



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Sumilla: *En el caso concreto, se configuró un despido fraudulento porque se advierte que la empresa demandada actuó con ánimo perverso al imputar al demandante las faltas graves de los literales 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, relativos a la inobservancia del Reglamento Interno de la Empresa y la concurrencia en estado de embriaguez, sin embargo, dichas faltas no se configuran en este caso.*

Palabras clave: *despido fraudulento, faltas graves, estado de embriaguez, inobservancia del reglamento interno de trabajo*

Lima, veintiocho de octubre de dos mil veinticuatro

VISTA la causa número cuatro mil quinientos setenta y cuatro, guion dos mil veinticuatro, guion **PASCO**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Primero. Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **WALTER ESPÍRITU CARMEN** mediante escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil veinticuatro, que corre de fojas quinientos cincuenta a quinientos cincuenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, que corre de fojas quinientos treinta y dos a quinientos cuarenta y cinco, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha nueve de mayo de dos mil veintitrés, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y tres a cuatrocientos cincuenta y cuatro, que declaró **infundada** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55 y del artículo 57 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021.

Segundo. Cabe destacar, que el recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

número 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

Tercero. Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56 de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarto. Se aprecia de la demanda, interpuesta con fecha treinta y uno de agosto de dos mil veinte, que corre de fojas ciento nueve a ciento treinta y seis, modificada mediante escrito de fecha veintidós de agosto de dos mil veintidós, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos treinta y seis; el demandante solicita: se ordene su reposición a su puesto de trabajo a plazo indeterminado, con la misma remuneración y beneficios por la causal de despido fraudulento, al habersele atribuido una falta grave inexistente en un supuesto normativo para configurar un aparente quebrantamiento de la buena fe laboral; y accesoriamente se ordene el pago de una indemnización por daños y perjuicios ascendente a la suma de S/ 500,000.00 (quinientos mil con 00/100 soles); y, como segunda pretensión principal, el pago de intereses legales y compensatorios, más costas y costos del proceso, por haberse actuado con temeridad.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Quinto. El recurrente al amparo del artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley número 27021, denuncia en su recurso las siguientes causales:

- i) Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- ii) Interpretación errónea de la primera parte del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- iii) Interpretación errónea de la Ley de Alcoholemia;*
- iv) Violación del derecho a la debida motivación;*
- v) El derecho a la debida motivación, el artículo 139, inciso 5 de la Constitución del Estado;*
- vi) Violación del artículo 22 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- vii) Inaplicación de los artículos 22 y 26 del Decreto Supremo número 003-98-TR;*
- viii) Indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Sexto: Respecto a las causales denunciadas en los *ítems i) y viii)*, el recurrente ha precisado debidamente la infracción normativa que señala, y también demuestra la incidencia que tendría la aplicación de la misma en la decisión del Colegiado Superior; cumpliendo con el requisito previsto en el artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, por lo tanto, dichas causales devienen en **procedentes**.

Séptimo: En relación a las causales denunciadas en los *ítems ii), iii), iv), v), vi), y vii)*, se advierte que el recurrente no ha indicado claramente las infracciones



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

normativas que señala y no demuestra la incidencia de las mismas en la decisión del Colegiado Superior; incumpliendo con el requisito previsto en el artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, por lo tanto, dichas causales devienen en **improcedentes**.

CAUSALES DEL RECURSO:

Octavo: El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente por las siguientes causales:

- i) Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- ii) Indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Noveno: Antecedentes del caso:

a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, interpuesta con fecha treinta y uno de agosto de dos mil veinte, que corre de fojas ciento nueve a ciento treinta y seis, modificada mediante escrito de fecha veintidós de agosto de dos mil veintidós, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos treinta y seis; el demandante solicita: se ordene su reposición a su puesto de trabajo a plazo indeterminado, con la misma remuneración y beneficios por la causal de despido fraudulento, al habersele atribuido una falta grave inexistente en un supuesto normativo para configurar un aparente quebrantamiento de la buena fe laboral; y accesoriamente se ordene el pago de una indemnización por daños y perjuicios ascendente a la suma de S/ 500,000.00 (quinientos mil con 00/100 soles); y, como segunda pretensión principal, el pago de intereses legales y



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

compensatorios, más costas y costos del proceso, por haberse actuado con temeridad.

b) Sentencia de primera instancia: El Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Pasco, mediante Sentencia de fecha nueve de mayo de dos mil veintitrés, declaró **infundada** la demanda de reposición por despido fraudulento, a razón de que está probado que el demandante incurrió en falta grave porque la empresa lo encontró en su habitación dentro del campamento minero bajo los efectos del alcohol (según dosaje etílico arrojó un resultado de 0.22 gr/l); y si bien, el demandante sostiene que se encontraba con síntomas de Covid-19 días anteriores a la fecha de ocurrido el hecho, y la medicina que le recetaron no le hacía efecto, motivo por el cual tomó medicina natural a base de kion y ron, y se quedó dormido; y días más tarde, su sospecha de Covid-19 fue confirmada; lo cierto es que, según el juzgador, tales argumentos no pueden justificar la ingesta de alcohol en las horas de descanso del trabajador.

c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Mixta de Apelaciones de Pasco de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés resolvió **confirmar** la sentencia que declaró **infundada la demanda**.

Décimo: La primera causal material declarada procedente, está referida a la ***Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Dicho dispositivo legal establece lo siguiente:

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

- 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; [...].”

La segunda causal material declarada procedente, está referida a la **Indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.**

“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.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta (...).”



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Décimo primero. 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Décimo segundo. Sobre la falta grave

El artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Décimo tercero. 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 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 número 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.

Décimo cuarto. 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 reiteración, 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

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibidem*, p. 248.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

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.

Décimo quinto. Marco conceptual del despido fraudulento

El despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia número 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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

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 número 01984-2012-PA/TC-TACNA del ocho de agosto de dos mil doce, el Tribunal 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.**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Décimo sexto. Solución al caso concreto

En este caso, se procederá a emitir pronunciamiento de manera conjunta respecto de las infracciones postuladas por el demandante, que se han declarado procedentes: i) la interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR; y, ii) la indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

La parte recurrente sostiene que: *“(...) en rigor, no estaba embriagado, pues, conforme a La ley de alcoholemia, Ley número 27753 establece que el mínimo grado considerado como embriaguez es a partir de 0.5 g/lit, sin embargo, según dosaje etílico solo tenía 0.2 g/lit; por tanto, no hay tipicidad; además, señala que la labor que desempeñó no era riesgosa, por ello, no se configura la falta grave imputada. Por otro lado, la parte recurrente señala que: sobre la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, dicho documento no corresponde aplicarse a los trabajadores de esta empresa Nexa Resources El Porvenir donde el demandante ha laborado, puesto que es el reglamento de otra empresa distinta, es decir, de la empresa MILPO S.A”.*

Décimo séptimo. Antes de abordar tales argumentos, conviene anotar los hechos probados en torno al despido del demandante, que fueron determinados por la Sala Superior. Así véase de los considerandos séptimo y octavo de la sentencia de vista que a continuación se citan:

“SÉPTIMO: De la Carta Notarial de Preaviso de Despido (fojas 07), se tiene que la demandada sostiene que: 1. No obstante, a pesar de que usted lleva más de 10 años en la Compañía y que conoce a cabalidad nuestros lineamientos de seguridad y obligaciones, el día 21 de junio de 2020 los representantes de la Compañía lo encontraron con signos de haber



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

tomado alcohol, lo cual usted negó en un primer momento. Asimismo, usted no colaboró inmediatamente con la Compañía para que se le tome la prueba de alcotest con el aparato alcoblow. Únicamente ante la insistencia del Jefe de Relaciones Laborales, el Sr. Juan Carlos Arroyo Pérez, usted finalmente salió de su habitación para proceder con la evaluación.

2. Así pues, los agentes de seguridad de PROSEGUR se encargaron de tomarle la prueba de alcotest mediante 2 aparatos de alcoblow. En ambos casos, el resultado fue positivo, y al ser llevado a las instalaciones de la Policía Nacional del Perú para tomarle el dosaje etílico, finalmente también se verificó el resultado positivo en la prueba cualitativa y cuantitativa a cargo de esta entidad.

3. **Esta conducta denota un grave incumplimiento de sus obligaciones como trabajador de la Compañía, ya que de forma innecesaria con su estado etílico generó un riesgo en nuestras actividades calificadas de alto riesgo.** En efecto, como hemos indicado, usted debió tener un especial cuidado en su ingreso y sobre todo durante su estadía en la Compañía, ya que no era posible su presencia bajo los efectos del alcohol. Esto es de su pleno conocimiento no solo por la normativa interna sino por su antigüedad en el sector, ya que, generó un peligro no solo en contra de su propia seguridad sino también en perjuicio de las demás personas que se encontraban en nuestras instalaciones.

OCTAVO: Ahora bien, respecto a la imputación de las faltas graves, el actor asevera en sus descargos (folios 27) del día 21 de junio de 2020, que en concreto dice lo siguiente:

1. **Que, el día 19 de junio de 2020, acudí a la Posta de Essalud en Milpo, toda vez que tenía dolor en la garganta y entre otros dolores en el cuerpo;** donde solamente me pusieron inyección y me dijeron que con ello se controlaría, prueba de ello son compañeros de trabajo, quienes también en tal



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

fecha se atendieron en dicha posta médica; sin embargo, los síntomas continuaban y el día 21 de junio de 2020, no pude ser asistido medicamente porque el establecimiento de salud mencionado no atendió, los síntomas continuaban, por lo que el malestar del cuerpo recaía; como verá, en tal fecha en el día mi persona no se encontraba trabajando al servicio de su representada, recién entraría a trabajar en la noche, y como quiera que tenía temor del contagio del COVID 19 pensaba que tal vez ya tenía tal enfermedad, en vista que no cesaba los síntomas, el temor era más evidente, por lo que opté por tomar medicina casera y tradicional; es decir, un tónico preparado de kion, ajos y cartavio (bebida que por costumbre en nuestra región se ingiere cuando se tiene molestias de resfrió o gripe o bronquitis).

*2. Ante dicha situación, y preocupado por mi estado de salud, es con ese único fin que tomé tal bebida por estar fuera de mi jornada laboral mencionada en el punto precedente; ósea de mejorar mi salud, **después de ello me quedé profundamente dormido debido al cansancio y malestar corporal.** Es por ello que no sentí las llamadas de mi esposa ni de mis hijos, ni tampoco los supuestos toques a la puerta de mi habitación que señala haber hecho en varias oportunidades; sin embargo, no se me entendió al dar explicaciones a su representada; siendo así, de manera arbitraria y por fuerza se me lleva a realizar el dosaje etílico. Este derecho de exigirme y acudir a las autoridades con dicho fin, muy bien su representada pudiera haber realizado cuando mi persona estaba dentro de mis labores o intentando ingresar en estado de ebriedad, pero no cuando mi persona está en descanso y fuera del horario del trabajo.*

NOVENO: Adicionalmente, se tiene el Informe de la Asistente Social Junior – Joya Liz Huamani Yaranga (folios 18), en la cual consigna que: “...acudimos hacia la habitación del señor Walter Espíritu y al tocar la puerta nadie nos respondía. Ante ello, nos comunicamos con el Jefe de Relaciones



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Laborales...posteriormente toco nuevamente la puerta de la habitación...después de unos intentos el señor abrió la puerta y le preguntamos si se encontraba bien. Desde la puerta de la habitación, Juan Carlos Arroyo notó un olor a alcohol y observó una mancha en el suelo que parecía ser vomito. ...Si bien el señor Walter Espíritu negó haber tomado alcohol y no prestó inmediata colaboración para que se le tome la prueba de alcotest, finalmente Juan Carlos Arroyo llamó a los agentes de Prosegur y yo me retiré del ambiente”. Lo cual se encuentra corroborado con el Informe del Jefe de Relaciones Laborales – Juan Carlos Arroyo Pérez (folios 19 y 20), en la cual señala que: “...inmediatamente me apersoné al chalet donde el señor Walter estaba durmiendo, al llegar toqué fuertemente la puerta y llamé a Walter por su nombre, escuchando del interior la voz de Walter, unos minutos después Walter abrió la puerta evidenciándose un fuerte olor a licor...al consultarle si había consumido alcohol me dijo que no, que estaba durmiendo. Asimismo, también se pudo notar que el piso estaba con una mancha grande de vomito...al llegar los agentes de seguridad se le solicitó al señor Walter que pasara por el alcohótest en dos oportunidades, saliendo positivo en ambas oportunidades...”

Décimo octavo. En relación a la Interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Dicho dispositivo legal establece lo siguiente:

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

*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***



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

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; [...]*”.

En este caso, se encuentra en controversia la correcta interpretación del segundo supuesto del inciso e) del artículo 25 antes citado, relativo a **la concurrencia de estado de embriaguez que, aunque no sea reiterada, revista excepcional gravedad debido a la naturaleza de la función o del trabajo**.

Décimo noveno. Sobre el particular, en el considerando vigésimo, la Sala Superior sostiene que:

*“Sobre las funciones desempeñadas por el actor se ha podido evidenciar que, según boleta de pago (folios 06), se consigna **el cargo desempeñado como “operador de equipo pesado”, tipo de trabajo “Minero de Mina Socavón”**, que venía ocupando hasta la fecha de su despido; siendo importante señalar que la empresa demandada en la cual laboraba realiza actividades de alto riesgo”.*

Si bien el cargo del demandante como Operador de equipo pesado, evidentemente por su propia naturaleza implica una labor de riesgo, lo cierto es que, **el supuesto normativo del inciso e) del artículo 25, antes citado**, establece como falta grave **“CONCURRIR en estado de embriaguez”**, lo que se interpreta en el entendido que **el trabajador ingresa a laborar en dicha condición tras horas de haber ingerido alcohol, o durante su turno de trabajo empieza a ingerir alcohol; sin embargo, en este caso, ninguno de dichos supuestos se ha configurado**.

Vigésimo. En efecto, según la constatación del día de los hechos que realiza el personal de la empresa demandada, el día veintiuno de junio de dos mil veinte, **esta ocurrió al promediar las 2:00 p.m. de la tarde cuando el demandante se encontraba profundamente dormido en su habitación dentro de sus horas de**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

descanso; siendo que el demandante tenía programado ingresar en el turno noche de las 6:00 p.m., conforme lo señala el juez de primera instancia, en el **considerando 3.9**:

“...si bien el demandante se encontraba en horario de descanso, este debía ingresar a laborar a las 6:00 de la tarde de ese mismo día 21.06.2020 en que se produjeron los hechos, tal como lo afirma en su escrito de subsanación de fs. 319, es decir, a escasas horas de haber ingerido alcohol,”

Vigésimo primero. Queda claro entonces que, **el demandante no ingresó a su turno de las 6:00 p.m., bajo los efectos del alcohol, ni tampoco, se encontró realizando sus funciones en el turno anterior**; sino que más bien, es la empresa demandada quien acude a la habitación del demandante dentro de su horario de descanso y le toca la puerta y al percatarse del olor a alcohol, es que opta por realizarle el test de alcoholemia, el cual arroja positivo. Pero como se insiste, en este punto, lo importante es resaltar la idea que, en rigor, **el demandante no estaba operando alguna maquinaria bajo los efectos de alcohol, ni mucho menos la demandada acreditó que el demandante ingresó en el turno de la noche tras horas de haber ingerido alcohol, con lo cual, no se evidencia el riesgo ni el perjuicio generado a la empresa o al personal que labora en aquella.**

Vigésimo segundo. Así las cosas, **la demandada no demuestra que el demandante “concurrió” a trabajar en estado de embriaguez**, sino que el resultado positivo al dosaje etílico transcurrió **durante el horario de descanso del demandante**, siendo que no está probado que el demandante haya laborado horas después de haber ingerido alcohol. Por tanto, **no se configura, desde ya, la falta grave prevista en el inciso e) del artículo 25, en cuestión.**

Asimismo, **tampoco demuestra la gravedad de la conducta del demandante a razón de la función desempeñada**, precisamente porque como se reitera, si bien



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

el demandante tenía el cargo de “Operario de Maquinaria”, la constatación del hecho imputado, no ocurrió durante el turno de trabajo del demandante, sino en su horario de descanso, siendo que no está probado que el demandante haya asistido a su turno siguiente de la noche bajo los efectos del alcohol, por lo cual, bajo tal circunstancia no se cumple con el supuesto normativo relativo a “la gravedad excepcional”, máxime si la demandada no acreditó el perjuicio o riesgo que se habría ocasionado por la conducta del demandante en sus horas de descanso.

Vigésimo tercero. Además, otra circunstancia que permite colegir **que no estamos frente al supuesto normativo de “gravedad excepcional”, al que se refiere el inciso e) del artículo 25**, es que, está probado que el demandante se encontraba con síntomas de Covid-19 los días previos al día del incidente (conforme a las recetas médicas que obran en autos a fs. 81), y según la tesis del demandante, ingirió un preparado casero medicinal a base de kion, limón y ron Cartavio, luego de lo cual se quedó profundamente dormido en su horario de descanso; siendo que días después del incidente se confirmó la sospecha de Covid-19. Así veamos, en la sentencia de primera instancia, que el juzgador en el considerando 3.10 sostiene lo siguiente:

“3.10 Asimismo, debemos señalar que en efecto la demandante venía adoleciendo de infecciones respiratorias, tal como se advierte de la receta médica de fecha 19.06.2020 que obra a fs. 39, en la que se le ha indicado diclofenaco, dexametasona y bencilpenicilina benzatínica, por 3 días; lo que significa que, al día de los hechos el 21.06.2020 seguía con esta medicación, y aun así, ha ingerido alcohol; problema de salud que ha persistido después de esta fecha, según se tiene de las recetas de fechas 22, 29, 20 de junio de 2020 y 01.07.2020, habiendo dado positivo a Covid este último día, después de más de una semana de ocurrido los hechos, tal como se observa de la orden de alta epidemiológica de fs. 87 e informe médico de fs. 84”.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Vigésimo cuarto. Es decir que, se evidencia que el demandante habría procedido a *auto medicarse* con una bebida casera que incluye alcohol, para paliar los síntomas de la enfermedad Covid-19 que venía padeciendo desde el 19 junio del año 2020 (tres días antes del incidente), cuando a nivel mundial, *-como es sabido por cualquier ciudadano promedio-*, no existía la cura ni vacuna aprobada para dicha enfermedad pandémica, por lo que, dicha circunstancia, también, torna razonable la conducta asumida por el trabajador, la misma que, conforme se insiste, no la realizó durante su turno efectivo de trabajo, sino en su horario de descanso. Máxime si la demandada, no acreditó el supuesto riesgo, ni perjuicio generado por dicha conducta del demandante, y más aun considerando que, según el dosaje etílico, el resultado no arroja un nivel clínico que permita concluir que se encontraba en estado de embriaguez.

Vigésimo quinto. Sobre esto último, la Ley de Alcholeemia, Ley número 277531 establece los siguientes periodos o niveles según el grado de alcohol por gramo en cada litro de sangre:



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

CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636

TABLA DE ALCOHOLEMIA
1er. Periodo: 0.1 a 0.5 g/l: subclínico. No existen síntomas o signos clínicos, pero las pruebas psicométricas muestran una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidentes. No tiene relevancia administrativa ni penal.
2do. Periodo: 0.5 a 1.5 g/l: ebriedad. Euforia, verborragia y excitación, pero con disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos y dificultad en mantener la postura. Aquí está muy aumentada la posibilidad de accidentes de tránsito, por disminución de los reflejos y el campo visual.
3er. Periodo: 1.5 a 2.5 g/l: ebriedad absoluta. Excitación, confusión, agresividad, alteraciones de la percepción y pérdida de control.
4to. Periodo: 2.5 a 3.5 g/l: grave alteración de la conciencia. Estupor, coma, apatía, falta de respuesta a los estímulos, marcada descoordinación muscular, relajación de los esfínteres.
5to. Periodo: niveles mayores de 3.5 g/l: Coma. Hay riesgo de muerte por el coma y el para respiratorio con afección neumonológica, bradicardia con vaso dilatación periférica y afección intestinal.

Como se observa, el primer nivel que va de 0.1 a 0.5 g/l se considera un caso subclínico, y a partir del segundo nivel que va de 0.5 a 1.5 g/l, se considera ebriedad. Y en este caso, **conforme señala la Sala Superior, el dosaje étílico del demandante arrojó el siguiente resultado: 0.2 g/l. Es decir, se encuentra en el primer periodo (sub clínico), por lo que, ni siquiera llega a considerarse, en rigor, como estado de ebriedad.**

Vigésimo sexto. Así las cosas, la Sala Superior, incurrió en interpretación errónea del inciso e) del artículo 25 del Decreto Legislativo número 728, el cual establece como falta grave: "**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**", puesto que, como se ha fundamentado, en este caso, no está probado que el demandante concurrió a trabajar bajo los efectos de alcohol, sino que el incidente ocurrió durante el horario de descanso, y tampoco demostró que el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

demandante, en rigor, se encuentre en estado de embriaguez, sino que conforme a los resultados de la prueba etílica, arrojó un periodo subclínico el cual no se considera ebriedad; y, en tercer lugar, no se acreditó que la conducta del demandante de haber ingerido una bebida casera que incluía alcohol, revista excepcional gravedad puesto que el demandante se encontraba en su horario de descanso y no estaba trabajando u operando maquinaria, por tanto, no probó que exista riesgo ni perjuicio generado debido al puesto de trabajo o función del demandante.

Vigésimo séptimo. En relación a la indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

La parte recurrente sostiene que, *sobre la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, dicho documento no corresponde aplicarse a los trabajadores de esta empresa Nexa Resources El Porvenir donde el demandante ha laborado, puesto que es el reglamento de otra empresa distinta, es decir, de la empresa MILPO S.A.*

Al respecto, en la sentencia de primera instancia, en el considerando 3.7 y 3.8 establece lo siguiente:

“3.7...dentro de las imputaciones efectuadas a través de la carta de preaviso de fs. 7 y la carta de despido de fs. 40, se encuentra la prevista en el artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que obra a fs. 50 y sgts. que señala: “Está prohibido que los(as) trabajadores(as) ingresen a las Unidades Mineras, Proyectos o Centros de Trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas”; lo que implica que, si bien los hechos se produjeron en la habitación del demandante, cuando este se encontraba descansando y no en su centro ni en horario de trabajo, más estando ubicado dicha habitación en el campamento Chalet N° 1A al interior de la unidad minera, obviamente forma parte de esta, al cual se accedería por portones como el “Porton San Carlos – UMEP”, tal como se puede apreciar del informe de seguridad física



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

de fs. 21, en el que el supervisor de Prosegur hace constar los hechos ocurridos con el demandante el 21.06.2020 en uno de los campamentos de la unidad

3.8 Asimismo, dicha disposición prohibitiva no hace referencia al estado de embriaguez del trabajador, sino sólo, al hecho de encontrarse “bajo la influencia de bebidas alcohólicas”; por lo que, su conducta estaría inmersa en esta prohibición, al haber arrojado 0.22 g/l (cero gramos veintidós centigramos de alcohol por litro de sangre) según certificados de dosaje etílico efectuado por ante la Policía Nacional de Perú que obra a fs. 89/90 de autos”.

El Reglamento Interno de Trabajo, a que se refiere el juez de primera instancia, que obra a fojas 50, corresponde efectivamente a la Compañía Minera Milpo Sociedad Anónima Abierta, y data de setiembre del año 2001. Y conforme se advierte a fojas 350, obra el **cargo de entrega de dicho reglamento**, con fecha **once de enero de dos mil siete al demandante**. Dicha compañía es la empresa usuaria o principal, pues el demandante labora en la empresa contratista Compañía Nexa Resources El Porvenir Sociedad Anónima Cerrada. Siendo que, en la sentencia de primera instancia, el juzgador no se ha detenido a analizar ello, ni a justificar la aplicación de un reglamento distinto a la empresa donde el demandante labora formalmente.

Vigésimo sétimo. Asimismo, en el considerando décimo y décimo octavo de la sentencia de vista, el Colegiado Superior señala que:

“DÉCIMO: De los actuados, se tiene que el actor ingresó a laborar en el año 2007, de lo que se entiende que desde su ingreso tenía conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, del Manual de Reglamento Interno de Trabajo, del Código de conducta en las instalaciones de la Empresa, los cuales debe cumplir a cabalidad dentro de las instalaciones de la Empresa de acuerdo a su normativa interna y las legislaciones legales. En tal sentido, tenía conocimiento de la existencia



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

de las faltas cuando incurren en cumplir con sus deberes esenciales de acuerdo a su contrato, es decir tenía pleno conocimiento de la imputación de las faltas graves contenida en los literales 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, cuyo sustento “fáctico” responde al hecho de que el día 21 de junio de 2020 se le encontró dentro de las instalaciones de la Compañía con signos de haber ingerido alcohol.

DÉCIMO OCTAVO: *En ese sentido, se puede advertir que de las dos cartas se le atribuye al actor el incumplimiento de las principales obligaciones propias de su puesto de trabajo, produciéndose un quebrantamiento de la buena fe laboral, y el incumplimiento de las normas internas de la Compañía, pues como se advierte del cargo de entrega del Reglamento Interno de Trabajo de fecha 11 de setiembre de 2007, el accionante tenía conocimiento de la existencia de las faltas cuando incurren en cumplir con sus deberes esenciales de acuerdo a su contrato. En consecuencia, dada el accionar del actor incumpliendo las obligaciones que emanan de su Reglamento Interno de Trabajo y en atención a todas estas circunstancias deben ponderarse para calificar, como lo hace la demandada, sobre la gravedad de la falta en que ha incurrido el actor, la misma que concuerda con el artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo que señala: “Esta prohibido que los (as) trabajadores (as) ingresen a las Unidades Mineras, Proyectos o Centros de Trabajo, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas, estupefaciones y/o drogas”, causales que han sido señaladas en las cartas de preaviso como la de despido. Siendo además que, de acuerdo al Cargo de Entrega del Reglamento Interno de Trabajo (folios 350), Cargo de Entrega del Manual de Reglamento Interno de Trabajo (folios 351) y la Declaración de Conocimiento del Código de Conducta en instalaciones de la Empresa*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

(folios 352), el recurrente ha asumido el compromiso de cumplir y hacer cumplir las disposiciones y normas emanadas de este”.

De igual manera, se advierte que la Sala Superior no efectúa alguna digresión en torno a la indebida aplicación del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Milpo, al demandante que laboraba contratado por la Compañía Nexa Resources El Porvenir Sociedad Anónima Cerrada

Vigésimo octavo. Sin perjuicio de ello, en el artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Milpo, señala lo siguiente:

*“**Las contratistas Mineras, las Empresas de Servicios Complementarios y Temporales, y aquellas otras que presten servicios diversos a LA EMPRESA, se encuentran obligadas a respetar y cumplir las normas contenidas en el presente Manual de Reglamento Interno de Trabajo, a cuyos efectos asumen el compromiso de divulgar sus alcances entre su propio personal**”.*

Es decir que, **sí resulta aplicable el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa usuaria MILPO a la empresa contratista donde laboró el demandante (Compañía Nexa Resources El Porvenir Sociedad Anónima Cerrada);** en consecuencia, el argumento del recurrente según el cual no debió aplicarse aquel reglamento, carece de sustento jurídico.

Vigésimo noveno. Ahora bien, en la carta de pre aviso de despido, la demandada le imputó al demandante la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente del artículo 69 que establece que: *“Está prohibido que los(as) trabajadores(as) **ingresen a las Unidades Mineras, Proyectos o Centros de Trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas**”.* Sin embargo, conforme a la interpretación que se ha venido sosteniendo, **en concordancia con el inciso e) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral,** debe interpretarse que, en sentido *finalista*, lo que el legislador ha previsto es que el trabajador **no ingrese a trabajar** en estado de embriaguez o **que durante su turno de**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

trabajo ingiera alcohol, pero en este caso, el demandante no concurrió a su centro de trabajo o en su turno de trabajo bajo los efectos del alcohol, sino que se encontraba en su horario de descanso, siendo que la empresa demandada no acreditó el riesgo ni perjuicio que se habría generado por dicha conducta durante las horas que el demandante se encontraba tomando una siesta. Además, cuando el RIT, señala “*bajo la influencia de bebidas alcohólicas*”, claramente, debe interpretarse en concordancia con las normas laborales, que como hemos visto, tal imputación debe revestir de cierta gravedad para ser considerada como una falta grave que torne irrazonable el vínculo laboral. Sin embargo, en este caso, de acuerdo a las circunstancias en que sucedieron los hechos, como son que, el demandante se encontraba durmiendo en su habitación durante su horario de descanso, y bajo síntomas de Covid-19 (luego corroborados médicamente), y por tal motivo, optó por ingerir una bebida casera que incluía alcohol para paliar sus síntomas, y considerando que su turno siguiente programado era en turno noche y que no estaba poniendo en peligro o riesgo al personal o bienes de la empresa; es que, dado el contexto en que acaecieron tales hechos, se considera que la falta imputada al demandante, en rigor, no configura como una falta grave que torne insostenible la relación laboral entre las partes por el supuesto incumplimiento de sus deberes de trabajo del demandante. En consecuencia, se concluye que la Sala Superior incurrió en infracción normativa del inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, por tanto, se declara **fundada** dicha causal.

Trigésimo. Asimismo, el demandante postula en su demanda la configuración de un **despido fraudulento**, el cual, es una figura creada por la jurisprudencia, y, según el Tribunal Constitucional en la Sentencia, recaída en el expediente número 0976-2001-AA/TC, en su fundamento quince, establece los elementos de dicho despido:

“ [...] 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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

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.° 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.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas [...]”.

Trigésimo primero. Y en este caso, conforme a los hechos imputados al demandante en la carta de pre aviso, que antes mencionamos, lo que se advierte es que, la empresa demandada actuó con “**ánimo perverso**”, puesto que irrumpió el horario de descanso del demandante quien se encontraba durmiendo en su habitación, quien a su vez, se encontraba padeciendo síntomas de Covid-19, y atendiendo al olor a alcohol que habría sentido el personal de la empresa, trasladó al demandante fuera del centro de trabajo a pesar del delicado estado de salud del trabajador, para que la Policía Nacional le practique el test de alcoholemia luego de varias horas de haberlo despertado de su siesta, para finalmente imputarle que habría concurrido en estado de embriaguez al centro de trabajo; sin embargo, conforme a la secuencia de hechos que se han indicado líneas arriba, en rigor, no se configuran las faltas graves imputadas al demandante, por lo que las mismas son inexistentes; en consecuencia, estamos frente a un despido fraudulento.

Trigésimo segundo. Finalmente, al haberse estimado ambas causales, corresponde actuar en sede de instancia, y revocar la sentencia, y reformándola declarar **fundada** la **reposición** del demandante, puesto que, como se ha visto, las faltas graves imputadas al demandante no se encuentran probadas.

Trigésimo tercero. Y respecto a la **indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral**, conforme a la modificación de demanda de fojas 327, el demandante solicita el pago de S/ 300, 000.00: “*por lucro cesante debido a las remuneraciones dejadas de percibir por más de 2 años siendo su última*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

remuneración S/ 6, 939.08, y además, solicita la suma de S/ 200, 000.00 por indemnización por daño moral, porque sostiene que es *falso que haya estado completamente embriagado el 21 de julio de 2020, lo cual le ha causado un daño personal porque genera que su imagen como trabajador tenga apariencia de desobediente, además, ello señala que incidió en su psiquis y en su entorno familiar*”.

Al respecto, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se concluyó que: *“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas (...)”*.

Trigésimo cuarto. En relación a la responsabilidad civil, se encuentra acreditados los elementos de aquella, estos son: **conducta antijurídica** (despido fraudulento), **el daño patrimonial** (lucro cesante por las remuneraciones que dejó de percibir el demandante desde el doce de julio de dos mil veinte, fecha en la que fue despedido a la actualidad), **el nexo causal** (entre la conducta antijurídica del empleador y el daño generado al demandante) **y el factor de atribución** (dolo).

Trigésimo quinto. Respecto al quantum del lucro cesante, conforme al artículo 1332 del Código Civil, y considerando la fecha de despido ocurrida el doce de julio de dos mil veinte, y el tiempo transcurrido a la actualidad de aproximadamente, 4 años y 6 meses, y la última remuneración percibida de S/ 6,939.08, el cálculo exacto de las remuneraciones caídas arroja un monto superior a los S/ 300,000.00 soles; sin embargo, considerando que la pretensión es indemnización por lucro cesante, en aplicación de dicha norma, y con criterio razonable y prudente, **se estima el monto de lucro cesante en la suma de S/ 100, 000.00 soles.** Considerando también que el pago de lucro cesante no equivale necesariamente al pago de remuneraciones devengadas, sino a un valor fijado por el juez con criterio razonable y equitativo.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

Trigésimo sexto. Y respecto al daño moral, este no se presume, sino que debe ser probado, sin embargo, en este caso, el demandante, no cumple su carga probatoria establecida en el artículo 23.1 de la Ley número 29497, porque no ofreció medio de prueba para acreditar el daño moral. En consecuencia, se declara **infundada** la indemnización por daño moral.

Trigésimo sétimo. Respecto al pago de costos del proceso, conforme al artículo 411 del Código Civil, y considerando el despliegue de la defensa letrada en el presente proceso, desde la etapa postulatoria, actuación probatorias, escritos presentados, la duración del trámite del proceso, las instancias recorridas, el nivel de complejidad del caso, y las pretensiones amparadas o nivel de éxito obtenido en el proceso, y el grado de utilización de las técnicas de litigación (regular), **se fija en la suma de S/ 10,000.00 (diez mil soles)** a favor del trabajador por costos del proceso.

Trigésimo octavo. En relación al pago de intereses legales, y costas del proceso, se declara **fundado**, conforme al artículo 63 de la Ley número 29497, y corresponde liquidarse en ejecución de sentencia.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **WALTER ESPÍRITU CARMEN** mediante escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil veinticuatro, que corre de fojas quinientos cincuenta a quinientos cincuenta y nueve; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, que corre de fojas quinientos treinta y dos a quinientos cuarenta y cinco; y **actuando en sede instancia**, **REVOCARON** la **Sentencia apelada**, y **reformándola**, declara **FUNDADA** la demanda de reposición y ordena pagar la suma de **S/ 100,000.00 (cien mil soles)** por concepto de indemnización por lucro cesante, e **INFUNDADA** la indemnización por daño moral, se fija los costos del proceso a favor del demandante en la suma de **S/ 10,000.00 (diez mil soles)**, y se ordena liquidar



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024
PASCO
Reposición al cargo habitual y otros
PROCESO ORDINARIO-Ley N.° 26636**

en ejecución de sentencia las costas del proceso, e intereses legales; y, **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "*El Peruano*" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante **WALTER ESPÍRITU CARMEN** contra la demandada **COMPAÑÍA NEXA RESOOURCES EL PORVENIR SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA**, sobre reposición al cargo habitual y otros; y los devolvieron. Interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Malca Guaylupo**.

S.S.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARRASCO ALARCÓN

DIRP/GEHB