



**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° del 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 l 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