

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PAREDES INFANZON JELIO / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 17/07/2026 16:56:02 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE Miriam Helly FAU 20159981216 soft
Fecha: 15/07/2026 12:48:26 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martin Eduardo FAU 20159981216 soft
Fecha: 14/07/2026 21:17:28 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ESPINOZA MONTOYA Cecilia Leonor FAU 20159981216 soft
Fecha: 15/07/2026 15:03:50 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema PIZARRO CARRILLO Patricia Violeta FAU 20159981216 soft
Fecha: 20/07/2026 15:01:46 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024 AREQUIPA Reposición por despido fraudulento PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699

Sumilla: En el caso concreto, no se evidencia la configuración de un despido fraudulento en perjuicio del demandante; asimismo, debe considerarse que la falta grave prevista en el literal e) del artículo 25 del Decreto Supremo N.°003-97-TR no solo implica evaluar la concurrencia del trabajador en estado de embriaguez al centro de labores, sino también la especial naturaleza de las funciones que desempeña.

Lima, siete de julio de dos mil veintiséis

VISTA la causa número treinta y cuatro mil trescientos treinta y siete del dos mil veinticuatro, Arequipa, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela** y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada [REDACTED], mediante escrito presentado el quince de octubre de dos mil veinticuatro (folios seiscientos cuarenta y siete a seiscientos setenta y ocho del expediente judicial electrónico) y subsanado el veintiuno de octubre de dos mil veinticuatro (folios seiscientos ochenta y ocho a setecientos diecinueve), dirigido contra la **sentencia de vista** del treinta de septiembre de dos mil veinticuatro (folios seiscientos veintidós a seiscientos cuarenta y tres), que **revocó** la sentencia de primera instancia del dieciséis de agosto de dos mil veinticuatro (folios cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos ochenta y ocho), la cual declaró infundada la demanda y, **reformándola**, la declaró **fundada**; en el proceso seguido por la parte demandante [REDACTED], sobre reposición por despido fraudulento.

II. Causal del recurso

Mediante la resolución del diecinueve de mayo de dos mil veinticinco (folios cuarenta y ocho a cincuenta del cuaderno formado), se declaró procedente el

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.º 31699**

recurso interpuesto por la parte demandada, textualmente, por la causal de **interpretación errónea de los literales a) y e) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

En ese sentido, corresponde a este colegiado supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido o no en la interpretación errónea reseñada precedentemente, corresponde realizar un resumen de la controversia suscitada:

- 1.1. Pretensión demandada.** De la demanda presentada el veintinueve de noviembre de dos mil veintitrés (folios tres a dieciocho del expediente judicial electrónico), se advierte que el actor solicitó la reposición en el cargo que venía ocupando o en otro de similar categoría y nivel remunerativo, al haber sido objeto de un despido fraudulento, al habersele imputado hechos falsos e inexistentes y por vulneración al principio de tipicidad; más el pago de intereses legales y costos del proceso.
- 1.2. Sentencia de primera instancia.** El Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante la sentencia apelada del dieciséis de agosto de dos mil veinticuatro, declaró **infundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento.

La jueza del proceso motivó su decisión de desestimar la demanda presentada, señalando que el demandante no ha logrado acreditar que los hechos que se le imputaron fueron falsos e imaginarios, y menos que no esté tipificado. Por el contrario, de acuerdo al resultado del examen de dosaje de alcohol en la sangre presentado por el demandante, en el que se consigna 0.1 g/l de alcohol en la sangre, este, de acuerdo a la Tabla de Alcoholemia

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

anexa a la Ley N.° 27753, se encuentra en el primer periodo (0.1 a 0.5 g/l), denominado subclínico, en el que la persona presenta una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de sufrir accidentes.

En cuanto al principio de inmediatez, manifestó que, según se aprecia del trámite del procedimiento de despido, al actor se le remitió carta de preaviso de despido el diecinueve de octubre de dos mil veintitrés, frente a lo cual ha presentado sus descargos el veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés y, finalmente, se le ha remitido una carta de despido —notificada notarialmente— el treinta y uno de octubre del citado año; de ello no se aprecia afectación al principio de inmediatez.

- 1.3. Sentencia de segunda instancia.** La Tercera Sala Laboral de la citada corte superior de justicia, mediante la sentencia de vista del treinta de septiembre de dos mil veinticuatro, **revocó** la sentencia apelada; **reformándola**, declaró **fundada** la demanda, ordenando la reposición del actor en el cargo de técnico III camión o en otro de igual nivel y remuneración, al haberse configurado un despido fraudulento en su cese laboral.

La sala laboral —en la sentencia de vista— señaló, como argumentos de su decisión, que los dos primeros exámenes de alcoholemia fueron realizados con equipos portátiles (alcoholímetros) que sirven preliminarmente para determinar si una persona ingirió bebidas alcohólicas, resultados que no son definitivos, por lo que se necesitan de otras pruebas mediante otros equipos especializados para corroborar tales resultados. Asimismo, del resultado de la prueba enzimática realizada por la Clínica ■■■■, aproximadamente a las 10:20 horas, se desprende que el mismo alcanza 0.03 g/l (valor referencial 0-0.5 negativo); por lo tanto, no se encuentra acreditado que el actor haya acudido a laborar a su centro de trabajo bajo los efectos del alcohol al ser el resultado negativo de 0.03 g/l, conforme se aprecia del resultado de la prueba de sangre practicada por la Clínica ■■■■; de esta forma, se evidencia que la falta imputada por la demandada no se encuentra acreditada, ya que no se ha

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.º 31699**

determinado con la prueba enzimática realizada que el demandante haya registrado un resultado positivo; por el contrario, alcanzó un resultado negativo para alcohol en la sangre.

Segundo. Dispositivos legales en debate

Se ha declarado procedente la **interpretación errónea de los literales a) y e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, dispositivos legales que precisan 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:

- 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. [...];

[...]

- 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;

[...]

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.º 31699**

Por consiguiente, la controversia se centra en establecer si se ha configurado el despido por la comisión de falta grave, previo análisis de la embriaguez acusada como causal de falta laboral y del despido como extinción de la relación laboral; y, finalmente, evaluar si se ha configurado el despido fraudulento alegado por el demandante.

Tercero. Principio de la buena fe laboral

El trabajador está obligado a ejecutar el contrato de trabajo conforme a las reglas de la buena fe, por lo que no debe lesionar los intereses de su empleador ni actuar deslealmente, defraudando la confianza depositada, conforme lo prevé el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Cuarto. El despido como causal de extinción de la relación laboral

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador y constituye, en materia laboral, la decisión unilateral del empleador de rescindir el contrato de trabajo, la cual puede ser por causa justificada o injustificada u arbitraria. Se entiende por arbitrariedad la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

En relación con ello, el despido debe fundarse en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 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.

Quinto. Sobre la falta grave

El aludido artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del trabajador a los

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

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 es cierto que la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen; quien los acusa debe probarlos.

Sexto. 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, vinculado necesariamente con la labor que presta, es así que aquel detrimento en su prestación de servicio podrá conllevar a que se configure la falta grave contenida en el literal e) del artículo 25 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.

Nuestro marco legal no solo se limita a la concurrencia, sino que, además, ha previsto que dicha conducta se presente de manera reiterada; no obstante, podrá

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

prescindirse de dicho requisito si se acredita que las labores denotan especial importancia sea por su trabajo o función, revistan excepcional gravedad.

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 ocasionar accidentes de trabajo, en los que pueda verse afectado el trabajador, así como terceras personas.

Séptimo. Marco conceptual del despido fraudulento

El despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N.° 976-2001-AA/TC, definiéndolo en los términos siguientes:

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.° 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".

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.º 31699**

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 conforma [sic] 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.

16. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27º de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso.

Asimismo, en el fundamento 4 de la sentencia recaída en el Expediente N.º 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, que amerita la reposición del trabajador en el siguiente contexto:

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 expuestas, se colige que, al resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento, se deben verificar 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;

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

- 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 concluido 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 perverso y auspiciado por el engaño.

De acuerdo con lo antes expuesto, queda claro que, si en un proceso judicial se determinan los supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional, el empleador incurrirá en un despido fraudulento, por lo que corresponderá al juez ordenar la reposición como medida que garantiza la adecuada protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú.

Octavo. Respecto a la concurrencia del trabajador a su centro de labores en estado etílico, esta sala suprema ha emitido las siguientes ejecutorias supremas:

1. **Casación Laboral N.°26374-2019 AREQUIPA** del quince de junio de dos mil veintidós. En la citada ejecutoria, se declaró infundado el recurso interpuesto por el trabajador, al constatarse que esta parte reconoció haber consumido licor con motivo de la celebración por el Día del Padre y que asistió a laborar al día siguiente en estado de ebriedad con un porcentaje del 0.30 de gramos de alcohol por litro de sangre (0.30 g/l), situación que, estando a la labor de operario de maquinaria pesada ejecutada por el demandante, cuyo uso negligente podría poner en riesgo su integridad física y la de terceros.
2. **Casación Laboral N.°22990-2019 LIMA** del veintiuno de abril de dos mil veintidós. En la mencionada ejecutoria, se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el trabajador, al considerarse que la actividad

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

pesquera es de alto riesgo, lo que determina que el personal no pueda asistir al centro de trabajo en estado de embriaguez.

- 3. Casación Laboral N.° 30680-2023 LIMA** del diecinueve de enero de dos mil veintiséis. La ejecutoria suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por los herederos del trabajador que perdió la vida en ejecución de las órdenes de su empleador, al no haber implementado las acciones de seguridad necesarias, con la finalidad de evitar que el trabajador preste la labor de conductor de vehículo pesado en estado de embriaguez (0.59 g/l), inobservancia que le ocasionó la muerte.
- 4. Casación Laboral N.° 36529-2023 LIMA** del diez de marzo de dos mil veintiséis. La Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada [REDACTED]; en esta decisión el colegiado supremo determinó que el ingreso, posesión e ingesta de alcohol por parte de un trabajador pone en riesgo latente la ocurrencia de incidentes o accidentes de trabajo, afectando la cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera.
- 5. Casación Laboral N.° 28994-2022 LIMA** del veintitrés de junio de dos mil veinticinco. La resolución suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa [REDACTED], al considerar que el trabajador infringió el deber de la buena fe laboral cuando concurre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes, condición que generará en el trabajador la pérdida de un óptimo desempeño físico y mental en la ejecución de sus labores.

Noveno. Siguiendo con la línea jurisprudencial indicada en el considerando anterior, esta sala suprema establece el criterio siguiente: En actividades riesgosas, como es la actividad minera, no debe existir tolerancia alguna para la ingesta de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes, pues, quien incurre en tal acto pone

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.º 31699**

en peligro su propia integridad física, la de sus compañeros y, en general, las instalaciones de la empresa.

Décimo. Fundamentos de la causal

La empresa recurrente argumenta que el quebrantamiento de la buena fe laboral califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, pues, tras la ruptura de la confianza, se hace insostenible que se mantenga el vínculo laboral con el trabajador, conforme se ha configurado en el caso de autos, ya que, para la configuración de la falta grave imputada, no es relevante la cantidad de alcohol en la sangre, pues las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Asimismo, agrega que se encuentra acreditado que la conducta del demandante califica como falta grave referida a la concurrencia en estado de embriaguez cuando, por la naturaleza de su función o del trabajo, reviste excepcional gravedad, prescindiéndose de la cantidad de alcohol por gramo de sangre si se encuentra demostrado que el demandante tenía la labor de conducir un camión que traslada los materiales de los frentes de minado hacia las chancadoras primarias, *stock*, botaderos y otros destinos establecidos.

Décimo primero. Solución del caso concreto

De la revisión de autos ha quedado determinado que la empresa recurrente, mediante carta de preaviso de despido del diecinueve de octubre de dos mil veintitrés, imputó al demandante haber incurrido en faltas graves contempladas en los literales a) y e) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, al haber constatado que el actor, a las 6:25 horas del veinticinco de septiembre de dos mil veintitrés, al ser seleccionado en forma aleatoria para pasar una prueba de detección de alcohol y drogas, fue impedido de ingresar al asiento minero por parte del personal de la [REDACTED] (denominado [REDACTED], al haber

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

dado positivo en 0.04 g/l (gramos de alcohol por litro de sangre), conforme consta en el Acta de Constatación Policial por Alcotest.

Ante los resultados obtenidos de este primer examen, la demandada procedió a la toma de una segunda prueba a las 8:52 horas, realizada por [REDACTED], la cual volvió a dar un resultado positivo de 0.03 gramos de alcohol por litro de sangre (0.03 g/l). Posteriormente, y con la finalidad de tener certeza de los datos obtenidos, el demandante fue trasladado en forma voluntaria a la ciudad de Arequipa, con la finalidad de que se le realice una prueba de sangre, examen que fue realizado en la Clínica [REDACTED], aproximadamente a las 10:20 horas, obteniéndose como resultado la presencia de alcohol en sangre de 0.03 g/l. Dicho resultado se encuentra conforme al emitido por el médico asistencial doctor [REDACTED] del centro [REDACTED].

Ante tal situación, el demandante presentó sus descargos a través del documento del veinticinco de octubre de dos mil veintitrés, negando los hechos imputados y adjuntando un resultado negativo de análisis clínico del laboratorio ROE del veinticinco de septiembre de dos mil veintitrés, señalando que resultan contradictorios los resultados obtenidos de las pruebas realizadas, pues del examen de sangre realizado en la Clínica [REDACTED] se concluyó la presencia de alcohol en sangre en 0.03 gramos de alcohol por litro de sangre, porcentaje que no corresponde a un resultado positivo, en razón de que está por debajo de los rangos uniformes de alcoholemia del anexo de la Ley N.° 27753 y del cuadro de los efectos de alcoholemia de la Organización Mundial de la Salud.

Décimo segundo. Analizado el caso concreto, a la luz de las pruebas ofrecidas y actuadas, tenemos que, de la carta de descargo de las faltas laborales imputadas al demandante, se verifica que el cuestionamiento a los resultados de los exámenes de alcoholemia se centra principalmente en los porcentajes obtenidos, en primer lugar, en la prueba de alcotest realizada al demandante en el centro médico de la [REDACTED] por el

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

médico asistencial, oportunidad en la que se obtuvo un porcentaje del 0.04 gramos de alcohol por litro de sangre, dando positivo a la ingesta de alcohol, prueba que fue tomada a las 8.52 horas del veinticinco de septiembre de dos mil veintitrés, frente a la prueba realizada en la Clínica [REDACTED] en el citado día a las 10.20 horas, en la que el médico patólogo doctor [REDACTED] —luego del análisis de la muestra de sangre del actor (prueba enzimática)— concluyó la presencia de alcohol en la sangre de este en 0.03 gramos de alcohol por litro de sangre, cantidad de alcohol que, según refiere el demandante, se encuentra por debajo de los rangos uniformes de alcoholemia del anexo de la Ley N.° 27753.

Décimo tercero. Al respecto, debemos señalar que el demandante no niega de manera categórica que el día de los hechos o anterior a este haya consumido bebidas alcohólicas, sino que centra su análisis en cuestionar los porcentajes obtenidos en las pruebas realizadas y que estas se encuentran por debajo de los rangos uniformes de alcoholemia señalados en el anexo de la Ley N.° 27753, la cual refiere que cualquier resultado menor a 0.1 g/l debe considerarse como negativo. Si bien lo alegado por el demandante resulta ser acorde a la norma; sin embargo, la descripción prevista en el anexo Tabla de Alcoholemia señala lo siguiente:

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 [énfasis agregado].

[...]

Si bien es cierto que el grado de alcohol en la sangre del demandante estuvo en el rango del 0.03 gramos de alcohol por litro de sangre, lo que no acarrearía sanción administrativa y penal, conforme lo manifiesta esta parte, también es cierto que esta situación cobra particular gravedad al tratarse de un personal que maniobra

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

maquinaria pesada (técnico III camión), y cuyo uso negligente podría poner en riesgo su integridad física, así como de las personas que se encuentran en el centro de trabajo, situación que incrementa el riesgo de que ocurra un accidente laboral en una actividad como la explotación minera que es altamente peligrosa; además, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.°003-97-TR, las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Décimo cuarto. En este caso, como ya se ha visto, los hechos no son inexistentes ni falsos, sino que han merecido una investigación y una decisión por la empresa en ejercicio de su facultad de dirección, que implica la facultad sancionadora. En consecuencia, no existe un despido fraudulento, pues se han acreditado las faltas graves atribuidas al demandante, que corresponden a las previstas en los literales a) y e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.°003-97-TR. Por lo tanto, acreditada la falta, la causal que se denuncia deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

- 1. DECLARAR fundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada [REDACTED], mediante escrito presentado el quince de octubre de dos mil veinticuatro (folios seiscientos cuarenta y siete a seiscientos setenta y ocho del expediente judicial electrónico) y subsanado el veintiuno de octubre de dos mil veinticuatro (folios seiscientos ochenta y ocho a setecientos diecinueve).

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 34337-2024
AREQUIPA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - Ley N.° 31699**

2. **CASAR** la sentencia de vista contenida en la resolución del treinta de septiembre de dos mil veinticuatro (folios seiscientos veintidós a seiscientos cuarenta y tres) y, **actuando en sede de instancia, CONFIRMAR** la sentencia apelada del dieciséis de agosto de dos mil veinticuatro (folios cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos ochenta y ocho), que declaró **infundada** la demanda de reposición por despido fraudulento.
3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante [REDACTED] y a la parte demandada [REDACTED], sobre reposición por despido fraudulento.
5. **DEVOLVER** los actuados.

S. S.

ARÉVALO VELA

PAREDES INFANZÓN

PINARES SILVA

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

DES/AVS/FMM