

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

***Sumilla:** En el caso concreto, no se evidencia la configuración de un despido fraudulento por parte del demandante; asimismo, debe considerarse que la falta grave prevista en el literal e) del artículo 25° de l Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, no solo implica evaluar la concurrencia del trabajador en estado de embriaguez al centro de labores, sino también, su negativa a someterse a la prueba del dosaje etílico y la especial naturaleza de las funciones que desempeña.*

Lima, veintidós de julio de dos mil veinte

VISTA; la causa número tres mil setecientos veintisiete, guion dos mil dieciocho, guion **MOQUEGUA**, 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 demandada, **CFG INVESTMENT Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos once a doscientos veintitrés, contra la **Sentencia de Vista** del doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento novena y ocho a doscientos seis, que **revocó la Sentencia apelada** del ocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y cuatro, que declaró **infundada la demanda y reformándola declararon fundada, ordenando la reposición del actor**; en el proceso seguido con el demandante, **Wilber Aquino Quispe**, sobre **reposición laboral por despido fraudulento**.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución del uno de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y cuatro a ochenta y siete del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por la causal de: **infracción normativa por**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

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

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1. Demanda: Se advierte de la demanda, que corre de fojas cuarenta y seis a cincuenta y ocho, el actor pretende su reposición en el puesto de trabajo en la condición de operador de grupo electrógeno o en otro de igual o similar jerarquía sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, al haber sido objeto de un despido fraudulento, con costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante sentencia, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y cuatro, declaró infundada la demanda, al considerar que el demandante se habría negado a someterse a la prueba del dosaje etílico, por lo que acreditaría “como cierto” el estado de embriaguez; asimismo, considera que por la naturaleza de las labores desempeñadas por el actor, tal como, llenado del tanque del grupo electrógeno para lo cual debía manipular diésel, material inflamable, era posible que se cause daños al recurrente y al personal del área de la planta; además, precisa que para realizar dicha labor, el actor debía subir unos escalones estrechos que podrían ocasionarle golpes en la cabeza u otras partes del cuerpo y que el grupo electrógeno contaba con un ventilador que le podría haber causado cortaduras. A partir de dicho análisis, estima que se encuentra acreditado que las labores del demandante revisten excepcional gravedad, no siendo requisito,

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

para el caso la reiteración de asistir en estado de ebriedad, por ende, se habría configurado la falta grave imputada, no acreditándose que se trate de un despido fraudulento.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia antes citada, mediante Sentencia de Vista, que corre de fojas ciento novena y ocho a doscientos seis, revocó la sentencia apelada de primera instancia y reformándola declararon fundada la demanda, ordenando la reposición del actor, para lo cual argumentando que no se ha acreditado bajo los requisitos del Decreto Supremo número 003-97-TR que el demandante haya ingresado a laborar el diez de marzo de dos mil diecisiete con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas a su centro de labores; asimismo, indica que la constatación policial no es suficiente para la aplicación de la presunción legal prevista en la parte final del literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, puesto que, debería existir un atestado/informe policial que concluya copulativamente que el estado de ebriedad y las condiciones de la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad; además, considera que el empleador al ejercer sus facultades disciplinarias no observó los principios de razonabilidad y proporcionalidad, no siendo aplicable al caso de autos el principio de gradualidad, por ello, considera que no se ha configurado la existencia de la falta grave imputada al actor al no haberse seguido el debido procedimiento de obtención de pruebas y arbitrariamente se optó por la sanción menor, argumentos por los cuales se dispuso revocar la sentencia apelada.

Infracción normativa

Segundo: 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. Sobre los alcances del concepto de

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

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.

Dispositivo legal en debate

Tercero: El recurso de casación ha sido declarado procedente, como se ha adelantado, por ***infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

El dispositivo legal en debate precisa 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 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;

[...]”.

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Ahora bien, al haberse establecido que la discusión se centra en establecer si se ha configurado el despido del actor por la comisión de falta grave, resulta necesario efectuar un análisis de la embriaguez acusada como causal de falta laboral y a su vez del despido como manifestación de la extinción de la relación laboral.

El despido como causal de extinción de la relación laboral

Cuarto: 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 del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Sobre la falta grave

Quinto: Al respecto, Toyama Miyagusuku, sostiene:

“La falta grave laboral es definida por el legislador en la introducción del artículo 25 de la LPCL como la infracción por parte del empleado de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que vuelven irrazonable la subsistencia de la relación laboral. En este punto, hay conexión con el Derecho Civil en tanto que la falta grave supone un incumplimiento

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

contractual y la sanción representa el ejercicio de un poder privado del empleador en la búsqueda de un orden laboral.¹

La embriaguez como falta grave y causa de despido

Sexto: 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 debe 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 aquél detrimento en su prestación de servicio, podrá conllevar a que se configura la falta de grave contenida en el inciso e) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por 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.

Si bien se ha previsto que no basta la presunción de ebriedad o haber consumido estupefacientes para imputar la falta, entendiéndose la necesidad de una comprobación objetiva, como es el dosaje etílico, debe tenerse en cuenta que cuando se cuente con el apoyo de la autoridad policial en el que se verifique la negativa del trabajador a someterse a la prueba de verificación, ello puede generar una “presunción”

¹ Toyama Miyagusuku, Jorge: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Primera Edición 2015, Gaceta Jurídica S.A. , Lima-Perú, p. 513

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

contra el presunto estado de “lucidez” del trabajador, de modo que, las declaraciones contenidas en la constatación policial pueden servir para determinar la responsabilidad o no en la falta que se imputa, como sería la posibilidad de dejar constancia de la negativa a someterse a la prueba de dosaje etílico.

De acuerdo con lo antes acotado, se tiene que la embriaguez como falta grave que conlleva al despido, prevé dos supuestos: el *primero* consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, mientras que, el *segundo* supuesto no requiere que exista reiterancia, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor.²

A partir de lo expresado, queda claro que nuestro marco normativo no solo ha previsto que se configure la falta grave cuando el trabajador concurra al centro de labores en estado de embriaguez, sino también, ha puesto énfasis respecto a la naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajador, pues no es equiparable, por ejemplo, el estado de embriaguez del personal administrativo de una empresa dedicada a la metalúrgica, respecto del estado de embriaguez del personal que desempeña labores de soldador, conductor u operador de maquinaria, entre otros, pues por la naturaleza de las funciones de estos últimos, podría ocasionarse accidentes de trabajo en el que pueda verse afectado el trabajador así como terceras personas.

En ese sentido, para imputar al trabajador la falta grave, comprendida en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, corresponde al empleador establecer cuál de los dos supuestos contemplados en la norma se habría producido, además, de fundamentar el mismo a efectos de dotar de validez a la ruptura de la relación laboral, por la comisión de falta grave.

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibidem*, p. 248.

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Marco conceptual del despido fraudulento

Séptimo: 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. N.o 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.O 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas”.

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso.

Asimismo, en el fundamento 4 de la Sentencia recaída en el Expediente número 01984-2012-PA/TC-TACNA del ocho de agosto de dos mil doce, el Tribunal

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Constitucional fijó los términos de esta figura como una forma de extinción de la relación laboral ilegal y que amerita la reposición del trabajador cuando:

“Teniendo en cuenta el planteamiento de la demanda, conviene precisar que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien cuando coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia coaccionada o mutuo disenso con vicio de la voluntad), o también cuando acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad.”

De las definiciones dadas por el Tribunal Constitucional se determina que el juzgador al momento de resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento deberá verificarse si la demanda se sustenta en algunos de los siguientes supuestos:

- a)** si el empleador ha imputado al trabajador una causa justa inexistente;
- b)** si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas;
- c)** si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias;
- d)** si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluida el vínculo laboral;
- e)** si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad; y,
- f)** si el empleador despide al trabajador con ánimo malicioso, contraviniendo el principio de inmediatez.

Conforme a lo expuesto en los fundamentos precedentes, queda claro que de determinarse en un proceso judicial la inexistencia de los hechos imputados al trabajador, el empleador incurrirá en un despido fraudulento, correspondiendo al Juzgador ordenar la reposición al empleo como medida que garantice la adecuada

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

Solución al caso concreto

Octavo: La recurrente ha expresado, como argumentos de la causal denunciada, lo siguiente:

8.1. La Sala Superior ha considerado que en los casos de “no reiterancia” la norma precisa como supuesto de hecho que el estado de embriaguez que por la naturaleza de la función que desempeña el trabajador revista excepcional gravedad, y que ello además debe ser demostrado por el empleador será verificado conjuntamente por la autoridad policial, quien finalmente emitirá un informe o atestado, y en caso el trabajador se niegue a someterse a la prueba de alcoholemia, ello también deberá constatar en el informe o atestado policial.

A partir de dicha premisa, la recurrente sostiene que se ha producido una interpretación errónea, pues, quita “peso probatorio” a la constatación realizada por la autoridad policial en la que ha quedado consignado la negativa del trabajador a someterse al dosaje etílico, lo cual origina una vulneración a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva, debido proceso, derecho de defensa y al principio de congruencia.

8.2. En cuanto a la “correcta interpretación” indica que la labor de la autoridad policial se circunscribe a “coadyuvar” a su representada a constatar el estado etílico del demandante mediante la realización del dosaje etílico o la negativa a su sometimiento, debiendo dejarse constancia de dichos sucesos en el documento que tiene valor probatorio idóneo y eficaz para acreditar la sobriedad o embriaguez del trabajador.

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

8.3. Indica que la Sala Superior concluye que la manipulación de los equipos en estado de ebriedad implica que no existía riesgo inminente de un accidente, desconociendo la falta grave de haber concurrido en estado de ebriedad, a sabiendas que las funciones y obligaciones realizadas por el trabajador era absolutamente riesgosas si es que son manipuladas con imprudencia sin seguir los criterios, procedimientos y protocolos establecidos.

8.4. No se ha considerado que el acto del demandante no solo implicaba que al encontrarse en estado de ebriedad no podía realizar sus funciones, el peor peligro era que podía causar un accidente en la planta industrial de Ilo, ello debido a que manipulaba petróleo y energía eléctrica, lo cual constituye un riesgo inminente para sus compañeros de trabajo, así como a terceros.

Delimitados los argumentos expresados por la recurrente, así como las circunstancias doctrinarias y normativas expresadas en la presente Ejecutoria Suprema, corresponde determinar si se ha producido o no una interpretación errónea del inciso e) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Noveno: De las consideraciones antes acotadas, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

9.1. Corre de fojas treinta y cuatro a treinta y seis, la carta notarial cursada por el actor a la parte demandada donde se consigna como “asunto: absolución y/o descargo a carta notarial de pre aviso de despido”.

A partir de su lectura podemos evidenciar que el actor tenía pleno conocimiento de la imputación de la falta grave contenida en los literales a) y c) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, cuyo

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

sustento “fáctico” responde al hecho de haber ingresado el día diez de marzo de dos mil diecisiete, al centro de labores con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas.

Dicha “absolución” permite evidenciar que el demandante tenía pleno conocimiento de la existencia de una “falta” imputada por la parte demandada, lo cual desvirtúa que se trate de un “despido fraudulento”, tanto más, si en dicha misiva el actor sostiene que **“...nunca estuve con síntomas de licor, ni que me haya resistido a someterme al examen ético. Lo que ha ocurrido es que me encontraba cansado.”**, descripción contenida a fojas treinta y cinco, parte pertinente. Dicha defensa, no hace sino poner en evidencia que el actor tenía pleno conocimiento de los hechos suscitados el día diez de marzo de dos mil diecisiete, tanto más, si en la misma misiva indica que se ha producido un quiebre al *“...“Principio de Inmediatez”...*”, defensa esgrimida en la foja ante acotada.

De otro lado, sostiene también que se habría *“...vulnerado del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad...”*, descripción que corre a fojas treinta y cinco parte pertinente, al sostener que se pretendió aplicar una sanción gravísima que es el despido por falta grave el cual no le correspondería conforme sostiene de fojas treinta y cinco a treinta y seis partes pertinentes.

Asimismo, debe tenerse en cuenta el Informe 003/17, elaborado por la parte demandada, en el cual se consigna una toma fotográfica suscrita por el demandante donde ha consignado *“...se le consultó al Señor Wilber Aquino Quispe en Planta CGF INVESTMENT ILO para que pasara su dosaje ético y fuera conducido a la sanidad obteniendo como respuesta su negación a pasar dicho dosaje...”*, a fojas ochenta parte pertinente; abunda el hecho que corre a fojas noventa y nueve, la ocurrencia de la Comisaría “Ciudad Nueva” fechada el diez de marzo de dos mil diecisiete, donde se da cuenta que un Suboficial de la Policía Nacional del Perú se constituyó a las instalaciones de la demandada y pudo identificar al actor y “evidenciar” que presentaba *“...signos de ebriedad y aliento alcohólico y al ser entrevistado indica haber participado*

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

en una reunión familiar donde hubo licor y al ser invitado por el administrador para que lo acompañe a pasar la prueba de dosaje etílico el mencionado operador se negó a pasar dicha prueba...”.

Las documentales, cuyos extractos han sido consignados en el presente numeral, permiten inferir que no nos encontramos ante el supuesto de hechos falsos, imaginarios e inexistentes, razón por la que no es compatible con la figura de despido fraudulento que invoca el actor.

9.2. Sobre las funciones desempeñadas por el actor se ha podido evidenciar que a fojas tres, corre el certificado de trabajo donde se consigna el cargo desempeñado como “operador de grupo electrógeno”; al respecto, corre a fojas setenta y cuatro la “Descripción de puesto” en el que se detalla que las funciones del actor responde a “controlar el funcionamiento de equipos electrógenos” con la finalidad de “suministrar de energía eléctrica a la producción”, debiendo efectuar para ello el “procedimiento operacional de saneamiento”; además, de registrar las horas de operatividad, parámetros de productividad y las fallas en los equipos que se encuentren bajo su responsabilidad. Se advierte también que en la diligencia de Audiencia Única, cuya acta corre de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y siete, que se ha procedido a visualizar videos en los que, entre otros, se da cuenta del área de labores, oportunidad en la que el demandante manifiesta que “...no se ha realizado el debido procedimiento de encendido del grupo electrógeno” , dicho argumento permite reconocer que el actor tenía pleno y total conocimiento de la naturaleza de las funciones que desempeñaba, incluso, de que se trataba de una manipulación de un equipo electrógeno, el que de acuerdo a descripción de puesto, que corre a fojas setenta y cuatro, servía para suministrar de energía eléctrica para producción en la planta.

Debe tenerse en cuenta que obra en autos el Reglamento Interno de Trabajo, en cuyo artículo 45° se deja constancia que los colaboradores se encontraban terminantemente

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

prohibidos de concurrir a trabajar con síntomas evidentes de ebriedad o de consumo de estupefacientes o drogas ilícitas, descripción que corre a fojas ochenta y nueve parte pertinente.

Décimo: A partir de las consideraciones detalladas esta Sala Suprema arriba a las siguientes conclusiones:

10.1. Se encuentra acreditado que ha existido una “negativa” del actor de someterse a un dosaje etílico, conforme a las documentales que obran en autos y que han sido meritadas en los estadios procesales pertinentes, lo cual evidencia la existencia de “hechos” que no se encuentran dentro de los supuestos de inexistentes, falsos e imaginarios, por lo que no puede constituirse en un supuesto despido fraudulento.

10.2. Se ha podido evidenciar que las funciones desempeñadas por el actor revisten especial importancia y denotan cierto grado de gravedad, ello desde que se trata de un equipo vinculado a dotar de energía al centro de labores en el que debe seguirse un procedimiento y que, además, importa el manejo de combustible, como es el diésel.

10.3. Se ha podido constatar un procedimiento de despido, en el cual se ha permitido el ejercicio del derecho de defensa del demandante, quien en su oportunidad alegó un atentado a los principios de tipicidad, inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, lo cual permite reconocer cierto grado de permisibilidad de los hechos imputados por la demandada como falta grave.

10.4. Aun cuando se invoque una falta de razonabilidad y proporcionalidad en cuanto a la sanción impuesta, debe considerarse que los mismos se encuentran íntimamente vinculados a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en un contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

arbitrarias³; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave.

En el caso de autos se ha podido colegir que por el mérito de la labor desempeñada por el demandante, la sanción imputada por la demandada resulta razonable y congruente, no evidenciándose vulneración alguna a dichos principios, contrario a ello, permiten corroborar que debió seguirse un procedimiento de despido, en el que el actor ha ejercitado oportunamente su defensa.

De lo anotado, se puede advertir que la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua al dictar la Sentencia de Vista, que corre de fojas ciento noventa y ocho a doscientos seis, ha incurrido en un infracción normativa del dispositivo legal contenido en el inciso 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, toda vez que no ha tenido a bien considerar la negativa del actor de someterse a un dosaje étílico, así como tampoco ha considerado la labor desempeñada, ni la constatación del efectivo policial en la que consta la negativa del actor para someterse a una prueba para comprobar si se encontraba o no en estado de ebriedad, todas estas circunstancias permiten inferir que al evaluarse la falta imputada al actor no se ha tenido en cuenta que esta medida prevé dos condiciones como es el hecho de que el actor concurra al centro de labores en estado de embriaguez, sino también, que se tenga en cuenta la naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajador, además, de la negativa a someterse a pasar por la prueba de dosaje étílico.

³ Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N° EXP. N.º 00535-2009-PA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Es en este contexto que la Sala Superior incurre en una infracción, puesto que, no ha meritado la existencia de los hechos, la falta de improbanza de la fabricación de pruebas, la negativa del actor de someterse a pasar un dosaje étílico y la especial naturaleza de las labores que desempeñaba el actor, todo ello, permite concluir que la falta imputada se ha dado en un procedimiento que no puede ser acusado de fraudulento, cuando menos no se encuentra acreditada dicha condición en el presente proceso, contrario a ello, la especial naturaleza de las funciones del demandante demuestran que era viable aplicar una sanción tan drástica como el despido, circunstancia que no ha podido ser desvirtuado en el desarrollo del proceso. Siendo así, se **evidencia una infracción normativa** del dispositivo legal denunciado, conforme a las consideraciones expuestas en la presente Ejecutoria Suprema, lo que conlleva a estimar la causal denunciada por la parte demandada y procediendo conforme a sus atribuciones, confirmar la Sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda al considerar que no se han dado los presupuestos para considerar la existencia de un despido fraudulento.

Décimo Primero: Siendo así, la Sala Superior incurrió en una infracción normativa por interpretación errónea del inciso 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, deviniendo el recurso interpuesto en **fundado**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido, además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **CFG INVESTMENT Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos once a

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

CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018

MOQUEGUA

Reposición Laboral por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

doscientos veintitrés; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** del doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento novena y ocho a doscientos seis, y **actuando en sede de instancia**: **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** del ocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y cuatro, que declaró **infundada la demanda**; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con el demandante, **Wilber Aquino Quispe**, sobre **reposición laboral por despido fraudulento**; **interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Amha/yrst