



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

***Sumilla:** Se utiliza indebidamente el poder sancionador del empleador, cuando impone sanción de despido al trabajador que concurre a su centro de trabajo en estado de embriaguez, sin prever los supuestos de "reiterancia" o "la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad".*

Lima, diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno

VISTA; la causa dieciséis mil ochocientos treinta, guion dos mil diecinueve, **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **CFG INVESTMENT Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el seis de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos setenta y siete a trescientos noventa y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos sesenta y tres, que **revocó** la **Sentencia de primera instancia** de fecha veinticinco de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos doce a trescientos veintidós, que declaró **infundada** la demanda y, *reformándola*, declararon **fundada** la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, **Víctor Hugo Blas Quesada**, sobre **Nulidad de despido y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha tres de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas setenta y siete a ochenta y uno del cuaderno de casación formado, por las causales de:



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.**
- ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR.**
- iii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 25° inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1. Pretensión: Conforme se aprecia del escrito de demanda, que corre de fojas ciento veinticinco a ciento cuarenta y dos, subsanado en fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y seis, el demandante solicita reposición por nulidad de despido por participar en procesos ante las Autoridades judiciales contra la demandada, violación al fuero sindical, por participar en actividades sindicales, en su condición de secretario general adjunto del Sindicato Único Nacional de Trabajadores Investment – SUNTRAIN, y por violación a las garantías del debido proceso y el irrestricto derecho a la defensa que consagra la constitución política del Perú; asimismo, solicita el abono de remuneraciones dejadas de percibir con la inclusión de incrementos por convenio colectivo y/o laudos arbitrales, y compensación por tiempo de servicios; más intereses legales, costas y costos del proceso.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

1.2. Sentencia de primera instancia: El Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha veinticinco de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos doce a trescientos veintidós, declaró infundada la demanda en todos sus extremos; al considerar que, de la revisión de los medios probatorios aportados al proceso, si bien el actor niega haber concurrido en estado de embriaguez a su trabajo, no es menos cierto que se opuso a que le realicen el dosaje etílico, desobedeciendo los lineamientos de la empresa, así como al coordinador de seguridad y salud ocupacional quien se encontraba en compañía del efectivo policial, incurriendo en las faltas graves descritas en la carta de preaviso, así como en la de despido, pues contravino los incisos a) y e) del artículo 77° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, y los mismos incisos del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR; concluyendo que, el despido del actor no se dio por represalias sindicales, ni por haber interpuesto demandas laborales ante el Poder Judicial, sino por haber cometido las faltas graves imputadas.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de vista de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos sesenta y tres, **revocó** la sentencia apelada, y reformándola declaró fundada, ordenando que la demandada cumpla con reponer al demandante.

Señala que, si bien el demandante ha reconocido que se negó a someterse al dosaje etílico solicitado, por lo que dicha negativa debe reputarse como reconocimiento del estado de ebriedad; sin embargo, el despido del actor viola el debido proceso, debido a que la emplazada al momento de imponerle la sanción lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no tuvo en cuenta lo



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

establecido en el artículo 75° de su propio Reglamento Interno de Trabajo, que señala que las medidas disciplinarias de amonestación verbal, escrita y suspensiones, serán aplicadas proporcionalmente a gravedad y reiteración de la falta cometida, así como también como a los antecedentes del trabajador; es decir, la sanción impuesta al demandante resulta desproporcionada e irrazonable, la demandada no ha argumentado que el demandante tenga antecedentes disciplinarios o sea reiterante en la falta atribuida, por lo que la sanción de despido no fue la más adecuada e idónea.

En lo concerniente a las interposiciones de procesos judiciales, precisamente respecto del expediente Nº 1916-2017, se encuentra en proceso de casación pendiente de resolver; y que, el demandante labora actualmente en la ciudad de Chimbote, en razón de una medida cautelar de no innovar, existiendo nexo causal con la ejecución del proceso cautelar y que las partes han expresado que el proceso principal de cese de actos de hostilidad se encuentra en trámite de casación; en consecuencia: la demandada actúa con represalia contra el demandante a consecuencia de los procesos judiciales en su contra.

Segundo: Delimitación de la controversia.

En el presente caso, al haberse declarado procedente el recurso de casación por causales de infracción normativa¹ tanto de naturaleza procesal como sustantivas, resulta necesario examinar en primer término la infracción referente a la contravención de la norma que garantiza el derecho al debido proceso y a una debida motivación de resoluciones judiciales, porque de existir tal

¹ Por **infracción normativa** debemos entender la causal a través de la cual, la parte recurrente **denuncia la existencia de un error de naturaleza procesal o sustantiva**, que incide directamente sobre el sentido de lo decidido por la Sala Superior. Los **errores** que pueden ser alegados como infracción normativa **pueden comprender a los supuestos de aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de una norma**, que como se ha señalado pueden ser de carácter sustantivo o procesal.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

contravención, ya no cabe pronunciamiento sobre la causal sustantiva de la materia controvertida.

Pues, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497², Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada; y se procederá a analizar la causal sustantiva.

Tercero: Sobre la causal procesal declarada procedente

Al respecto, en primer término, pasaremos a analizar la causal de orden procesal declarada procedente, la cual está referida a la ***Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, la misma que establece:

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)

Cuarto: Esta Sala Suprema ha establecido, en la **Casación número 15284-2018-CAJAMARCA** que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

² Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

"Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió" (el resaltado es nuestro).



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución, o incluso hasta la instancia correspondiente.

Quinto: Pronunciamiento sobre la causal procesal

De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que el Colegiado de mérito ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas que determinaron su decisión, luego del análisis que realizó sobre los medios probatorios actuados en el presente caso. Por lo que no ha vulnerado el derecho al debido proceso ni a la debida motivación de las resoluciones judiciales.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sin embargo, ello no significa que tales valoraciones hayan sido las correctas, pero son las que finalmente precisó el Colegiado Superior para tomar su decisión, en ese sentido, no se evidencia algún supuesto de vicio de motivación, empero, ello no quiere decir que se comparta el sentido del Colegiado Superior, pero tampoco la impugnante puede alegar que por ostentar un criterio distinto al del órgano jurisdiccional ello pueda ser causal para cuestionar la motivación. Por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en **infundada** la causal analizada.

De las causales materiales declaradas procedentes

Sexto: Esta Sala Suprema declaró procedente la **Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR**, la misma que dispone lo siguiente:

“Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Séptimo: Cabe mencionar que este Supremo Tribunal centrará su análisis en determinar si la sanción impuesta al trabajador ha sido -o no-, expedida en contravención a los límites sancionadores del empleador, toda vez que el



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

argumento central del recurso de casación está referido a que el empleador tiene la facultad de imponer y aplicar sanciones a faltas cometidas por los trabajadores, que como en el caso de autos, se acreditó fehacientemente con la sola negativa del actor en pasar el dosaje ético.

Octavo: Facultad de sanción del empleador

8.1. El fundamento del poder de dirección del empleador se encuentra en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que el Estado garantiza la libertad de empresa, comercio, industria y estimula la creación de riqueza. En tal virtud, le corresponde al empleador organizar y dirigir su empresa a fin de lograr sus objetivos y para ello goza del poder de dirección, esto es, la facultad de sancionar las faltas del trabajador en el desempeño de sus funciones, faltas que perjudican el normal desarrollo de la producción, de los servicios o las relaciones de trabajo.

8.2. Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond³ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

8.3. El poder disciplinario debe ser ejercido en forma proporcional a la gravedad de la falta cometida por el trabajador. Según Cabanellas, los requisitos que

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124.



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

debe reunir la sanción disciplinaria son: a) debe haber inmediatez entre la falta cometida y su sanción; b) la finalidad debe estar referida a la propia prestación del servicio; c) debe despertar en el sujeto el sentimiento de propia responsabilidad; y, d) debe existir proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta.

8.4. De acuerdo al maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez, lo razonable es la proporcionalidad entre las sanciones y la conducta del trabajador, tanto en lo que se refiere a la falta como a su reiteración, así como a los restantes antecedentes del trabajador sancionado. También la sanción debe ser impuesta teniendo en cuenta la afectación o perjuicio causado al centro de trabajo con el incumplimiento; factores que han sido observados por el Juzgador al momento de evaluar la sanción impuesta por la parte demandada en ejercicio de su poder sancionador derivado de su facultad de dirección.

8.5. En síntesis, el poder disciplinario se gradúa en función de la gravedad de las faltas del trabajador y culmina en el derecho del empleador de sancionar al trabajador por propia decisión.

Solución al caso concreto

Noveno: Conforme se aprecia de los actuados, no se está cuestionando la facultad del empleador de imponer o aplicar sanciones ante la falta que haya cometido el actor, sino que, si la misma reviste tal gravedad que haga imposible la continuación del vínculo laboral entre las partes, de tal forma que aplique la sanción más drástica, que para el caso de autos fue el despido.

Dicho ello, queda claro que, el actor al no someterse al dosaje ético, puede entenderse como un reconocimiento del estado de ebriedad que denuncia la empresa demandada, ello debido a que como bien lo ha expresado la sala superior, el demandante no ha explicado con razonabilidad y mayores



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

fundamentos el motivo de su negativa de que se le practique dicho examen; sin embargo, así como la propia ley prevé que concurrir a trabajar en estado de ebriedad, pueda tipificarse como una falta grave, lo cierto también es que dicho hecho requiere de otros supuestos que la misma ley ha considerado para estos casos, como la “reiterancia” o “la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad”, lo cual de alguna forma limita la facultad sancionadora de la demandada de imponer la sanción más drástica, ello por el simple hecho de que la falta cometida pueda que no sea considerada como una falta grave. Es decir, si bien la norma denunciada, establece que el empleador tiene la facultad de sancionar disciplinariamente al trabajador, dicho accionar debe encontrarse dentro de los límites de razonabilidad y proporcionalidad.

La demandada en su Reglamento Interno de Trabajo ha establecido criterios para la aplicación de sanciones, dentro de los cuales prevé: i) amonestación verbal, ii) amonestación escrita, iii) suspensión, y iv) despido; lo cual guarda relación con los siguientes artículos:

74°.- Suspensiones.

*La Gerencia de Recursos Humanos **determinara los días de suspensión** sin goce de haber, cuando se comentan las siguientes faltas:*

(...)

c) Ingerir o fomentar el consumo de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes en el trabajo y/o durante la jornada. También se incluye el ingresar al centro de trabajo en estado etílico o bajo el consumo de drogas.

(...)

75°.- Aplicación de las medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de amonestación verbal, escrita y suspensiones serán aplicadas conforme al siguiente procedimiento:



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

(...)

b) *Una vez investigada la falta y como consecuencia de ello, adquirida la certeza sobre la responsabilidad de los hechos, se aplicara al colaborador las medidas disciplinarias que considere proporcionales a la gravedad y reiteración de la falta, así como a los antecedentes del colaborador.*

(...)”.

Es decir, es la propia demandada quien reconoce que la aplicación de alguna sanción debe ser proporcional a la gravedad, así como teniéndose en cuenta lo previsto por la Ley de la materia.

Décimo: En consecuencia, si bien todo empleador tiene poder de dirección, el cual se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que en caso de la imposición de sanción alguna y/o medida disciplinaria, dicho acto debe estar dentro los límites de razonabilidad, proporcionalidad y debidamente motivada, ello con la finalidad de que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; por lo que, de conformidad con lo expresado en la presente resolución, lo cual se encuentra debidamente dilucidado por el Colegiado Superior, en el extremo del despido del actor, no resulta razonable y proporcional la sanción impuesta, en tanto no hubo reiterancia y las funciones que realizaba el actor en la semana en que se produjo el hecho, eran funciones temporales de realizar planos de estructuras, debiendo desestimarse la causal denunciada.

Décimo primero: En lo concerniente a la causal declarada procedente referida a la **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 25° inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR**, la misma que establece lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
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 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”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo segundo: Cabe mencionar que este Supremo Tribunal centrará su análisis, conforme a lo argumentado por la parte recurrente en su escrito de casación, al señalar que la Sala Superior comete un error interpretativo al evaluar las funciones temporales que había desempeñado el trabajador, ya que no se ha tenido en cuenta su verdadera función, que es de soldador.

Solución al caso concreto

Décimo tercero: Bajo tal contexto, este Supremo Tribunal considera que para analizar la sanción que se le impuso al actor, se debe partir por lo establecido en la causal denunciada, la cual señala que existe falta grave por concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez, siempre y cuando dicha concurrencia sea reiterativa, y aunque no lo sea, la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.

Para lo cual, de lo referido por la propia demandada se tiene que, durante la semana en que se cometió la falta, el actor se dedicaba a realizar planos de estructuras metálicas de las embarcaciones, lo cual se condice con lo señalado



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

en el recurso de casación, al precisar textualmente: “La Sala comete un error interpretativo al evaluar las funciones temporales que había desempeñado días antes el trabajador, (...)”, de lo que se infiere que el demandante en dicho periodo (incluyendo el día de los hechos ocurridos) no ejercía funciones que revistan de excepcional gravedad y/o pudieran poner en peligro su integridad o la de sus compañeros, sino que venía realizando funciones intelectuales o administrativas, en consecuencia no se habría configurado la excepcionalidad a la que hace referencia la causal denunciada.

Además, la demandada también ha expresado que anterior a la fecha en que ocurrieron los hechos el demandante no ha concurrido en estado de embriaguez, así como tampoco ha aportado medio probatorio alguno en el que se verifique alguna sanción disciplinaria por dicho hecho y/u otro, en consecuencia no se configura el supuesto de reiterancia al que también hace referencia la causal aludida.

Décimo cuarto: En tal sentido, como bien ha sido dilucidado por el Colegiado Superior, si bien existe falta cometida por el actor, al no haberse cumplido con los supuestos que señala la causal denunciada para que la falta sea tipificada como una falta grave que amerite el despido del actor, en consecuencia, existen motivos razonables para la subsistencia de la relación laboral.

Siendo así, debe considerarse que la imputación efectuada al actor, referida a la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez, resulta desproporcional, y, por tanto, debe desestimarse la causal material analizada.

En mérito a lo expuesto se concluye que el Colegiado Superior no ha infringido el **artículo 9° y el artículo 25° inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16830-2019
DEL SANTA

Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR; en consecuencia, las
causales invocadas devienen en *infundadas*.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **CFG INVESTMENT Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el seis de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos setenta y siete a trescientos noventa y tres; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos sesenta y tres; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante, **Víctor Hugo Blas Quesada**, sobre **Nulidad de despido y otros**; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

Jllr/kabp