

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

SUMILLA: Para efectos de que se configure la falta grave prevista en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a proporcionar información falsa, se debe acreditar el ánimo del trabajador, con la finalidad de conseguir una ventaja, independientemente de que se concrete o no. De otro lado, el inciso e) del artículo 25° de la norma citada, contempla dos supuestos: a) la concurrencia del estado de embriaguez y otros y b) la naturaleza de la función o el trabajo que reviste excepcional gravedad. Asimismo, la negativa del trabajador de someterse al examen correspondiente, se debe considerar como reconocimiento de su estado de embriaguez u otro, de acuerdo a la Ley.

Lima, seis de setiembre dos mil diecisiete

VISTA; la causa número ocho mil quinientos ochenta y uno, guion dos mil dieciséis, guion **MOQUEGUA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y De La Rosa Bedriñana; y el **voto singular** del señor juez supremo **Rodas Ramírez**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Southern Perú Copper Corporation S.A.**, mediante escrito presentado con fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y seis a trescientos noventa y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos sesenta, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cincuenta, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante **José Ricardo Rodríguez Veneros**, sobre reposición.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y cinco a ochenta y nueve del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

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

ii) Infracción normativa por inaplicación del extremo del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido a que la negativa del trabajador a someterse a la prueba de dosaje configura el reconocimiento del estado de ebriedad.

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

Por tanto, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y seis a cuarenta y siete, el actor solicita que se declare la existencia de un

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

despido fraudulento, contrario a la verdad y lesivo de derechos constitucionales; en consecuencia, su reposición en su puesto de trabajo u en otro de igual nivel remunerativo, con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante Sentencia de fecha dieciocho de diciembre de dos mil quince, declaró fundada la demanda, al considerar que las faltas graves imputadas al actor, previstas en los incisos a), d) y e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no se han configurado en la realidad, resultando faltas inexistentes; en consecuencia, determina que ha ocurrido en el caso de autos, un despido fraudulento, debiendo corresponderle al actor su reposición pretendida en el proceso.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que no se encuentra acreditado que el actor ha concurrido de manera reiterada en estado de embriaguez a su centro de trabajo. Además, que tampoco se verifica que el actor registró su ingreso y salida el día veinte de julio de dos mil quince, con el fin de obtener una ventaja, pues, era un hecho conocido que el demandante se retiró de su centro laboral a las ocho y cuarenta y cuatro de la mañana. Asimismo, la demanda no ha establecido las razones, por las cuales se produjo el quebrantamiento de la buena fe laboral. Siendo así, concluye que se ha configurado un despido fraudulento, por no haberse acreditado las faltas graves imputadas por la demandada.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución,

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal denunciada en el *ítem i)*, está referida a la infracción normativa por *interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

La norma en mención, prescribe:

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

(...)

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; (...).”

Cabe señalar que las infracciones normativas previstas en los *ítems ii) y iii)*, tienen relación directa la infracción anterior, pues se sustentan en un inciso del mismo artículo de la norma antes invocada¹, por lo que se debe hacer un análisis conjunto.

¹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

La norma en mención, indica:

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

(...)

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

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el despido del actor ha sido promovido por las faltas graves imputadas y acreditadas por la demandada, comprendidas en los incisos d) y e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, por la inexistencia de los hechos imputados por la demandada.

Quinto: Respecto al despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”².

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”³.

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato⁴.

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

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

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

³ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

⁴ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, pp. 65-66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otras, las siguientes: “d) *El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; y e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo*”.

Sexto: En relación a la falta grave, prevista en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR respecto a proporcionar información falsa.

El elemento material u objetivo es el dato falso que el trabajador suministra al empleador, pero, para que se configure la falta, es necesario que concurra un elemento subjetivo: que el trabajador actúe con el ánimo de hacerlo hacia el empleador o con el propósito de obtener una ventaja para sí⁵.

Al respecto, el jurista Blancas Bustamante, sobre la información falsa, señala:

“(…) las motivadas por el deseo de procurarse un beneficio al que no tiene derecho o de encubrir una falta propia para evitar su conocimiento y sanción por el empleador. Pero, también se sanciona la falsedad que obedece a la voluntad de causar perjuicio al empleador, aunque aquel no llegue a concretarse, con

⁵ Casación N° 2147-2004-LIMA.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

*independencia de que el trabajador pudiera obtener o no algún beneficio con dicha conducta*⁶.

En ese contexto, la falta grave comprendida en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a proporcionar información falsa, debe interpretarse, en el sentido que, el empleador solo podrá imputar dicha falta, siempre y cuando se acredite que la información falsa proporcionada al empleador, sean con el ánimo del trabajador de conseguir alguna ventaja, independientemente, si dicha ventaja se concrete o no.

Séptimo: En cuanto a la falta grave, contemplada en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La falta grave, citada en la premisa, contiene dos supuestos: a) consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, y b) no requiere que exista reiterancia, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor⁷.

Sobre el particular, se debe expresar que nuestra legislación laboral no solo ha previsto que se configura falta grave cuando exista concurrencia del trabajador 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 de un secretario

⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, pp. 242-243.

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, Ibídem, p. 248.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

administrativo a la de un soldador o chofer, pues, por la naturaleza de las funciones, de estos últimos cargos señalados, el ejercicio del mismo, puede ocasionar un accidente de trabajo, pudiendo afectar al trabajador mismo o terceras personas.

En ese sentido, para imputar al trabajador la falta grave, comprendida en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, le corresponde al empleador establecer cuál de los dos supuestos contemplados en la norma, ha ocurrido en el caso en concreto, el mismo que deberá ser adecuadamente fundamentado.

De otro lado, se debe precisar que el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla que la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

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

El Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el expediente N° 00606-2010-PA/TC, ha señalado en su 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.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

*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*⁸
(Subrayado es nuestro)

En relación al principio de razonabilidad, corresponde indicar que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual 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 arbitrarias⁸; 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.

Noveno: El despido fraudulento

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el expediente N° 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente:

“(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N° EXP. N.º 00535-2009-PA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.

Al respecto, resulta ilustrativo precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente N° 097 6-2001-AA/TC, señaló sobre el mismo tema, en su fundamento quince, lo siguiente:

“(…)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. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas (...)”.

Décimo: Solución al caso concreto

a) Respecto a la falta grave por proporcionar información falsa⁹

- La demandada sustenta la falta grave, en referencia, por haber consignado el demandante en el registro de asistencia, que el día veinte de julio de dos mil quince, laboró durante ocho horas: de siete de la mañana (07:00 a.m.) a tres de la tarde (03:00 p.m.), cuando se

⁹ Inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

encuentra plenamente acreditado que el trabajador abandonó las instalaciones de la empresa a las ocho y cuarenta y cuatro de la mañana (08:44 a.m.), de acuerdo a lo dispuesto en la carta de pre aviso y carta de despido, que corren en fojas dos a siete y veintisiete a treinta y tres, respectivamente.

- En el caso concreto, si bien se encuentra acreditado en autos, tal como ha sido expuesto por el propio demandante en su carta de descargos, que corre en fojas ocho a trece y escrito de demanda, que corre en fojas treinta y seis a cuarenta y seis, que efectivamente registró su ingreso y salida el día veinte de julio de dos mil quince, también es cierto, que para que se configure la falta grave, prevista en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se requiere acreditar también, el ánimo del demandante de obtener una ventaja, independientemente de que se concrete o no; supuesto fáctico que no ha sido corroborado por la demandada, parte que ostentaba la carga probatoria; más aún, si fue de conocimiento de dicha parte, el abandono de trabajo del actor a las ocho y cuarenta y cuatro de la mañana (08:44 a.m.), tal como se certifica en la constancia policial, que corre en fojas ochenta y siete a ochenta y ocho, presentada por la propia demandada y que el registro de salida en horario de la mañana, era una práctica recurrida.
- En ese contexto, no se encuentra acreditado que la Sala Superior ha infraccionado el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en **infundada** la causal contenida en el **ítem i)**.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

b) En mérito a la falta grave por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez¹⁰

- La demandada sustenta la falta grave, en referencia, por haber concurrido el actor en estado de embriaguez el día veinte de julio de dos mil quince, reputándose la negativa a someterse a la prueba de alcoholemia como aceptación de dicha condición; además, que las labores desarrolladas por el actor eran la de soldador, de acuerdo a lo dispuesto en la carta de pre aviso y carta de despido, que corren en fojas dos a siete y veintisiete a treinta y tres, respectivamente.
- La defensa del demandante se encuentra circunscrito en: a) la vulneración del principio de tipicidad, porque, en el supuesto negado de estar en estado de embriaguez, el mismo no fue reiterado, por lo que, no se configura el supuesto de despido; b) no se encontró en estado de embriaguez el día veinte de julio de dos mil quince; c) no se negó a la prueba de alcoholemia, por el contrario, se retiró de su lugar de trabajo, por orden del Ingeniero José Casanova, es más, tenía problemas de salud, ya que tenía la presión muy alta, luego de la discusión que había en el trabajo¹¹.
- De lo notado, corresponde indicar, que la falta grave imputada por la demandada, no se encuentra contemplada en el primer supuesto previsto en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, sino en el segundo supuesto, respecto a la gravedad por la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador.
- Asimismo, si bien en autos se verifica que los signos de ebriedad solo han sido identificados por el trabajador José Casanova Lanchipa, también es cierto, que obra en el expediente, la constancia policial, que

¹⁰ Inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

¹¹ Supuestos de hecho, que se verifican en la carta de descargos, que corren en fojas ocho a trece, el escrito de demanda, que corre en fojas treinta y seis a cuarenta y siete y lo expuesto en la Audiencia.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

corre en fojas ochenta y siete a ochenta y ocho, instrumento público, que certifica que el actor realizó abandono de trabajo el día veinte de julio de dos mil quince, aproximadamente a las ochenta y cuatro y cuatro de la mañana (08:44 a.m.) con síntomas de ebriedad, pues, se negó a realizar el examen de alcoholemia, de acuerdo a lo manifestado por el trabajador antes citado. De otro lado, se debe tener en cuenta, que el demandante no acreditó que efectivamente tenía permiso de su jefe para salir de las instalaciones y que tenía problemas de salud, toda vez que resulta prueba insuficiente¹², los monitoreos de presión, efectuadas con fechas posteriores al veinte de julio de dos mil quince, que corren en fojas catorce a diecisiete.

- En ese contexto, se acredita que el demandante se negó someterse a la prueba correspondiente, hecho que se encuentra corroborado en la constancia policial; motivo por el cual, se considera el reconocimiento del estado de embriaguez, de acuerdo al último párrafo del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- En atención a lo expuesto, y atendiendo a la naturaleza de las funciones desarrolladas por el demandante en el cargo de soldador, cargo que no requiere mayor detalle, pues por la naturaleza del cargo se puede inferir que ostenta una alta probabilidad de sufrir accidentes como: choques eléctricos, incendios, caídas, quemaduras y etcétera; resulta acorde a Ley, el despido sufrido por el demandante, por la configuración de la falta grave contemplada en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

¹² No genera convicción en el juzgador la prueba.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Décimo Primero: En mérito a lo anotado, ha quedado establecido que se ha configurado la falta grave contemplada en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, supuesto que es suficiente para promover el despido del actor, en mérito al principio de razonabilidad, atendiendo al estado de ebriedad del actor y por la exposición y riesgo de las labores que necesitan diligencia, concentración y sobriedad. En consecuencia, es evidente que no se ha configurado el despido fraudulento, por hechos inexistentes.

Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado las causales denuncias en los **ítems ii) y iii)**, referidas al inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por consiguiente, el recurso de casación deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Southern Perú Copper Corporation S.A.**, mediante escrito presentado con fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y seis a trescientos noventa y seis; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista**, de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos sesenta; **y actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la **Sentencia apelada** de fecha dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cincuenta, que declaró **fundada** la demanda; y **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA**; y **ORDENARON** la publicación de la presente

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **José Ricardo Rodríguez Veneros**, sobre reposición; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Jmrp

EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO RODAS RAMÍREZ, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Southern Perú Copper Corporation S.A.**, mediante escrito presentado con fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y seis a trescientos noventa y seis, contra la **Sentencia de Vista**, de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos sesenta, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y siete a doscientos

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

cincuenta, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante **José Ricardo Rodríguez Veneros**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución expedida con fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochenta y cinco a ochenta y nueve, se declaró procedente el recurso de interpuesto por la entidad demandada, por las siguientes causales: **i) Interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) Inaplicación del extremo del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido a que la negativa del trabajador a someterse a la prueba de dosaje configura el reconocimiento del estado de ebriedad y iii) Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.**

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso:

De la revisión de la demanda, que corre de fojas treinta y seis a cuarenta y siete, se verifica que el demandante solicita que se declare la existencia de un

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

despido fraudulento contrario a la verdad y lesivo de derechos constitucionales, ocurrido el veinte de julio de dos mil quince y, en consecuencia, disponer su reposición al cargo que venía ocupando antes de su cese (mecánico soldador) o en otro de igual nivel y jerarquía remunerativa; además del pago de costos y costas del proceso.

b) Sentencia de primera instancia:

El juez del Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, a través de la sentencia expedida con fecha dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cincuenta, declaró fundada la demanda, ordenando que la empresa demandada proceda a reponer al demandante en el puesto habitual de trabajo que ocupaba antes del despido o en uno de similar jerarquía e igual remuneración, más costos y costas del proceso.

Argumenta que los hechos atribuidos al demandante no pueden constituir falta grave alguna, sino que han sido forzados para hacerlos encajar en supuestos normativos, valiéndose de ello para aplicar la sanción de despido, lo que configura el despido con fraude. En suma, considera que no existe prueba alguna que acredite las falta imputadas al actor, máxime si no ha se ha podido comprobar el estado de embriaguez del demandante.

c) Sentencia de segunda instancia:

A su turno, la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la citada corte superior, en virtud a la apelación planteada por la parte demandada, procedió a confirmar la apelada.

Segundo: Infracción normativa

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo la Ley N° 29497 a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

En el caso de autos, el demandante solicita la reposición a su centro de labores, como consecuencia de haber ocurrido un despido fraudulento en su contra. Al respecto, corresponde indicar que el despido fraudulento se produce cuando se despide a un trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla, formalmente, con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

Cuarto: En cuanto a la primera causal declarada procedente, consistente en la interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esta prescribe:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

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:

(...) d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal (...).

Quinto: La causal denunciada se relaciona con la imputación efectuada al demandante en la carta de despido de fecha veintinueve de setiembre de dos mil quince; es decir, que el trabajador brindó información falsa a su empleador al haber consignado en el registro de asistencia el día veinte de julio de dos mil dieciséis, que laboró desde las siete de la mañana hasta las tres de la tarde; sin embargo, quedó acreditado que abandonó las instalaciones de la empresa a las ocho horas y cuarenta y cuatro minutos de la mañana. Todo ello, con la finalidad de obtener una ventaja patrimonial para que se le compute ese día como laborado.

Sexto: En el caso de autos ha quedado establecido que efectivamente, el día veinte de julio de dos mil quince, el demandante -al iniciar sus labores- firmó, tanto el registro de ingreso como el de salida en simultáneo, señalando inclusive que lo hizo por costumbre, puesto que siempre los trabajadores han procedido de esa manera, por cuanto ello agiliza el poder cambiarse antes de retirarse del centro de trabajo, más aun, si tal registro de ingreso y salida estuvo refrendado por la rúbrica de su supervisor.

Ahora bien, respecto a que por haber registrado tanto la entrada como la salida en un solo acto, el demandante pretendía obtener un beneficio, ello no encuentra sustento o asidero para ser considerada causal de despido, por cuanto ha quedado acreditado que el demandante se retiró del centro de trabajo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

en horas de la mañana (8:44 am), lo cual fue un hecho conocido por sus superiores y posteriormente constatado por la autoridad policial en cuanto la demandada requirió su presencia, de lo que se colige que no existió el ánimo o la intención de obtener un provecho indebido u obtener beneficio económico alguno, más aun si no ha sido acreditado haberse obtenido beneficio de índole alguna, sino más bien, ha quedado acreditado que el llenado simultáneo del registro de ingreso y salida se efectuó por ser una práctica constante, lo cual no puede dar lugar al despido del trabajador; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Sétimo: En cuanto a la segunda y tercera causal declaradas procedentes, consistentes en: **la inaplicación del extremo del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido a que la negativa del trabajador a someterse a la prueba de dosaje configura el reconocimiento del estado de ebriedad y la interpretación errónea del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, estas normas, que deben ser analizadas de manera conjunta, señalan lo siguiente:

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

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo (...).

Octavo: Tal como se corrobora de la imputación efectuada al demandante en la carta de despido de fecha veintinueve de setiembre de dos mil quince, se le atribuyó haber concurrido a laborar en estado de ebriedad y como consecuencia de ello, este se rehusó a que se le haga pasar la prueba de alcoholemia, pese a haber sido informado por su jefe que antes de retirarse de las instalaciones debía permanecer en la oficina de jefatura del taller de mecánica de automotriz a la espera del personal de la Policía Nacional para ser sometido a la citada prueba. Ante tal situación, el no someterse a la prueba de alcoholemia constituyó aceptación de la condición o estado de ebriedad.

Noveno: En el caso concreto, previamente debemos analizar si el demandante efectivamente ingresó a laborar a la empresa en estado de ebriedad, el día veinte de julio de dos mil quince, para posteriormente establecer si se rehusó a pasar por la denominada prueba de alcoholemia.

De la revisión de autos, no es cierto que no exista medio probatorio que desvirtúe el estado en el que llegó a laborar el demandante el día veinte de julio de dos mil quince, puesto que en la audiencia de juzgamiento (hora 02:26), el Supervisor José Casanova Lanchipa dejó constancia que le hizo saber al demandante su aliento a alcohol, quien reconoció haber bebido el día anterior. Por ello, en la denuncia policial que corre de fojas ochenta y siete a ochenta y ocho, consta que la actuación de la autoridad estuvo dirigida no solamente a constatar el supuesto abandono de trabajo del demandante, sino que también fue porque estuvo dirigida a constatar sus visibles síntomas de ebriedad, conforme lo sostiene de manera uniforme el Supervisor José Casanova Lanchipa y que, pese a haber sido comunicado –el actor- del procedimiento a seguir, este abandonó las instalaciones de la empresa con la intención de evadir el examen indicado.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Décimo: Ante tal escenario corresponde agregar que el argumento de defensa del demandante, no probado, es que dejó las instalaciones de la empresa, por disposición de su superior, al encontrarse con la presión alterada, lo cual tampoco está probado, además de no correr en autos medio probatorio alguno que certifique el mal que padece el demandante, verificándose únicamente de fojas catorce a diecisiete, el monitoreo de presión en fechas posteriores (veintiséis de agosto, uno de setiembre y nueve de setiembre de dos mil quince) al día de ocurrido el hecho controvertido (veinte de mayo de dos mil quince), los cuales no arriban a la conclusión del padecimiento del actor, de lo que se concluye su negativa para someterse a la prueba correspondiente, habiéndose configurado el reconocimiento de dicho estado, más aun si ello consta en la denuncia policial que corre de fojas ochenta y siete a ochenta y ocho.

Décimo Primero: Es pertinente agregar que si bien es cierto, no se ha acreditado en autos el requisito de concurrencia reiterada en estado de embriaguez del demandante; sin embargo, este no es necesario debido a que no queda duda de la naturaleza de la función realizada, puesto que esta sí reviste de excepcional gravedad, al haberse desempeñado como técnico soldador de fundición en el Taller de Mecánica Pesada (conforme con su manifestación de fecha cuatro de agosto de dos mil quince, que corre de fojas sesenta y seis a sesenta y siete vuelta), cargo que de por sí requiere de sumo cuidado en su cumplimiento, al ser la misión de la empresa demandada, la extracción y producción de recursos minerales como: cobre, molibdeno, zinc, plomo, carbón y plata y el respectivo procedimiento de minado, fundición, refinación, transformación y comercialización de estos, razón por la cual, las causales denunciadas devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones:

MI VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Southern Perú Copper Corporation S.A.**, mediante escrito

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

CASACIÓN LABORAL Nº 8581-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT

presentado con fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y seis a trescientos noventa y seis; en consecuencia, **SE CASE** la **Sentencia de Vista**, de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos sesenta, **y actuando en sede de instancia**, **SE REVOQUE** la **Sentencia apelada** de fecha dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cincuenta, que declaró **fundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento, y **REFORMÁNDOLA** se declare **INFUNDADA**; y **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **José Ricardo Rodríguez Veneros**, sobre reposición por despido fraudulento; y se devuelvan.

S.S.

RODAS RAMÍREZ

ldmm/