



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

***Sumilla.** La conducta del actor impidió que se desarrolle la evaluación y prueba de descarte Covid-19, necesaria para el ingreso a su centro de trabajo; infringiendo sus obligaciones referidas a la seguridad y salud en el trabajo al momento de desarrollar su actividad y la relación de confianza existente entre el trabajador y el empleador, que supone el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo.*

Lima, veintitrés de agosto de dos mil veintitrés

VISTA; la causa número cincuenta mil doscientos cuarenta y cinco, guion dos mil veintidós, 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 la parte demandante, **Héctor Raúl Berrios Viza**, mediante escrito presentado el diecinueve de setiembre de dos mil veintidós (fojas trescientos ochenta a trescientos ochenta y cuatro), contra la **sentencia de vista** de fecha cinco de setiembre de dos mil veintidós (fojas trescientos sesenta y uno a trescientos setenta y cinco), que **confirmó** la **sentencia apelada** de fecha dos de junio de dos mil veintidós (fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y cuatro) que declaró **infundada** la demanda; en el proceso laboral seguido contra **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, sobre **reposición**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha nueve de marzo de dos mil veintitrés (fojas sesenta y cuatro a sesenta y siete del cuaderno de casación) esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley***



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR;

ii) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) 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.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero. Los actos procesales relevantes del presente proceso son los siguientes:

1.1. Pretensión. Conforme se advierte del escrito de demanda presentada el treinta de abril de dos mil veintiuno (fojas tres a dieciocho), que el demandante solicita: se declare que en fecha veintitrés de marzo de dos mil veintiuno el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento, en consecuencia, se ordene su reposición laboral como Técnico III Mantenimiento Instrumentación Concentradora de la empresa demandada Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima; y como pretensión subordinada: impugnación del despido, a fin que se deje sin efecto dicha medida disciplinaria y se disponga la reposición laboral del demandante como Técnico III Mantenimiento Instrumentación Concentradora de la empresa demandada Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

1.2. Sentencia de primera instancia. El Noveno Juzgado de Trabajo – Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia del dos de junio de dos mil veintidós declara **infundada** la demanda.

1.3. Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la referida Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha cinco de septiembre de dos mil veintidós **confirmó** la sentencia de primera instancia; al considerar que el actor estaba obligado a realizarse la prueba y tamizaje, conforme los horarios programados por el empleador, hecho que no se realizó debido al estado de ebriedad en el cual se encontraba y que imposibilitaba el llenado de formatos y consentimiento libre y voluntario.

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, 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 número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Sobre las causales declaradas procedentes

Las causales declaradas procedentes se encuentran referidas a la ***infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9 e inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de***



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; que disponen 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.

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

- a) **El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. (...)**

Cuarto. Solución del caso concreto

En el presente caso, el demandante pretende principalmente su reposición laboral argumentando que sufrió un despido fraudulento, al habersele atribuido hechos notoriamente falsos que configurarían el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y la comisión de falta grave establecida en los incisos a) y 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, al haber asistido en estado de ebriedad a la evaluación y prueba de descarte Covid-19 programada para el diez de febrero de dos mil veintiuno, dentro de su periodo de descanso.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Quinto. La parte recurrente plantea como argumentos de su recurso de casación que la Sala Superior interpretó erróneamente el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR al considerar que el empleador solo puede ejercer su poder de dirección y disciplinario mientras la jornada laboral de actor se encuentre activa; y que, el poder de dirección del empleador se encuentra limitado a la jornada y horario laboral acordado en el contrato de trabajo.

Asimismo, sostiene que el Colegiado Superior interpretó erróneamente el inciso a) 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 en tanto no incumplió con sus obligaciones laborales pues concurrió en estado de ebriedad para la toma de prueba de descartar Covid-19 en el séptimo día de descanso; es decir, que no puede tenerse por quebrantada la buena fe laboral si la conducta no genera inmediata obligación de laborar ni incumplida una obligación de trabajo si la conducta ocurre fuera del centro, jornada y horario de trabajo.

Sexto. De la revisión de autos se advierte lo siguiente:

- Ambas partes admiten que el actor laboró como Técnico III mantenimiento Instrumentación concentradora desde el uno de noviembre de dos mil diecinueve hasta el veintitrés de marzo de dos mil veintiuno.
- El diez de febrero de dos mil veintiuno, el demandante estuvo programado para concurrir al Megacentro a fin de pasar evaluación clínica y tamizaje para descartar Covid-19.
- El actor aceptó que el diez de febrero de dos mil veintiuno concurrió al establecimiento Megacentro en estado de ebriedad. Siendo el dosaje



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

etílico número 0030 arrojó 1.16g/l (un gramo dieciséis centígramos de alcohol por litro de sangre).

- De acuerdo al rol de guardia programado del diez al diecisiete de febrero de dos mil veintiuno, el demandante se encontraba como gozando de sus días de descanso (fojas ciento setenta y seis a ciento setenta y siete).
- El tres de marzo de dos mil veintiuno, la demandada remitió al actor carta notarial de imputación de cargos imputando que:

“el día 10 de febrero de 2021 el demandante se encontraba programado para pasar la evaluación clínica y el proceso de tamizaje para el descarte de COVID-19; que el demandante se presentó en el local de Megacentro al promediar las 10:00 am, y en el primer control de seguridad el agente se percató que tenía un caminar no coordinado, por lo que en el segundo control fue intervenido y tras una serie de preguntas éste afirmó que había tomado bebidas alcohólicas en día anterior en una reunión; por lo que, en compañía de un efectivo policial fue conducido a la Comisaría de Ciudad Blanca Paucarpata, lugar en el que se le realizó la prueba de dosaje etílico dando por resultado positivo; que este hecho se ve agravado debido a que participó en una reunión familiar, teniendo en cuenta que Arequipa se encontraba en nivel muy alto de la pandemia de COVID-19”.

El veintitrés de marzo de dos mil veintiuno, la demandada cursó al demandante la carta de despido al determinar la existencia de los hechos materia de imputación de cargos, la gravedad de la infracción y que el demandante no desvirtuó las faltas graves imputadas.

Séptimo. Liminarmente, de los argumentos que sostienen la defensa del demandante en su descargo a la carta de preaviso de despido y replicados en su escrito postulatorio de demanda, queda claro que este sostiene que el diez de febrero de dos mil veintiuno se encontraba en su día de descanso y por tanto no estaba obligado a participar de la evaluación y proceso de tamizaje programado ni tenía obligación de cumplir con las disposiciones emanadas por la empresa.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Octavo. Ahora bien, teniendo en cuenta que la buena fe laboral, implícitamente contempla **la relación de confianza** que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan las obligaciones emanadas del contrato de trabajo; así el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones, así como el trabajador espera que su empleador cumpla con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, este conjunto de **deberes recíprocos** derivados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, representan la esencia de la buena fe laboral.

Asimismo, debe tenerse en consideración que el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR estipula que constituye falta grave además del incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, **la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos**, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

Noveno. En el caso concreto, se advierte el demandante se desempeñaba como *Técnico III de mantenimiento Instrumentación Concentradora* en el centro de trabajo ubicado en el asiento minero Cerro Verde, sin número, distrito de Uchumayo, con turno itinerante de 7X7 (siete días de descanso por siete días de labor efectiva).

Y que, el actor el diez de febrero de dos mil veintiuno, cuando se encontraba en su día de descanso, concurrió al establecimiento Megacentro en estado de ebriedad, motivo por el cual no pudo pasar la evaluación y prueba de descarte de Covid-19.

Décimo. Por su parte, la demandada implementó las pruebas de descarte de Covid-19 como parte de sus protocolos para la prevención de contagio de Covid-



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

19 en su Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19. Asimismo, se verifica que esta obligación también se estableció en la normativa nacional con la Resolución Ministerial número 128-2020-MINEM, que aprueba el protocolo sanitario para la implementación de medidas de prevención y respuesta frente al COVID19 en las actividades del subsector minería, el subsector de hidrocarburos y el subsector de electricidad, que en su título III, y que señalaba: *“(…) en todas las actividades de los Subsectores Minería; asimismo, antes del traslado a la unidad minera se efectuara la aplicación de pruebas para COVID serológicas o moleculares a los trabajadores, a cargo del empleador.”*

Décimo primero. Si bien es cierto que, el diez de febrero de dos mil veintiuno el actor concurrió al establecimiento Megacentro en estado de ebriedad cuando se encontraba en su día de descanso, se debe tener en cuenta que las obligaciones tanto del empleador como trabajador emanadas del contrato de trabajo subsisten en la medida que estén orientadas a procurar el desarrollo de la relación laboral.

Así, la conducta del actor impidió que se desarrolle la evaluación y prueba de descarte Covid-19; infringiendo sus obligaciones referidas a la seguridad y salud en el trabajo al momento de desarrollar su actividad, puesto que el despistaje de Covid-19 resultaba necesaria para el ingreso a campamento (desarrollo de su actividad); y con ello, defraudó la confianza existente entre el trabajador y el empleador, que supone el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y las normas e instrucciones establecidos en los programas de seguridad y salud en el trabajo tal como la Resolución Ministerial número 128-2020-MINEM.

Décimo segundo. En consecuencia, el demandante ha quebrantado la relación de confianza y buena fe laboral con su ex empleador; por lo que, no se ha infringido el artículo 9 ni el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, en tanto, se encuentra acreditado que el actor ha incurrido en falta grave pasible de despido y han existido los hechos que han dado lugar al despido, deviniendo en **infundado** el recurso casatorio.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Héctor Raúl Berrios Viza**, mediante escrito presentado el diecinueve de setiembre de dos mil veintidós (fojas trescientos ochenta a trescientos ochenta y cuatro); en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha cinco de setiembre de dos mil veintidós (fojas trescientos sesenta y uno a trescientos setenta y cinco). **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido contra **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, sobre **reposición**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

CARLOS CASAS



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50245-2022
AREQUIPA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

YANGALI IPARRAGUIRRE

JVNC/LZCR