestimado la reposición por despido fraudulento** al considerar que el demandante incurrió en la falta grave del literal e) del artículo 25 de la norma a la que se hace referencia líneas arriba, no pudiendo alegar que los hechos imputados en la carta de pre aviso de despido no han existido, ni que se hayan fabricado pruebas, ni que se haya producido por engaño u otro vicio de la voluntad; decisión que adquirió la calidad de «cosa juzgada»; por lo que, corresponderá únicamente pronunciarse sobre la indemnización por despido arbitrario otorgada al demandante.

Décimo quinto. En el presente proceso, del contenido del literal a) del artículo 25 de la norma en cuestión se advierte que la falta grave a la que se hace referencia **tiene que encontrarse relacionada con las obligaciones que debe o debería cumplir un trabajador**, las cuales emergen del contrato suscrito con su empleador; esto es, aquella conducta imputada debe estar vinculada con las funciones asignadas a un trabajador; en esa perspectiva, **no basta que se produzca un**

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

incumplimiento, sino que esa actuación quiebre la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y generando que la relación laboral se torne insostenible, **no siendo necesariamente relevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador,** desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

Décimo sexto. Analizando los actuados, se verifica que al demandante se le cursó la **carta de pre aviso de despido** del ocho de enero de dos mil diecinueve, **carta de ampliación de pre aviso de despido** el diecisiete de enero de dos mil diecinueve, y la **carta de despido** del veintiocho de enero de dos mil diecinueve, imputándole la siguiente falta grave:

- Incurrir en el incumplimiento al artículo 44 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería; en consecuencia, ha incurrido en la falta prevista en los literales a) y e) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al haberse encontrado en estado de ebriedad en la Unidad Minera e incumplir con disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.

Décimo séptimo. La imputación de falta grave se produjo en circunstancias en que el demandante, a primera hora del día uno de enero de dos mil diecinueve, fue intervenido por el personal de seguridad de la empresa, por cuanto se advirtió que se encontraba con signos visibles de ebriedad; se procedió a medir su grado alcohólico con el equipo analizador que la empresa utiliza para estos casos; producto de dicho examen, el equipo arrojó como positivo a grado alcohólico, por lo que el personal de seguridad le indicó que deberían apersonarse a Posta Médica de Cerro Lindo, y que luego debía ser conducido al Policlínico de la Sanidad de Chincha, a efectos que se tomen la prueba cualitativa, así como la extracción de

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

una muestra de sangre para su análisis cuantitativo de dosaje etílico; el mismo que obtuvo como **resultado 1.31 gramos de alcohol por litro de sangre**.

El demandante en su carta de descargo de fecha quince de enero de dos mil diecinueve, narra que el día veintiséis de diciembre de dos mil dieciocho ingresó una pequeña botella de plástico con pisco; posteriormente con fecha treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, por circunstancias personales, en su habitación empezó a beber pisco, mezclado con agua; pasado un lapso de tiempo se sintió aturdido y con malestar en la cabeza; decide salir de su habitación y caminar por los pasillos, y que estando cerca al comedor es intersectado por guardias de seguridad de Prosegur, alrededor de las 00:22 horas (entiéndase del día 01 de enero de 2019), indicándole dicho personal que sople un alcoholímetro, dando positivo; examen (alcotest) que se tomó por segunda vez en la Posta Médica de Cerro Lindo, siendo conducido a Chíncha al Policlínico de la Sanidad de las FF PP (llegando a las 03:00 horas), extrayéndole una muestra de sangre para prueba de alcoholemia; siendo relevado de asistir al centro de trabajo mientras duren las investigaciones.

Décimo octavo. En ese contexto descriptivo de los hechos, queda claro que la causal del despido está relacionada con la existencia de los hechos evaluados, que implican una **ruptura o incumplimiento al principio de buena fe laboral** que debe regir las relaciones entre empleador y trabajador; esto debido a que objetivamente estuvo involucrado en el ingreso de bebidas alcohólicas y su consumo en el centro de labores dedicado a la actividad de minería; todo ello, sin conocimiento de su empleador y a espaldas de la honestidad y rectitud inherente a la relación laboral, viciando de esta forma la confianza de su empleador para realizar conductas prohibidas; configurándose la falta contemplada en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; la cual ha quedado acreditada.

Décimo noveno. En esa línea de análisis, debemos tener en cuenta que la normativa sectorial minera, comprende el Reglamento de Seguridad y Salud en

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

Minería aprobado por el Decreto Supremo N.º 024-2016-EM y sus modificatorias; instrumento normativo que tiene por **objetivo prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo** y enfermedades ocupacionales, **promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera.**

El citado reglamento, establece que es de alcance a toda persona natural o jurídica, pública o privada, dentro de las actividades mineras y actividades conexas, quienes están obligadas a dar cumplimiento a todas sus disposiciones; **siendo de alcance también a los trabajadores**⁴. Asimismo, debemos incluir en el análisis, el Reglamento Interno de Trabajo⁵, que disciplina el ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones que señala la Ley, siendo de aplicación para todos los trabajadores que se encuentren en las unidades mineras de la empresa.

Debemos recalcar que los reglamentos en cuestión **recogen prohibiciones respecto al ingreso, posesión y/o ingesta de bebidas alcohólicas**; en el caso del Reglamento de Seguridad y Salud en Minería, en su artículo 44 literal h) sostiene como obligación del trabajador: **no introducir dichos productos** (alcohol y drogas) **a estos lugares** (dentro de las instalaciones de la empresa), y, relacionado con dicha obligación, la de **no ingresar al trabajo bajo la influencia de alcohol.**

Vigésimo. A su vez, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, en su artículo 89, literal g), considera que **ingerir, poseer y/o fomentar el uso de bebidas alcohólicas** o drogas prohibidas en el trabajo, así como **presentarse al centro de trabajo bajo los efectos** de las drogas o **el alcohol**, se consideran **faltas de carácter disciplinario, sujetas a sanción, incluyendo el despido.** Dichas reglas son de conocimiento de los trabajadores de las empresas que realizan la actividad minera desde el inicio de su contratación, no pudiendo el demandante desconocerlas, más aún si viene prestando servicios para la demandada desde el 05 de enero de 2012.

⁴ Artículo 3 del Reglamento de Seguridad y Salud en Minería

⁵ De folios 197 y siguientes

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

Vigésimo primero. Abundando en esa perspectiva de razonamiento, tampoco se ha tomado en cuenta la actividad desempeñada por el demandante como **electricista de primera del área de mantenimiento eléctrico de planta**; siendo importante apreciar que por el tipo de funciones que desempeñaba el trabajador demandante deba guardar una serie de deberes, entre ellos, la total ecuanimidad en el marco de una política de tolerancia cero al alcohol en la prestación del servicio en una unidad minera de producción; viéndose afectado sus deberes cuando el trabajador concurre en estado de embriaguez, pues dicha condición generará en el trabajador la pérdida de un óptimo desempeño físico y mental, vinculando necesariamente con la labor que presta, en detrimento en su prestación de servicio; particularmente en sectores de alto riesgo como el de la minería,

Debemos puntualizar que si bien el demandante al momento de ingerir alcohol (treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho) se encontraba fuera de horario de trabajo; es cierto que se le encontró deambulando por guardias de seguridad de Prosegur, alrededor de las 00:22 horas (entiéndase del día uno de enero de dos mil diecinueve) en estado de ebriedad por las instalaciones del campamento minero (cerca al comedor); y que debía presentarse a laboral en su puesto de trabajo el mismo día uno de enero de dos mil diecinueve, a las 7 a.m. conforme lo demuestra el **dosaje etílico** (folios 28), practicado **a las 3:40 horas** del mismo día, el demandante **tenía 1.31 gramos de alcohol por litro de sangre**.

En ese contexto de embriaguez, resulta imposible que el demandante metabolizara en el cuerpo humano dicha cantidad de alcohol en menos de 4 horas, puesto que, conforme al método de Widmark⁶, la eliminación del alcohol en el cuerpo humano

⁶ Sobre el citado método, la Casación 2064-2019, Huancavelica, de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil veintiuno, fundamento lo siguiente:

«TERCERO. Que, en principio, **este Tribunal Supremo en reiterada jurisprudencia aceptó la validez del método de WIDMARK para los efectos de determinar el nivel de alcohol en sangre** de un agente delictivo cuando cometió un hecho punible. Así se tiene, por ejemplo, las Ejecutorias Supremas recaídas en el recurso de nulidad 1377-2014/Lima, de nueve de julio de dos mil quince, y 840-2918/Lima, de veintiuno de mayo de dos mil diecinueve. Por consiguiente, se debe partir de esta regla jurisprudencial para analizar el presente caso, tanto más si así fue abordado por el perito en el examen pericial plenarial y lo asumieron las sentencias de mérito. **Es correcta la conclusión del citado perito en tanto en cuanto este método puntualiza que la eliminación del**

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

se da a un ritmo aproximado de 0.15 gramos por litro en sangre por hora, por lo que al haber transcurrido escasas horas desde la determinación de la cantidad de alcohol en sangre, si se parte de un resultado de 1.31 gramos **a las 3:40 horas del mismo día uno de enero de dos mil diecinueve**, era necesario que transcurran más de 8 horas para la eliminación total del alcohol; y, en el caso evaluado, a la hora de ingreso a laboral, **7 a.m. del mismo día uno de enero de dos mil diecinueve**, luego de 4 horas de dicho resultado, mantendría un grado relevante de embriaguez de **0.71 gramos de alcohol por litro de sangre**; con lo cual, la futura prestación de servicios del día uno de enero de dos mil diecinueve en esas condiciones porcentuales de embriaguez, aumentaría el riesgo de algún incidente o accidente de trabajo, en la actividad de **electricista de primera del área de mantenimiento eléctrico de planta**, actividad que, por su propia naturaleza, es riesgosa.

Vigésimo segundo. Por consiguiente, en ese contexto de **ingreso, posesión y/o ingesta de bebidas alcohólicas** del demandante que han derivado en la situación de embriaguez inicial de **1.31 gramos de alcohol por litro de sangre** al ser encontrado deambulando por las instalaciones del campamento minero de la demandada y el estado de embriaguez residual de **0.71 gramos de alcohol por litro de sangre** al tiempo de su ingreso a laboral, **7 a.m. del mismo día uno de enero de dos mil diecinueve** exponiendo a un riesgo latente de **ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo**, afectando la **cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera**; conlleva a este colegiado supremo a concluir que se ha configurado la falta grave laboral prevista en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 imputada por el empleador; y que se ha respetado los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido; pues, por las

alcohol en el cuerpo humano se da a un ritmo de cero puntos quince gramos por litro en sangre por hora [énfasis agregado], por lo que al haber transcurrido cinco horas y treinta minutos luego del hecho delictivo, si se parte de un resultado de cero puntos ochenta y nueve gramos, será de uno punto setenta un gramo por litro de alcohol en sangre.»

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

circunstancias sustentadas líneas arriba, la falta imputada ha alcanzado la gravedad suficiente que justifica la sanción del despido.

Vigésimo tercero. Al estar configurada la conducta del demandante imputada por el empleador como falta grave laboral, que ha dado lugar al quebrantamiento de la buena fe laboral y la confianza, generando así la imposibilidad de la subsistencia de la relación laboral; la consecuencia lógica y jurídica que se deriva de la misma, es que existe una causa justa del despido del demandante; y por ello, no corresponde la indemnización legal por despido arbitrario amparada por las instancias de mérito.

Vigésimo cuarto. Por tales razones, se concluye que la sala superior ha vulnerado el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; y el artículo 44 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería; por lo cual, son **fundadas** las causales de casación materia de análisis.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

1. **DECLARAR fundado** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada [REDACTED] mediante escrito presentado el tres de octubre de dos mil veintitrés (folios trescientos noventa y seis a cuatrocientos seis).
2. **CASAR la sentencia de vista** del dieciocho de septiembre de dos mil veintitrés (folios trescientos setenta y cuatro a trescientos ochenta y nueve); y, actuando en sede de instancia, **REVOCAR la sentencia de primera instancia** del veintitrés de junio de dos mil veintitrés que declaró fundada en parte la demanda; y la **REFORMARON a infundada** la demanda en el extremo

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

CASACIÓN LABORAL N.º [REDACTED]

LIMA

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO – Ley N.º 31699**

que declaró fundada en parte la indemnización por despido arbitrario, **ordenó pagar S/ 42,124.49.**

3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a ley.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia al demandante [REDACTED] a la entidad demandada [REDACTED], sobre reposición por despido fraudulento y otros.
5. **DEVOLVER** los actuados.

S. S.

ARÉVALO VELA

BELTRÁN PACHECO

PAREDES INFANZÓN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

JNRO/FLCP