



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA CAUSAL POR
LA NATURALEZA DE LA FUNCIÓN O DEL TRABAJO,
QUE REVISTA EXCEPCIONAL GRAVEDAD, COMO
CAUSA JUSTA DE DESPIDO POR EMBRIAGUEZ EN
EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO**

AUTOR:

Bach. BURGA CABRERA, Darlyn Anamely.

ASESOR:

M. Cs. VALDIVIA DIAZ, Franklin.

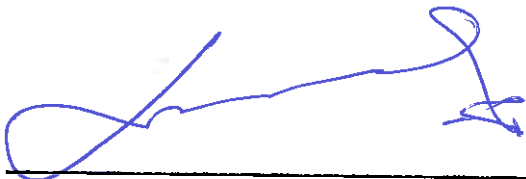


Cajamarca, Perú, marzo de 2026.



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

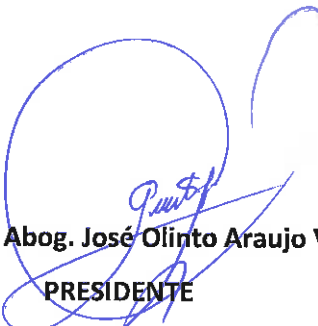
1. Investigador:
DARLYN ANAMELY BURGA CABRERA
DNI: 71452416
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
2. Asesor (a):
M. Cs. Valdivia Díaz Franklin
Departamento Académico:
Derecho.
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA CAUSAL POR LA NATURALEZA DE LA FUNCIÓN O DEL TRABAJO, QUE REVISTA EXCEPCIONAL GRAVEDAD, COMO CAUSA JUSTA DE DESPIDO POR EMBRIAGUEZ EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO
6. Fecha de evaluación: 07/01/2026.
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 7%
9. Código Documento: oid:::31.17:544569840.
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

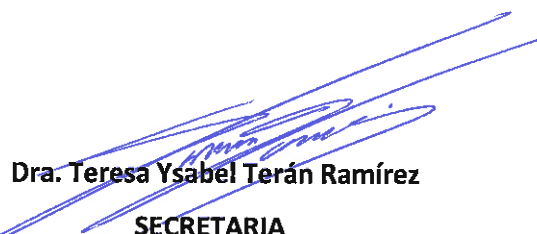
Fecha Emisión: 012/01/2026.

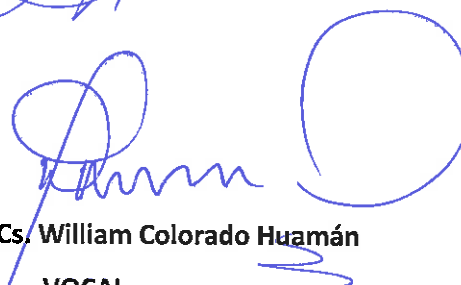
<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
M. Cs. FRANKLIN VALDIVIA DÍAZ DNI: 45599001	 M. Cs. José Luis López Núñez DIRECTOR (e)


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Cajamarca, siendo las once de la mañana del día lunes nueve de marzo del dos mil veintiséis, reunidos en la sala de audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Cajamarca, los integrantes del Jurado N.º 02, presidido por el Abog. José Olinto Araujo Vera, en su condición de accesitario en reemplazo del titular, Dr. Julio Alejandro Villanueva Pastor, por descanso médico; e, integrado por la Dra. Teresa Ysabel Terán Ramírez, en su condición de secretaria; y, el M. Cs. William Colorado Huamán, en calidad de vocal, designado mediante Resolución de Decanato N.º 0019-2026-FDCP-UNC, de fecha 22 de enero de 2026, con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de la tesis titulada: **"ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA CAUSAL POR LA NATURALEZA DE LA FUNCIÓN O DEL TRABAJO, QUE REVISTA EXCEPCIONAL GRAVEDAD, COMO CAUSA JUSTA DE DESPIDO POR EMBRIAGUEZ EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO"**, presentado por la Bachiller en Derecho, **DARLYN ANAMELY BURGA CABRERA**, con la finalidad de optar el Título Profesional de Abogado. En este sentido, se dio inicio al acto académico concediéndole a la sustentante el tiempo reglamentario, luego de lo cual se procedió a formular las aclaraciones, preguntas y observaciones por parte de los integrantes del jurado evaluador, las cuales fueron absueltas por la bachiller en mención, posteriormente, se invitó a la sustentante a abandonar el recinto con la finalidad de deliberar y calificar su desempeño, siendo el resultado: **APROBADO POR MAYORÍA, CON CALIFICATIVO DE CATORCE (14)**, con lo que concluyó el acto académico, siendo las trece horas con diez minutos del mismo día, mes y año; procediendo con la firma de los intervinientes.


Abog. José Olinto Araujo Vera
PRESIDENTE


Dra. Teresa Ysabel Terán Ramírez
SECRETARIA


M. Cs. William Colorado Huamán
VOCAL


DARLYN ANAMELY BURGA CABRERA
BACHILLER

II

A: Dios, a mis padres y a la fortaleza y constancia que me acompañó hasta el final

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	III
LISTA DE ILUSTRACIONES.....	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
LISTA DE ABREVIATURAS	IX
GLOSARIO	X
RESUMEN.....	XI
<i>ABSTRACT</i>	XIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	5
ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	5
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5. HIPÓTESIS	15
1.6. OBJETIVOS	16
1.6.1. General	16
1.6.2. Específicos.....	16
1.7. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN.....	17

IV

1.7.1.	Espacial.....	17
1.7.2.	Temporal	17
1.8.	TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.8.1.	De acuerdo al fin que persigue	18
1.8.2.	De acuerdo al diseño de investigación.....	18
1.8.3.	De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan.....	20
1.9.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	21
1.9.1.	Genéricos.....	21
1.9.2.	Propios del Derecho.....	23
1.10.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	25
1.10.1.	Técnicas	25
1.10.2.	Instrumentos.....	26
1.11.	UNIDADES DE ANÁLISIS O UNIDADES DE OBSERVACIÓN	26
1.12.	UNIVERSO Y MUESTRA	27
1.13.	ESTADO DE LA CUESTIÓN	27
	CAPITULO II	29
	MARCO TEÓRICO	29
2.1.	ASPECTOS IUSFILOSÓFICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.2.	ASPECTOS TEÓRICOS, JURÍDICOS Y DOCTRINARIOS	38
2.3.	Estado constitucional de Derecho	38
2.4.	Derecho al trabajo	42

2.5.	Naturaleza de la función o del trabajo	46
2.6.	Despido	50
2.6.1.	Tipos de despido	50
2.7.	Aproximación medicolegal de la embriaguez	55
2.8.	Evidencia sobre la disminución de capacidades y el riesgo laboral	58
2.8.1.	Estudios neurocognitivos del alcohol en la performance humana..	58
2.9.	Presenteísmo laboral.....	66
2.10.	Marco normativo aplicable.....	68
2.10.1.	Constitución Política del Perú	68
2.10.2.	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º728	70
2.10.3.	Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	72
2.11.	Ley 27753 y tabla de alcoholemia	74
2.12.	Jurisprudencia sobre la idea de excepcional gravedad dentro del derecho disciplinario	76
2.13.	Jurisprudencia nacional sobre el despido por embriaguez que revista excepcional gravedad	78
2.13.1.	Análisis detallado de cada casación emblemática	79
2.14.	Despido por causal de embriaguez en la legislación comparada	83
2.14.1.	México	84
2.14.2.	Colombia	84
2.14.3.	Chile	86
2.14.4.	España	88

CAPITULO III	90
CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	90
3.1. LA NATURALEZA DE LA FUNCIÓN O DEL TRABAJO CONCIERNE ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO, DE ACUERDO A LA NORMATIVA NACIONAL.....	92
3.2. LA DISMINUCIÓN DE LAS CAPACIDADES COGNITIVAS DEL TRABAJADOR, INCIDE EN SU PRODUCTIVIDAD Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL, DERIVADO DE UN ESTADO DE EMBRIAGUEZ	100
3.3. LA GENERACIÓN DE DAÑOS PATRIMONIALES, LA CREACIÓN DE UN RIESGO O PELIGRO INMINENTE PARA EL EMPLEADOR, COMPAÑEROS DE TRABAJO, TERCEROS O PARA SÍ MISMO.....	115
3.4. LA APLICACIÓN DEL UMBRAL DE ALCOHOLEMIA DE LA CONFINURACIÓN PENAL, CUANDO EL TRABAJADOR EJECUTE ACTIVIDADES DE RIESGO O PELIGROSAS.....	125
CAPITULO IV	136
PROPUESTA LEGISLATIVA	136
CONCLUSIONES	144
RECOMENDACIONES	146
LISTA DE REFERENCIAS	147

LISTA DE ILUSTRACIONES

TABLA 1	58
<i>ALCOHOLEMIA Y SUS EFECTOS</i>	58
TABLA 2	75
<i>TABLA DE ALCOHOLEMIA</i>	75
TABLA 3	79
<i>CASACIONES EMBLEMÁTICAS SOBRE EMBRIAGUEZ LABORAL</i>	79
TABLA 4	102
<i>NIVELES Y EFECTOS DEL ALCOHOL</i>	102
TABLA 5	105
<i>IMPACTOS GENERADOS POR EL PRESENTEÍSMO</i>	105
TABLA 6	134
<i>MODELO ANALÍTICO DEL DESPIDO POR EMBRIAGUEZ</i>	134

AGRADECIMIENTO

Al culminar esta tesis, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por ser mi guía y fortaleza en cada momento de mi vida, y a quienes han sido un pilar fundamental en ese recorrido académico.

A mis padres, Orlando y Elvia; quienes con su apoyo incondicional les debo mi formación, educación, responsabilidad y disciplina, este logro no solo es mío, sino también de ustedes porque han sido el pilar fundamental sobre el que he construido mis sueños.

A mis hermanas, Maricarmen y Deisy; mis compañeras de vida, por su compañía, cariño y palabras de aliento que siempre me recordaron que no estaba sola en este proceso; su apoyo ha sido un motor fundamental para continuar.

A mi pareja, Emerson, por caminar a mi lado en esta etapa, brindándome ánimo, comprensión y paciencia. Gracias por ser mi refugio en los momentos difíciles y por compartir conmigo la alegría de este logro.

Al Mg.Cs. Franklin, mi asesor, por su orientación, compromiso académico en este trabajo de investigación, gracias por compartir su conocimiento y brindarme su tiempo, paciencia; y por ser ejemplo de superación académica y personal.

Extiendo también mi gratitud a mis docentes universitarios, por su apoyo constante y enseñanzas han contribuido en mi formación dejando en mí una huella inolvidable por mi pasión en el derecho.

LISTA DE ABREVIATURAS

OIT	: Organización Internacional del Trabajo
D.L	: Decreto Legislativo
TC	: Tribunal Constitucional
LPCL	: Ley de Productividad y Competitividad Laboral
CPP	: Constitución Política de Perú
Lit.	: Literal
Art.	: Artículo.
D.S	: Decreto Supremo
TUO	: Texto Único Ordenado
SCRT	: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
Exp	: Expediente

GLOSARIO

Naturaleza de la función o del trabajo: Conjunto de características, responsabilidades y condiciones propias del desempeño de un trabajador dentro de la empresa. Este concepto comprende tanto la función (el cargo o puesto asignado) como el trabajo (las actividades productivas ejecutadas). Para los fines de esta investigación, el término se aplica específicamente aquellos trabajos catalogados como ultrasensible o del alto riesgo, debido a su elevado nivel de exposición a peligros.

Excepcional gravedad: Nivel máximo de peligro relacionado a aquellas situaciones o condiciones de trabajo que, por la naturaleza de la función, implican un riesgo inminente y externo. Se caracteriza por la alta probabilidad de que, en caso de ocurrir un accidente, se generen daños irreparables a la vida o integridad del trabajador y de terceros, así como afectaciones severas al patrimonio de la empresa.

RESUMEN

La presente tesis aborda la problemática de la indeterminación conceptual de la causal de despido por embriaguez estipulada en el literal e) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, específicamente en lo referente a la naturaleza de la función o del trabajo, que revista excepcional gravedad. Dicha ambigüedad ha generado inseguridad jurídica y decisiones judiciales contradictorias. Siendo, el objetivo principal de la presente investigación determinar los elementos configuradores que permitan una aplicación justa, predecible y coherente de dicha causal.

Se desarrollo, a través de una metodología cualitativa, con un diseño explicativo-propositivo y un análisis dogmático-jurídico, logrando contrastar y validar la hipótesis central. Demostrando los resultados que la excepcional gravedad por la naturaleza de la función o del trabajo se configura a partir de cuatro elementos interrelacionados: a) La vinculación del puesto con las actividades legalmente definidas como de alto riesgo; b) La afectación de la productividad y el desempeño derivada de la disminución de capacidades cognitivas; c) La generación de un riesgo inminente de daño patrimonial o físico; y d) La aplicación del umbral de alcoholemia penal (0.5 g/l) como un parámetro técnico que activa una presunción de gravedad.

Se concluye la presente investigación con una propuesta de un modelo de análisis estructurado basado en estos elementos, diseñado para los operadores del derecho, dotando racionalidad y predictibilidad a la potestad disciplinaria del empleador. Asimismo, se recomienda una modificación legislativa que incorpore formalmente estos elementos, fortaleciendo la seguridad jurídica.

PALABRAS CLAVE

Despido por embriaguez, naturaleza de la función, excepcional gravedad.

ABSTRACT

The present thesis deals with the problematic of the conceptual uncertainty concerning the grounds for dismissal for drunkenness stipulated in section e) of Article 25 of the Constitutional Constitution of Legislative Decree No. 728, specifically with regard to the nature of the function or work, which is exceptionally serious. This ambiguity has generated legal uncertainty and contradictory judicial decisions. The main objective of the research is to determine the objective-defining elements that allow for a fair, predictable, and consistent application of this ground.

Using a qualitative methodology, with a descriptive-propositional design and dogmatic-legal analysis, the central hypothesis has been tested and validated. The results demonstrate that the exceptional seriousness due to the nature of the function or work is determined by four interrelated elements: a) The connection of the position with activities legally defined as high-risk; b) The impact on productivity and performance resulting from the decrease in cognitive abilities; c) The creation of an imminent risk of property or physical harm; and d) The application of the criminal blood alcohol threshold (0.5 g/l) as a technical parameter that triggers a presumption of seriousness.

This research concludes with a proposal for a structured analysis model based on these elements, designed for legal practitioners, providing rationality and predictability to the employer's disciplinary authority. Furthermore, legislative reform is recommended to incorporate these elements, thereby strengthening legal certainty.

KEY WORDS

Dismissal for drunkenness, nature of the function, exceptional seriousness.

INTRODUCCIÓN

El ordenamiento jurídico peruano tiene como pilar fundamental la defensa de la persona humana y el respeto por su dignidad, principio rector que se encuentra en el artículo 1 de la nuestra Constitución Política; este principio axiológico proyecta sus efectos sobre la totalidad de las disciplinas jurídicas, adquiriendo una transcendencia particular en el ámbito del Derecho del Trabajo. En este contexto; la actividad laboral reconocida constitucionalmente como un derecho y un deber, trasciende su dimensión económica para configurarse como un instrumento de realización personal y un pilar del bienestar social.

Por esa razón, el derecho laboral se materializa como un sistema particularmente tuitivo, que busca soslayar la desigualdad funcional y estructural entre el empleador y el trabajador, defendiendo a este último quien ostenta su condición de vulnerabilidad por ser parte débil.

En ese marco proteccionista, la decisión unilateral del empleador de extinguir un contrato laboral, es decir, el despido laboral, es la sanción más perjudicial y la misma que debe procurar ser medida de *última ratio*; puesto que su materialización se encuentra condicionado a la existencia de una causa justa, previamente regulada en la normativa y fehacientemente acreditada. El TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, sistematiza en su artículo 25, desarrolla un catálogo de faltas graves que habilitan la terminación del vínculo laboral; entre estas se encuentra el lit. e) que establece la concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes. Sin embargo, la misma norma introduce una excepción que constituye el pilar de la presente investigación, la facultad de

despedir ante un único escenario de embriaguez, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo, reviste excepcional gravedad.

Es precisamente en la exégesis y aplicación de esta excepción donde reside la problemática de la presente investigación, porque expresiones jurídicas como la naturaleza de la función o del trabajo y excepcional gravedad; se configuran como conceptos jurídicos indeterminados, su intrínseca ambigüedad y la carencia de parámetros objetivos para su delimitación generan un evidente grado de inseguridad jurídica, dejando en margen a la discrecionalidad de los operadores del derecho y propiciando un escenario de impredecibilidad en las resoluciones judiciales.

La jurisprudencia de la Corte Suprema evidencia de manera clara está disyuntiva, se puede observar pronunciamientos diferentes ante supuestos fácticos análogos, esta falta de uniformidad genera incertidumbre jurídica, en lugar de promover confianza y claridad en la interpretación del derecho.

Un ejemplo de ello, es el criterio adoptado por la Casación N°26374-2019 (Arequipa), donde se validó el despido de un operario de maquinaria industrial con un nivel reducido de alcohol en la sangre, justificando su decisión al ponderar el riesgo inherente a la naturaleza de la función que desempeñaba.

Por otro lado, en contraposición, se ha calificado como arbitrario el despido de un buzo que se presentó en estado de embriaguez, bajo el argumento de que en la fecha de los hechos la embarcación se encontraba en mantenimiento, por lo que no existía un riesgo inminente asociado a sus labores a desarrollar, detallado en la Casación N°17148-2016 (Sullana).

Esta divergencia jurisprudencial demuestra que la valoración de la excepcional gravedad ha dependido, en exceso, de la apreciación subjetiva del juzgador sobre el peligro inminente, en detrimento de un análisis objetivo de la naturaleza permanente y la función laboral desempeñada; dicha incertidumbre no solo menoscaba la predictibilidad de las decisiones judiciales, sino que además vulnera principios fundamentales del sistema jurídico.

Esta ausencia de criterios objetivos ocasiona una vulneración tanto de derechos como de deberes. Por un lado, atenta contra la estabilidad laboral y el debido proceso del trabajador, quien ignora los criterios sobre los cuales se funda la sanción; y, por otro, lleva al empleador a un escenario disyuntivo complicado, donde debe elegir entre aplicar una medida disciplinaria que judicialmente pueda ser revertida por arbitraria, u optar por el incumplimiento de su deber de prevención y garantizar un entorno laboral seguro, establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Bajo este panorama, el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador se desenvuelve en un terreno de incertidumbre que debilita simultáneamente la tutela del trabajador y la gestión de la seguridad empresarial.

Frente a la problemática planteada, la investigación se articula en la siguiente interrogante ¿Cuáles son los elementos configuradores de la causal por la naturaleza de la función o del trabajo, que revista excepcional gravedad, como causa justa del despido por embriaguez en el régimen laboral privado?

La hipótesis que se postula sostiene que la ambigüedad normativa puede y debe ser superada a través de la construcción de un modelo de análisis dogmático, basado en elementos objetivos, verificables y de aplicación secuencial,

proponiéndose que los elementos configuradores de la excepcional gravedad son: a) la vinculación directa del puesto de trabajo con actividades legalmente calificadas como alto riesgo; b) la afectación de la productividad y el desempeño derivada de la disminución de capacidades cognitivas; c) la generación de un riesgo concreto o peligro inminente de daño al patrimonio del empleador, a la integridad física de terceros o el mismo y d) la adopción del umbral de alcoholemia de 0,5 g/L, establecido en la legislación penal, como un parámetro técnico referencial para actividades de alto riesgo.

Para demostrar la hipótesis, la presente investigación se ha estructurado en los siguientes capítulos: El Capítulo I establece el marco metodológico, delimitando el problema, la formulación de objetivos y la hipótesis, definiendo además el enfoque cualitativo con un diseño explicativo y propositivo.

El Capítulo II desarrolla el marco teórico; desarrollando fundamentos iusfilosóficos y constitucionales del derecho al trabajo, la normativa de la seguridad laboral, evidencia científica de los efectos del alcohol y jurisprudencia nacional.

El Capítulo III constituye el núcleo de la investigación, donde se desarrolla la contrastación de hipótesis, integrando doctrina, normativa y jurisprudencia para validar los elementos propuesto ya articulados en un modelo de análisis coherente y predecible.

Finalmente, el Capítulo IV se desarrolla una propuesta legislativa con la finalidad de aportar certeza jurídica y justicia material al sistema laboral en el Perú.

CAPITULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

El ordenamiento jurídico peruano ha decidido colocar a la persona como fin último de la comunidad política, tal y como lo prescribe la Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 1: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”. En ese sentido, dicha decisión del ordenamiento peruano ha generado muchas consecuencias trascendentes, como, la posición jurídica de la persona, de cómo define su valor y dignidad.

La persona se constituye como aquello que le da sentido al Estado, a los poderes públicos, a la sociedad, a la política e incluso al mismo Derecho, y al darle sentido le da legitimidad tanto a su existencia como a su desenvolvimiento. Este valor humano se irradia en todo el sistema jurídico, y lo hace con un contenido obligacional y no como un derecho. Entre las obligaciones que ella genera, se evidencian dos de ellas, la primera es la prohibición de toda actuación o decisión pública o privada contraria al valor de la persona; mientras que, la segunda, puede ser considerada como la obligación de promover la máxima realización de la persona (Castillo Córdova, 2017).

De esta manera, la vida, la libertad y el trabajo, se convierten en grandes pilares para la convivencia; afirmando que, son derechos humanos innatos y que buscan reafirmar la dignidad de las personas, tanto a nivel personal como intersocial, lo que permite que las relaciones entre la

población, el Estado y en el ámbito laboral, sean adecuadas y basadas en el respeto de estos derechos.

Dentro del catálogo de los derechos humanos, se puede encontrar un conjunto de normas especiales para el ámbito laboral, denominadas como Derechos Humanos Laborales; estos están recogidos en los tratados internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1966), la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), Declaración de Filadelfia (1944), dentro de esos tenemos la libertad de trabajo, la prohibición a la esclavitud, derecho al trabajo, protección contra el despido y la discriminación, igualdad de remuneraciones, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias, entre muchos más; los cuales son indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales, asegurando la satisfacción de las necesidades básicas dentro del trabajo (Canessa Montejo, 2003).

Ante tal situación, el derecho al trabajo nace como una rama, a fin de equilibrar la relación entre el trabajador y el empleador, es decir, que busca regular la justa utilización de las labores realizadas por otra persona y la obtención de ganancias, puesto que el trabajo es humano, productivo, por cuenta ajena o propia, libre o subordinado (Neves Mujica, 2007).

En el Perú el derecho al trabajo es un derecho fundamental regulado en la CPP de 1993, en el artículo 23, donde se establece una serie de compromisos que trascienden las políticas públicas de los gobiernos,

teniendo como finalidad lograr el ejercicio del derecho al trabajo y, por ende, la estabilidad y el progreso socioeconómico del país. Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico ha tenido diferentes sistemas laborales pasando del autoritarismo y explotación del empleador a un sistema protector del trabajador, a quien considera la parte más débil de la relación laboral, por lo que, nuestro país ha tenido como instrumento clave para la modernización, desarrollar la regulación de los derechos laborales tanto a nivel nacional como los convenios internacionales de la OIT.

En ese orden de ideas, de acuerdo al desarrollo que ha venido realizando nuestro país, encontramos en la normativa vigente, que no solo se ha reconocido los derecho laborales, sino además las facultades de cada sujeto que forma parte de la relación laboral, en consecuencia, dentro de sus facultades desarrolladas del empleador no sólo tiene la facultad de dirigir y fiscalizar, sino que también puede sancionar al trabajador cuando ha incumplido uno o varios de sus deberes, o a desobedecido alguna orden derivada de su poder de dirección. Por ende, la facultad disciplinaria del empleador puede ser ejercida cuando existen faltas de conducta que comete el trabajador, por ejemplo, en el caso del incumplimiento de sus tareas específicas, la comisión de una falta grave o presentarse al trabajo bajo el consumo de alcohol o sustancias tóxicas, provocando que el empleador tome medidas disciplinarias como una sanción o el despido (Fernández Toledo, 2019).

A propósito de la actitud del trabajador cuando se presenta a su trabajo bajo el consumo de alcohol o sustancias tóxicas, la propia OIT se pronuncia indicando recomendaciones en caso de embriaguez dentro del centro de labores, teniendo el empleador la obligación de fomentar la seguridad y la salud mediante la realización de diferentes programas de información y capacitación hacia sus trabajadores, sobre lo que les puede pasar en caso de llegar así a la empresa.

Siendo así, el Consejo de Administración de la OIT en 1995 presentó un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de los trabajadores que acudan bajo el consumo de alcohol o sustancias tóxicas a trabajar, estableciendo ciertos parámetros, como son la implementación de políticas y programas en materia de consumo del alcohol, promoviendo la prevención y reducción, las evaluaciones constantes de los trabajadores que consumen alcohol y la toma de medidas disciplinarias o el despido de ser el caso (Organización Internacional del Trabajo, 1996).

En países como Colombia, se tiene menos tolerancia ante esta situación, pues aquel trabajador que acuda en estado de ebriedad al centro de labor es sancionado primigeniamente y si vuelve a suceder, se aplica el despido. En España, debido al peligro que representa un trabajador en dicho estado, son directamente despedidos (Vílchez Garcés, 2022).

En el Perú, las relaciones laborales están reguladas en el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgado en 1997 mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-

TR. Con la finalidad de fomentar la eficiencia de las empresas, garantizar las condiciones justas de los trabajadores, regular las facultades de dirección que tiene el empleador y las faltas de conductas del trabajador, prescribiendo diferentes sanciones ante las faltas graves (Neves Mujica, 2016). Las faltas están reguladas en el artículo 25, incidiendo en el literal e), la situación del trabajador que acude al centro de labores en estado de embriaguez, teniendo en cuenta que se hace mención que será la naturaleza de la función la que determine la excepcional gravedad, para que así no se tengan en cuenta la reiterancia.

La jurisprudencia actual evidencia una clara divergencia respecto a la configuración del despido por recurrir al centro de labores en estado de embriaguez, específicamente por dicha causal, al ser un concepto jurídico indeterminado, los jueces han emitido fallos contradictorios.

Por un lado, la Casación N°26374-2019 - Arequipa nos indica que el trabajo reviste excepcional gravedad de acuerdo a la naturaleza de la función que desempeña, como ser un conductor, soldador, operario de una empresa dedicada a la metalurgia, siendo muy diferente a la de un administrador de la misma empresa, por lo que manejar, operar o conducir en estado de ebriedad no solo genera riesgo a uno mismo, a terceros, sino además a la misma empresa, entonces se avala el despido legítimo de un conductor en la empresa por asistir al centro de labores en estado de embriaguez a desarrollar sus funciones.

Por otro lado, encontramos también el Expediente N°1918-2016 donde se cuestiona la Casación N.º 2604-2008, en la que refiere que el trabajo

que desempeñaba un administrador de una agencia bancaria reviste excepcional gravedad, siendo que este al encontrarse en un estado de embriaguez, genera riesgo a la propia agencia, a las personas que laboran en el misma, por contar con claves y accesos. Entonces, se observa que los jueces no coinciden en cuanto a la naturaleza de la función que debe considerarse de gravedad excepcional, debe medirse por el riesgo físico o por el nivel de responsabilidad, en algunos casos si el trabajador se presenta en estado de embriaguez y cumple con los requisitos establecidos, el despido puede considerarse legítimo.

Así también, existe contradicción respecto a si se debe evaluar el cargo para el que fue contratado o las funciones específicas que realizaba en el día de la falta, tal y como se evidencia en la Casación N.º 17148-2016 - Sullana, un trabajador con el cargo de buzo asistió en estado de embriaguez, y como la embarcación estaba en mantenimiento ese día no buceó, los jueces declararon fundado la casación, a pesar de considerar esa conducta como una falta de acuerdo al reglamento interno de la empresa; considerando el despido desproporcional al no existir riesgo real. Esta postura ignora el peligro intrínseco de ingresar a una instalación industrial en estado de ebriedad, independiente de la tarea específica asignada para esa jornada, a pesar de que la empresa requiere que todos los colaboradores concurren a trabajar en condiciones adecuadas e idóneas.

Por lo tanto, se evidencia contradicción en dichas casaciones siendo que ni los mismos jueces se ponen de acuerdo sobre las actividades que

revisten excepcional gravedad por la naturaleza de su función, siendo un supuesto abierto, por lo que, es fundamental establecer elementos que configuren este tipo de despido, además de poder entender que significa actividades que revistan excepcional gravedad por su naturaleza de su función, pues es una característica para el mismo, más allá del mismo deber de prohibición que se tiene de no asistir en ese estado de embriaguez al centro de labores.

Una situación similar se observa en la Casación N.º 3453-2017 - Lima Este, donde la corte atenuó la sanción de un chofer de montacargas argumentando que, al momento de la falta, se encontraba desempeñando otras funciones. No obstante, en esta misma casación destaca el Voto Discordante del Juez Supremo Yaya Zamueta con adhesión del Juez Arévalo Vela, quienes argumentan que el recurso de casación se debió declarar fundado a favor de la empresa, ya que la sola naturaleza del cargo de chofer de montacargas exige el pleno uso de facultades físicas y sensoriales, para no poner en riesgo su seguridad y la del entorno laboral, pues no se debe de limitar la interpretación a una evaluación del contexto de forma textual de la tarea específica o a un dosaje etílico si este es menor de 0.5 g/l de sangre, sino al riesgo potencial que representa el trabajador para el entorno laboral.

Evidenciando, claramente una discordancia para poder definir exactamente lo que significa o lo que conlleva la excepcional gravedad de la naturaleza de la función cuando se encuentran en estado de embriaguez, siendo que incluso algunos jueces evitan desarrollar el

tema, enfrentando a los operadores jurídicos a casos difíciles de interpretar el panorama del estado de embriaguez en el centro de trabajo, a falta de una definición precisa sobre lo que implica la naturaleza, generando que la ausencia de claridad impida una aplicación uniforme de criterio de excepcional gravedad en casos de concurrencia al centro laboral en estado de embriaguez.

Puesto que las tareas laborales no son homogéneas, algunas tienen riesgos más altos que otras, a pesar de la ausencia de una base jurídica clara, sobre cuál es la naturaleza de la función, ha generado que se emitan decisiones judiciales contradictorias, incluso en escenarios que ostentan un símil considerable; resultando necesario delimitar con precisión este concepto o desarrollar cánones para procurar una aplicación justa y consecuente de la causa del despido por embriaguez en el régimen laboral privado.

Por otro lado, la especialista en derecho laboral Vílchez Garcés (2022) refiere: “que los supuestos de despido de embriaguez se dan por la reiterancia que si bien no precisa la cantidad de veces que el trabajador acude al centro laboral en estado de embriaguez” (p.78). La reiterancia será evaluada según sea el caso en concreto, por lo que es recomendable que el empleador pueda demostrar sanciones previas al despido por hechos similares, el otro supuesto, es que la naturaleza de las funciones revista excepcional gravedad, siendo que en este no es necesario que la conducta sea repetitiva, dada la actividad o función que desempeña el trabajador permite razonablemente señalar que es

insostenible que concurra al centro de trabajo en estado de embriaguez, considerando el peligro o riesgo que podría generar o haberse generado en dicho estado en perjuicio de él mismo, de tercero o de la empresa.

En vista de ello, y teniendo las evidencias fácticas desarrolladas previamente en la jurisprudencia citada, se evaluó la necesidad de regular dicha figura jurídica, el alcance de que significa la naturaleza de función o trabajo, que revista excepcional gravedad, siendo un problema en la actualidad al ser un término vago, que genera incertidumbre, al momento de aplicar a situaciones que se pueden generar en este contexto, lo que conlleva al despido directo por embriaguez, pues no existe doctrina que desarrolle el tema, y la poca jurisprudencia existente genera impredecibilidad al momento de aplicarse, afectando muchas veces a los principios del debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva; además de claramente lesionar derechos laborales y la buena fe laboral.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El trabajo dignifica al hombre y, por lo tanto, se establecen garantías para mantenerlo, convergiendo al despido como última opción que el empleador tiene al momento de sancionar. En este marco, el despido deviene únicamente por faltas de especial gravedad, siendo una de ellas, consideradas el hecho de acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez (literal e) del art. 25 del TUO del D.L. 728). Sin embargo, esta disposición normativa contiene el supuesto habilitador directo del despido en el término cuando por la naturaleza de la función o del

trabajo, reviste excepcional gravedad. Como puede advertirse, el término es vago en su concepto, sin especificarse a que tipo de función o trabajo se refiere o cuales revisten de excepcional gravedad lo que conlleva a que su aplicación sea incierta, generando impredecibilidad en las actuaciones que puedan configurar esta falta con una definición un tanto vaga y confusa; afectando garantías esenciales de un Estado Constitucional y Social de Derecho.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los elementos configuradores de la causal por la naturaleza de la función o del trabajo, que reviste excepcional gravedad, como causa justa de despido por embriaguez en el régimen laboral privado?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación encuentra su justificación a nivel teórico en la falta de parámetros establecidos para el despido por embriaguez que por su naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad, por lo que se analizará la doctrina referente al estado de embriaguez como causal de despido, y tomando en consideración toda la jurisprudencia existente sobre dicha figura jurídica, permitiendo llevar a cabo un análisis teórico que permitirá la posterior modificación del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, LPCL, con la finalidad de que haya claridad al momento de aplicar esta causal de despido, teniendo en cuenta el concepto que implica la naturaleza de la función o del trabajo y la configuración de excepcional gravedad, estableciendo los elementos

configuradores para que, en caso de cumplirlos, se habilite un despido directo.

Además la presente investigación se justifica en la incertidumbre a nivel jurisprudencial, específicamente en las casaciones emitidas por el Poder Judicial, al momento de resolver casos sobre despido por embriaguez que por su naturaleza de la función o del trabajo, por lo que; compete identificar claramente este concepto y determinar cuáles son los elementos configuradores por la naturaleza de la función o del trabajo, para que se produzca el despido por embriaguez, permitiendo que los magistrados y la comunidad jurídica tenga mayores luces sobre la interpretación de esta causal, además de generar conocimiento doctrinario sobre las nuevas manifestaciones del despido, la cual posteriormente podría ser incorporado en la normatividad del literal e), del artículo 25° del TUO del D.L N.º 728 LPCL.

1.5. HIPÓTESIS

Los elementos configuradores de la causal por la naturaleza de la función o del trabajo, que revista excepcional gravedad, como causa justa de despido por embriaguez, en el régimen laboral privado, son:

- a) La naturaleza de la función o del trabajo concierne actividades de alto riesgo, de acuerdo a la normativa nacional.
- b) La disminución de las capacidades cognitivas del trabajador, incide en su productividad y desenvolvimiento laboral, derivado de un estado de embriaguez.

- c) La generación de daños patrimoniales, la creación de un riesgo o peligro inminente para el empleador, compañeros de trabajo, terceros o para sí mismo.
- d) La aplicación del umbral de alcoholemia de la configuración penal, cuando el trabajador ejecute actividades de riesgo o peligrosas.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. General

Determinar los elementos configuradores de la causal por la naturaleza de la función o del trabajo, que revista excepcional gravedad, como causa justa del despido por embriaguez en el régimen laboral privado.

1.6.2. Específicos

- a) Estudiar la naturaleza de la función o del trabajo, en relación con las actividades de alto riesgo, de acuerdo a la normativa nacional
- b) Analizar la incidencia del estado de embriaguez en las capacidades cognitivas y en el desenvolvimiento laboral del trabajador.
- c) Evaluar la relevancia de los daños patrimoniales causados al empleador, compañeros de trabajo, terceros, o sí mismo, así como con la creación de un riesgo o peligro inminente en el desarrollo de la actividad laboral.

- d) Justificar la aplicación del nivel de alcohol en la sangre de la configuración penal, como un parámetro técnico, de ser que el trabajador realice actividades de riesgo o peligrosas.
- e) Elaborar una propuesta que modifique el literal e) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de manera que se consignen los parámetros objetivos que configuran el despido por embriaguez, cuando por la naturaleza de su función o del trabajo garantizando seguridad jurídica y la razonabilidad de la sanción.

1.7. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

1.7.1. Espacial

En el ámbito espacial de la investigación se encuentra determinado por el territorio nacional, por lo que se realizará en el contexto legal y jurisprudencial peruano.

1.7.2. Temporal

La investigación se delimita temporalmente a la vigencia de TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.8. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

1.8.1. De acuerdo al fin que persigue

A. Básica

Es una investigación básica porque incrementa el desarrollo del conocimiento doctrinario, dogmático o jurídico sobre un tema en específico y busca la aplicación fáctica de sus conclusiones, pero se tendrá en cuenta que el poner en práctica una propuesta legislativa dependerá de otros factores no atribuibles a la propia investigación (Sánchez Zorrilla, 2009, p.12).

La investigación realizada es básica, debido a que no buscará la aplicación inmediata en la realidad jurídica, sino que busca incrementar el conocimiento doctrinario y jurídico respecto del objeto de la investigación, poder establecer los elementos configuradores del despido por embriaguez, pues se desarrolla a nivel teórico, los que permiten sostener premisas hipotéticas para considerar parámetros para el despido por embriaguez, no buscando comprobar su resultado.

1.8.2. De acuerdo al diseño de investigación

A. Explicativa

La investigación se clasificó como explicativa debido a su objetivo de analizar un fenómeno específico y establecer las relaciones causales entre variables. Según la conceptualización de Hernández et al. (2006), la investigación

explicativa se orienta a examinar problemas con la finalidad de descubrir las razones subyacentes a un fenómeno.

Por lo que, en el contexto de esta tesis, la investigación se centró en explicar por qué y cómo la naturaleza de la función y la excepcional gravedad configuran una causa justa de despido por embriaguez, además de establecer una definición de una relación causa-efecto entre las condiciones de trabajo y la legalidad del despido, asimismo de dotarle de contenido jurídico a los conceptos indeterminados como la excepcional gravedad.

En ese sentido, el enfoque explicativo permitió al investigador ir más allá de la mera descripción de la normativa, sin explicar sus causas, proporcionando una comprensión profunda de los motivos por los cuales es necesaria una regulación más estricta en este ámbito.

B. Propositiva

La presente investigación expone los fundamentos y objetivos precisos, con la finalidad de considerar los elementos configuradores que generaría un despido por embriaguez, cuando por la naturaleza de su función o trabajo, revista excepcional gravedad, teniendo en cuenta que, no existe investigación similar conocida por el investigador, por lo que bajo el cumplimiento de determinados supuestos

interpretativos, proponer la modificación del literal e del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, LPCL.

1.8.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan

A. Cualitativa

Una investigación es de tipo cualitativa, cuando el problema y la solución al mismo tiempo, encuentran fundamento en la argumentación e interpretación jurídica; de esta manera, la presente investigación es cualitativa, en la medida que se analizan datos obtenidos desde un alcance teórico conceptual, así, la determinación del problema y su consecuente solución (hipótesis) se sustentan en una investigación dogmática – jurídica.

Siendo una investigación que tiene como objetivo primordial la recopilación y análisis de datos que no son numéricos, sino de cualidades (Ramos Flores, 2022). Como es en la presente investigación que se requiere realizar un análisis dogmático, jurisprudencia y legal sobre el despido por embriaguez por la causal de la naturaleza de la función o del trabajo, que revista excepcional gravedad estipulado en el literal e) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no requiere de un análisis estadístico, toda vez que el problema e hipótesis se fundamentan, en la doctrina, jurisprudencia, más no se

utilizarán datos estadísticos, para la configuración de elementos para el despido directo por embriaguez.

1.9. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

1.9.1. Genéricos

A. Método dialéctico

La dialéctica ha sido definida como el arte de debatir o argumentar mediante discursos, cuyo objetivo es descubrir la verdad. El método dialéctico en el derecho es una técnica de debate y argumentación que busca la verdad mediante el enfrentamiento de posturas opuestas (tesis y antítesis) para llegar a una nueva comprensión (síntesis), que sería la conclusión del problema (Vásquez González, 2006).

La presente investigación es dialéctica, porque parte de la identificación de una contradicción fundamental de la legislación laboral, teniendo como tesis, al principio protector y el derecho a la estabilidad laboral que ampara al trabajador; y, por otro lado, la antítesis que se manifiesta mediante el poder de dirección y el deber de seguridad del empleador, que lo obliga a garantizar un entorno laboral seguro.

Materializándose el método dialéctico en la aplicación del literal e) del artículo 25 del TUO de la LPCL, donde la indeterminación del concepto de excepcional gravedad genera decisiones

judiciales contradictorias, y evidencia la tensión no resuelta entre ambos extremos.

Esta tesis, busca proponer una síntesis, mediante el análisis doctrinal y jurisprudencia, pretendiendo construir elementos objetivos y verificables, pues no se busca anular ningún principio sino integrarlos en un marco de análisis coherente que permite resolver la contradicción de manera justa, estableciendo condiciones específicas bajo las cuales la potencialidad del daño (antítesis) justifica la terminación del vínculo laboral (excepción de la tesis); obteniendo así una solución jurídica que aporta seguridad y coherencia al ordenamiento jurídico.

B. Método deductivo

De acuerdo, a la investigación desarrollada, es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos y que, por medio de razonamiento lógico pueden deducirse varias suposiciones (Zorrilla y Torres, 1994).

El presente trabajo de investigación utilizará documentos de investigación, como tesis, artículos, jurisprudencia, partiendo de las premisas generales como el derecho de trabajo, el despido y luego llevar a cabo un análisis para determinar los elementos configurativos para un despido directo por estado de embriaguez cuando por la naturaleza de su función o trabajo revista excepcional gravedad.

1.9.2. Propios del Derecho

En una tesis de derecho, aparte de los métodos genéricos que se utilizan, obligatoriamente se deben utilizar también métodos propios del derecho reconocidos en esta rama, por lo que pasamos a indicarlos a continuación:

A. Método dogmático – jurídico

Este método se encarga de estudiar a fondo las instituciones jurídicas de modo abstracto, sin verificar su materialización en la realidad, es decir, que examina la norma jurídica y el sistema normativo que la sostiene, en tanto es un enfoque que se apoya en las fuentes formales del derecho, como leyes, jurisprudencia y doctrina (Tantaleán Odar, 2016, p.12).

Por lo que, la utilización este método se justifica plenamente en razón de la naturaleza del problema de esta investigación, al existir una divergencia en la jurisprudencia nacional respecto de la configuración del despido directo por embriaguez, este método dogmático permitirá, analizar e interpretar el concepto jurídico indeterminado de excepcional gravedad por la naturaleza de la función.

A través de este enfoque, no se busca realizar una verificación empírica o estadística del estado de embriaguez en los centros laborales, sino efectuar un análisis dogmático, hermenéutico y sistemático de las normas laborales vigentes y de las resoluciones emitidas por la Corte Suprema. De modo que este

método dogmático - jurídico facilitará la contrastación de los distintos criterios judiciales y doctrinales, con el objetivo final de proponer parámetros interpretativos objetivos que tienen coherencia al sistema normativo, garantizando la seguridad jurídica, que permite una aplicación justa y uniforme de esta causal de despido.

B. Método Hermenéutico

La hermenéutica jurídica es el método que se centra en la interpretación y comprensión de la norma, se enfoca en el sentido y alcance de las leyes considerando su contexto histórico, social y jurídico, así como su aplicación en casos concretos, buscando comprender no solo lo literal de las normas, sino las intenciones del legislador y el contexto en que estas fueron promulgadas, permitiendo una aplicación más flexible y adecuada de las normas jurídicas a las realidades cambiantes (Morella y Moreno de Tovar, 2006).

En la presente investigación, se utilizó para interpretar, analizar y entender la razón de la norma, algunas recomendaciones de la OIT y figuras jurídicas, como es la naturaleza de la función o trabajo que revista excepcional gravedad, lo que va a generar un despido directo por embriaguez, con la finalidad de encontrar un respaldo jurídico para regular los elementos configurativos para este despido.

C. Método Argumentación Jurídica

En relación con el estado de la cuestión del problema de investigación, como el hecho de existir la mínima doctrina, construimos argumentos basándonos en las leyes, la jurisprudencia, sus interpretaciones, con la finalidad de demostrar la solidez de las proposiciones planteadas en la hipótesis y las conclusiones que a las que se arribará.

1.10. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tanto los métodos genéricos como los propios del derecho, necesitan ser operativizados con las técnicas e instrumentos de investigación, las mismas que en el presente trabajo vamos a utilizar las siguientes:

1.10.1. Técnicas

A. Técnica de Recopilación

De acuerdo con Arias (2012) “está técnica consiste en un proceso sistemático de búsqueda, recuperación, análisis e interpretación de datos provenientes de fuentes documentales” (p.27). En ese sentido se realizará un exhaustivo análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial, a fin de obtener los elementos teóricos suficientes que sirvan de fundamento a hipótesis planteadas en el presente proyecto de investigación. Es decir, se obtendrá los elementos teóricos y argumentos consistentes para la configuración del despido directo por embriaguez por la naturaleza de la función o trabajo que revista excepcional gravedad.

1.10.2. Instrumentos

A. Fichas textuales

En la presente investigación se utilizaron fichas textuales las que se utilizaron para concatenar las definiciones vertidas en la doctrina sobre el despido por embriaguez, por su naturaleza de la función o trabajo.

B. Fichas resumen

Fichas resumen, que se utilizarán para extraer la información más importante sobre el despido directo por embriaguez, por su naturaleza de la función o trabajo, revista especial gravedad, la cual se encuentra vertida en artículos de revistas indexadas, con la finalidad de llegar a una contrastación adecuada y veraz.

1.11. UNIDADES DE ANÁLISIS O UNIDADES DE OBSERVACIÓN

Serán considerados como unidad de análisis en el presente trabajo de investigación, todo el ordenamiento jurídico nacional, en específico lo regulado en el literal e) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, el Reglamento Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N°009-97- SA, así como también, la Ley N°27753 y tabla de alcoholemia.

1.12. UNIVERSO Y MUESTRA

Dado que nuestra investigación será de tipo cualitativa, no tenemos población ni muestra

1.13. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Se hizo la consulta en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI-SUNEDU), Alicia de Concytec, en los repositorios de la Universidad Nacional de Cajamarca, Universidad Privada del Norte y Universidad Pontificia Católica del Perú, siendo en esta última donde se encuentra una investigación similar a la que se pretende llevar a cabo.

La investigación lleva de título “La concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo como vulneración al deber de la buena fe laboral: Modificación al inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, elaborada por Vanessa Vásquez Chávez, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se indica que la concurrencia en estado de embriaguez, al centro de trabajo, es una conducta que repercute gravemente en el ámbito laboral, ya que no solo disminuye la productividad y rendimiento profesional, sino que también genera riesgos de producir un accidente de trabajo, asimismo nuestra legislación al solo sancionar esta conducta en dos supuestos, no valora la afectación al principio de la buena fe laboral que este comportamiento genera, de esta manera, recomendó una propuesta de modificación al inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que debería ampliar su alcance y no solo sancionar con la medida disciplinaria del despido dos supuestos, dado que esta norma no abarca todas las

circunstancias que puedan presentarse en la realidad, por lo cual los operadores de justicia terminan imponiendo sanciones permisivas o carentes de claridad, debido a la falta de regulación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ASPECTOS IUSFILOSÓFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación busca superar la indeterminación y la subjetividad en la aplicación de la causal del despido por embriaguez, cuando se alega la excepcional gravedad por la naturaleza de la función o del trabajo. Lo que nos lleva abordar una corriente iusfilosófica meramente formalista del derecho, pues, la insuficiencia del positivismo, que reduce al derecho a un conjunto de reglas válidas por su origen, se manifiesta en casos complejos como este, dando paso al postpositivismo que reconoce que el sistema jurídico está compuesto no solo por reglas, sino también por principios con fuerza normativa.

El postpositivismo es la corriente iusfilosófica que determina que, en la estructura de un sistema jurídico se debe considerar que, además de las reglas, hay principios jurídicos, es decir, hay normas que establecen una solución normativa (dicen lo que debe ser) pero no definen un caso (no indican cuando son aplicables esas soluciones normativas). Los principios, así entendidos, dotan de sentido a las reglas, permiten verlas, por un lado, como instrumentos para la protección y promoción de ciertos bienes, valores jurídicos y, por otro lado, como resultados de un balance, ponderación entre principios para el caso que ellas regulan (Aguiló, 2017).

Surgiendo así esta corriente jurídica, como una fuente de sistematización y reestructuración, sosteniendo que el derecho no solo está compuesto por reglas, sino también por cánones con fuerza normativa que dirigen la

interpretación, teniendo a Ronald Dworkin como uno de los juristas referentes más sobresalientes de esta corriente, quien indicó que para entender el derecho basta solo recurrir a las normas formales, sino que es necesario el respaldo de principios morales y éticos. Siendo así, la aplicación automatizada de las normas válidas desde el punto de vista formal no siempre garantiza resultados justos, ni razonables, sobre todo en áreas como el derecho laboral, donde las condiciones del trabajador y las implicancias éticas de una sanción pueden generar escrúpulos y cuestionamientos a la norma. Por ejemplo, el mero hecho de que una causal de despido, como la embriaguez, esté prevista en una norma no implica que su aplicación automática resulte jurídicamente legítima sin una valoración contextual, y teniendo en cuenta los criterios previstos por la misma (Prieto Sanchís, 1984).

En su obra *Taking Rights Seriously* (1989) argumenta que los principios jurídicos, a diferencia de las reglas, no funcionan en un esquema de todo o nada, sino que influyen en la decisión judicial según su peso moral. Según Dworkin, los jueces no deben únicamente a aplicar normas positivizadas, sino que deben entender el derecho como una práctica integradora, de los principios fundamentales del sistema constitucional con la norma escrita. Esta visión obliga a que las normas, incluso las de despido por causal, sea interpretada desde una perspectiva sistemática e integral.

Alexy (2002), sobre la base del pensamiento de Dworkin, pero con una orientación sistemática, introduce una distinción entre reglas y principios,

entendiendo estos últimos como directrices orientadas a la optimización. Según Alexy, los principios implican que se alcance su máxima expresión posible, tomando en cuenta los límites de lo que es tanto factible como jurídicamente viable; este enfoque es crucial, debido los derechos del empleador y del trabajador recurrentemente se contraponen, y la solución de los conflictos necesitan una evaluación racional y equilibrada de los diversos intereses en cuestión. Así surge el principio de proporcionalidad para convertirse en una de las principales herramientas ante este dilema.

Este razonamiento procura relevancia al considerar una causal de despido como la embriaguez durante la jornada laboral, bajo el supuesto de función que revista excepcional gravedad; no es suficiente con la norma escrita, es fundamental evaluar la proporcionalidad, razonabilidad y coherencia con los principios constitucionales. Siendo así, es evidente, la necesidad de una teoría jurídica que no solo legitime las normas por su origen formal, sino también por su contenido sustantivo y su impacto en la dignidad de la persona (Alexy, 2009).

En consecuencia, el derecho laboral no debe entenderse solo como un conjunto autónomo de normas técnicas, sino también como una manifestación normativa de la justicia social que busca corregir las desigualdades propias del sistema capitalista jurídico laboral.

Hugo Sinzheimer (1984), postuló que el trabajo no se limita a ser un intercambio mercantil, sino que es una relación humana con implicancias sociales y éticas. En esa línea de ideas, el derecho laboral no es una mera igualdad formal, sino que va más allá y se busca equilibrar la

subordinación funcional del trabajador frente al poder organizacional del empleador, esta postura sitúa al trabajador en el centro del análisis normativo proteccionista y exige que las figuras jurídicas laborales, como el despido, incluida la potestad sancionadora, se entiendan bajo criterios garantistas y proteccionistas.

Estas ideas encuentran respaldo en el garantismo de Luigi Ferrajoli (2011), quien en su teoría del Estado constitucional de derecho sostiene que el poder, cualquiera sea su derivación, como el que ostenta el empleador solo puede ejercerse observando los límites establecidos por las normas que protegen directamente los derechos fundamentales. Así, la validez material de una norma, no depende únicamente de su adecuación formal, sino en su conformidad con los principios de racionalidad, proporcionalidad y no discriminación, en este orden de ideas con su garantismo jurídico, enfatiza el límite del poder del empleador, hacia el trabajador, por lo que debería ser esencial evaluar las normativas disciplinarias que impactan directamente el sustento y la integridad del trabajador, como es el caso de despidos por motivos relacionados con la conducta individual.

Desde esta perspectiva, la causal de despido por embriaguez cuando se argumenta la excepcional gravedad de la función o del trabajo, debe ser objeto a un análisis iusfilosófico que no se agote en su descripción normativa. Es esencial evaluar si esta norma, tanto en su redacción como en su aplicación, respetan la dignidad del trabajador, fomenta la equidad

estructural y se ajusta con los fines del derecho laboral como instrumento de inclusión y protección.

La teórica Martha Fineman (como se citó en Chávez, 2023) ha aportado con su teoría de la vulnerabilidad, que sostiene que todos seres humanos son vulnerables por su naturaleza, pero que las instituciones sociales acogen y entienden esa vulnerabilidad de manera no equitativa. Por ejemplo, en el caso, del trabajador subordinado, su vulnerabilidad se ve intensificada por su dependencia económica, las latentes sanciones y la dificultad de negociación; en este sentido, el derecho del trabajo debe funcionar como un mecanismo de compensación y empoderamiento hacia a los trabajadores.

En ese sentido, la filosofía del derecho, nos induce a cuestionar no solo el contenido positivo de las normas, sino también el contexto histórico y social. Esta reflexión tiene relevancia cuando se pretende sancionar conductas personales como la embriaguez, que pueden tener diversas causas estructurales (psicológicas, económicas, médicas), y cuya respuesta jurídica debe ser analizada a la luz de los fines constitucionales de dignidad, estabilidad y protección frente a la arbitrariedad (Muñiz, 2021).

En orden de ideas un aporte clave del pospositivismo ha sido el reconocimiento de la indeterminación del derecho, especialmente en situaciones donde hay acaecimientos y relaciones humanos complejos y no previstos de forma exhaustiva por el legislador. Esta indeterminación, en lugar de ser una deficiencia del sistema, evidencia que el derecho no

puede funcionar exclusivamente como una técnica de subsunción, sino debe ser entendido como un proceso discursivo que involucra principios, contextos y razonamientos prácticos. Así, la toma de decisiones jurídicas especialmente en casos de sanciones que terminen en un despido, requiere una actitud interpretativa flexible, guiada por la racionalidad argumentativa y los valores constitucionales.

Este enfoque encuentra se apoya en la idea del pensamiento de Jürgen Habermas (como se citó en Benente, 2016), quien defiende una concepción discursiva del derecho. Para Habermas, la legitimidad de las normas jurídicas no se deriva únicamente de su procedencia formal, sino de su capacidad para ser justificadas racionalmente en un proceso argumentativo inclusivo, donde todos los afectados tengan la oportunidad participar. Esta perspectiva significa que la validez de una norma positiva debe ser defendida en función de su aceptabilidad discursiva, es decir, su racionalidad intersubjetiva y su coherencia con un horizonte normativo sistémico.

Por lo tanto, la noción de racionalidad práctica es fundamental para la filosofía jurídica actual. A diferencia de la racionalidad instrumental que se centra en la eficiencia de los medios para alcanzar los fines predeterminados, la racionalidad práctica se orienta a deliberar sobre los propios fines, y por tanto sobre los valores que deben guiar la acción jurídica, por lo que, ayuda a comprender que el derecho no solo impone conductas, sino que también configura horizontes ético-políticos. De manera que, al analizar un caso como es el despido por embriaguez por

la naturaleza de función o del trabajo que revista excepcional gravedad, no basta con verificar su existencia legal: es necesario interrogar su justificación en términos de valores como la responsabilidad, la dignidad, la igualdad (Munné, 2006).

En este contexto, la dignidad humana adquiere un papel fundamental en el razonamiento jurídico. No se trata de un valor abstracto, sino de un principio normativo con eficacia directa sobre la interpretación de las normas. La dignidad, entendida como el reconocimiento del valor intrínseco de toda persona, actúa como un límite y una guía para cualquier forma de ejercicio del poder normativo. La tradición filosófica kantiana ya había establecido que la dignidad no puede ser cuantificada ni subordinada a intereses externos, y que el ser humano es un fin en sí mismo (Kant, como se citó en Gutmann, 2019). Esta idea, recogida por los constitucionalismos contemporáneos, obliga a reflexionar la función punitiva del derecho laboral desde una lógica que privilegie el respeto al trabajador por encima de las necesidades meramente empresariales.

El valor normativo de la dignidad no puede deslindarse del contexto histórico y material en que se inserta. La filosofía jurídica crítica ha señalado que muchas veces las normas aparentemente neutrales ocultan una racionalidad excluyente o disciplinaria. En este sentido, el pensamiento de Michel Foucault resulta esclarecedor al describir cómo las instituciones modernas ejercen formas de poder a través de dispositivos de normalización, entre los que se encuentra el derecho (Foucault, como se citó en Mieles, 2005). Desde este punto, el despido

como sanción no solo regula una relación jurídica, sino que produce subjetividades, clasifica comportamientos y delimita espacios de exclusión, en ese sentido la embriaguez como un comportamiento inaceptable, en esta lógica foucaultiana, el trabajador puede ser visto no como un ser humano con dignidad intrínseca, sino como un trabajador que debe ser normalizado o disciplinado.

El análisis propuesto desde esta corriente no se agota en la legalidad formal del despido directo por embriaguez bajo el supuesto de función que revista excepcional gravedad, sino que se extiende hacia la evaluación del contenido normativo en relación con principios constitucionales. Cabe resaltar que, se debe atender a la coherencia normativa que permita el cumplimiento simultáneo de los derechos implicados, como el interés del empleador en proteger su actividad productiva y el derecho del trabajador a no ser sancionado de forma arbitraria o desproporcionada y tener elementos básicos, los cuales seguir para poder determinar si es que procede este tipo de despido. Esta exigencia de armonización cobra mayor relevancia si se considera que los artículos 22 y 27 de la Constitución reconocen al trabajo como un derecho y deber, protegiendo expresamente al trabajador frente al despido arbitrario, por lo tanto, cualquier medida disciplinaria, como el despido por embriaguez, debe interpretarse de manera compatible con estos principios fundamentales.

Además de esta corriente, el neoconstitucionalismo, según Prieto Sanchís (2001) refiere que se puede encarnar en cierto tipo de Estado de derecho, siendo una ideológica que justifica o defiende la fórmula política

designada (p.201). Siendo que las nuevas constituciones y caracterizan por incorporar principios recogidos en catálogos de derecho, por lo que, dentro de sus características, es que el derecho no solo consiste en la estructura normativa, sino incluye a la argumentativa, contextual y procedimental, las normas no deben de interpretarse con los métodos tradicionales, sino que se debe de acudir al principio de proporcionalidad, la razonabilidad (Gil Rendón, 2011).

La necesidad de establecer elementos configuradores para la causal de despido por embriaguez, específicamente en lo que respecta a la excepcional gravedad de función, se encuentra su sustento en el paradigma postpositivista y neoconstitucional, frente a la indeterminación del artículo 25 literal e) del TUO del D.L., un enfoque positivista tradicional resulta insuficiente y genera predictibilidad judicial nula, es aquí donde el pospositivismo permite integrar principios protectores y de seguridad laboral, para dotar de contenido a la norma, además bajo la corriente neoconstitucional, la configuración de esta gravedad excepcional no puede ser un ejercicio subjetivo del empleador, sino que exige una argumentación jurídica basada en los principios de razonabilidad y proporcional, evaluando el riesgo potencial que la embriaguez representa según la naturaleza específica de las labores encomendadas.

En resumen, la presente investigación concluye que la superación de la indeterminación y la subjetividad en el despido por embriaguez, bajo la causal de por su naturaleza de la función o del trabajo, cuando revista excepcional gravedad, exigiendo un abandono definitivo del

reduccionismo positivista. Por lo tanto, la estructura iusfilosófica construida, que transita desde el postpositivismo de Dworkin y Alexy hasta el garantismo de Ferrajoli y la teoría de la vulnerabilidad de Fineman, demuestra que la solución no reside en una mera subsunción automática de la conducta a la norma sino en la necesidad de un modelo de análisis jurídico que integre principios constitucionales como la dignidad humana, la proporcionalidad y la razonabilidad como cánones interpretativos vinculantes.

Este enfoque no solo pone límites al poder sancionador del empleador, sino que, transforma la decisión de despido en un acto que debe ser argumentativamente justificado, así la excepcional gravedad deja de ser un concepto ambiguo para convertirse en el resultado de una evaluación contextual y sustantivo, asegurando que el derecho laboral cumpla con su finalidad primordial, de ser un instrumento de justicia social y un escudo protector frente a la arbitrariedad.

2.2. ASPECTOS TEÓRICOS, JURÍDICOS Y DOCTRINARIOS

2.3. Estado constitucional de Derecho

La doctrina contemporánea entiende el Estado constitucional de derecho como una evolución del Estado legal, y que la Constitución deja de ser solo un marco organizativo del poder político y pasa a constituirse como una norma jurídicamente vinculante para todos los actores del sistema, incluido los particulares, implicando un cambio en la concepción del derecho y en la estructura normativa del Estado moderno. Según Garrido Gómez (2010), el Estado constitucional implica una forma de organización

política en la que el poder está estructurado, limitado y controlado por normas constitucionales dotadas de eficacia plena.

Este modelo de Estado de la Constitución no se concibe como una declaración política o una norma simbólica, sino como un instrumento normativo central del orden jurídico, cuyas disposiciones poseen aplicación directa y se vinculan a todos los poderes públicos. Así, lo ha planteado Hesse (como se citó en Gutiérrez, 2014), al señalar que, en el Estado constitucional, la Constitución es el punto de referencia indispensable para toda la actividad jurídica, lo que exige que el sistema normativo se estructure de forma coherente a partir de ella.

En ese orden de ideas Ferrajoli (como se citó en Molina, 2021) refiere que el constitucionalismo contemporáneo opera estableciendo barreras concretas al poder, mediante un sistema de normas, donde reconocen y garantizan los derechos fundamentales e imponen obligaciones jurídicas cuyo cumplimiento es imperativo; en esta perspectiva jurídica normativa, el Estado constitucional no se limita a consagrar una organización del poder basada en la legalidad, sino que requiere que toda norma inferior está subordinada jerárquicamente a la Constitución, dicha jerarquía no solo es formal sino también material, exigiendo coherencia en el contenido constitucional.

Siendo un pilar fundamental en el desarrollo doctrinal del Estado constitucional en el concepto de unidad del sistema jurídico, entendiéndose como la articulación coherente y jerárquica del ordenamiento en torno a la Constitución o norma suprema. Hans Kelsen

(2009) destaca esta idea que al determinar que la validez de cada norma emana de su conformidad con una norma de rango superior, en una estructura piramidal que culmina con una norma fundamental, otorgando legitimidad y cohesión a todo el sistema jurídico. Si bien es cierto, que esta teoría se detalla en una perspectiva formalista, su influencia ha sido determinante para la configuración teórica del Estado constitucional como un esquema jerárquico de normas.

Adicionalmente, un rasgo doctrinal distintivo y de relevancia en el Estado constitucional es la figura del bloque constitucional, en la que se concibe como el conjunto de normas, principios y valores que, aunque no estén explícitamente positivizado en algún artículo de la Constitución, se integran materialmente para complementar, interpretar, ampliar o reforzar su contenido y alcance, teniendo su misma jerarquía y fuerza vinculante; tal como establece Añón (2002), que el Estado se distingue por integrar la Constitución como norma suprema y por establecer mecanismos de garantía que permiten su defensa, entre ellos, el control de constitucionalidad, la interpretación conforme y la protección de los derecho, siendo que el bloque amplía el parámetro de control de constitucionalidad y fortalece el carácter normativo del orden constitucional (Del Rosario, 2019).

La doctrina también ha señalado que el Estado constitucional presupone la existencia de mecanismos institucionales que garanticen la supremacía constitucional, incluyendo el control jurisdiccional, tanto concentrado como difuso, así como la exigencia de que todos los operadores jurídicos

se adecuen a la Constitución en sus decisiones. Como señalaba Luigi Ferrajoli (2002), un Estado de derecho solo puede existir donde la legalidad está garantizada por un sistema de controles y límites al poder, entre ellos el control de constitucionalidad de las leyes. Esta estructura garantiza que el conjunto del orden jurídico se mantenga dentro de los márgenes constitucionales, reduciendo el margen de discrecionalidad del poder legislativo y administrativo.

Por último, el Estado constitucional introduce una lógica de juridificación del poder, en la que todo ejercicio de autoridad debe estar respaldada por normas constitucionales sustantivas, implicando que no solo se regulan las formas del poder, sino también los fines que persigue. Como señala Ronald Dworkin (1988), es un verdadero Estado de derecho los principios jurídicos y no solo reglas, las que desempeñan un papel, central, pues el derecho debe ser entendido como una cuestión de integridad, donde las decisiones estatales respetan los derechos fundamentales y reflejan una coherencia moral en todo el sistema jurídico.

Podemos decir, que el Estado constitucional al regular el poder, exige la potestad disciplinaria al empleador como es la de aplicar sanciones y consecuentemente el despido, el mismo que no debe de ser arbitrario, sino que se ejerza con base en causas justas y con respeto a los derechos fundamentales.

En ese contexto, la configuración de la causal por despido por embriaguez tomando en cuenta la naturaleza de función y que revista excepcional gravedad, es una manifestación de esta regulación, reflejado lo que

señala Dworkin que el derecho no solo son reglas sino principios como la proporcionalidad, razonabilidad que deben de guiar la toma de decisiones para asegurar el despido justo y la integridad del trabajador, de ejercicios abusivos del poder.

2.4. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo ha sido reconocido por la comunidad internacional como uno de los derechos fundamentales del ser humano al punto de haber sido consagrado en instrumentos jurídicos internacionales desde mediados del siglo XX; dentro de ellos se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece dentro de sus artículos que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Este precepto presenta un hito normativo en el reconocimiento global de la centralidad del trabajo en la vida humana, no solo como medio de subsistencia, sino como instrumento de realización personal y de integración.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en 1966 establece que los Estados parte reconocen el derecho al trabajo como el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, comprometiéndose a adoptar medidas adecuadas para su pleno ejercicio. Este pacto internacional es de carácter obligatorio, pues señala la conexión fundamental entre el trabajo, la dignidad humana y el deber de crear

condiciones adecuadas para que este derecho pueda ser disfrutado completamente.

Por consiguiente, la OIT ha desde su creación en 1919 y con especial énfasis en la Declaración de Filadelfia de 1944, busco promover la concepción del trabajo como un bien transable y no como una mercancía, resaltando que todos los seres humanos, cualquiera que sea su raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad, económica y de igual de oportunidades (OIT, 1944). Esta base conceptual y jurídica a permitido que la OIT desarrolle diversos convenios internacionales orientados tanto a la protección del empleo como al establecer estándares mínimos en materia de condiciones laborales, negociación colectiva y protección frente a despidos.

En el ámbito jurídico nacional, la CPP de 1993 reconoce el derecho al trabajo de manera explícita, al establecer que es un deber y un derecho, siendo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Esta disposición destaca el carácter dual del trabajo como obligación cívica y como derecho subjetivo, colocándolo como fundamento del sistema democrático y de la cohesión social. Además, refuerza esta posición al señalar que el trabajo subordinado y remunerado debe ser objeto de especial protección por parte del Estado, lo que implica un enfoque tutelar del derecho del trabajo, orientado a equilibrar una relación que por naturaleza presenta una desigualdad estructural entre las partes.

La doctrina ha contribuido al desarrollo conceptual del derecho al trabajo desde distintas perspectivas. Arévalo (2022) lo define como el “conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto la regulación de las relaciones entre los trabajadores (...) y un empleador” (p.21) mencionando además que tiene el objetivo de proteger al trabajador como la parte más débil de la relación laboral, dentro de un sistema que busca justicia social, destacando el carácter instrumental del derecho laboral como mecanismo de corrección del desequilibrio del poder propio de la relación de subordinación.

De ese modo, Patlán (2016) sostiene que el derecho al trabajo debe ser comprendido como el derecho subjetivo que tiene todo trabajador a acceder a un empleo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad; así como a permanecer en él con estabilidad, esto es, que no se limita al ingreso al empleo, sino que exige que este se desarrolle bajo condiciones que respeten la integridad del trabajador incluso al incorporar la noción de estabilidad, se reconoce que el trabajo no puede estar sometido exclusivamente a la lógica del mercado, sino que requiere garantías jurídicas que prevengan ceses arbitrarios o desproporcionados.

De acuerdo con Mundlak (2007), el derecho al trabajo puede descomponerse en tres elementos esenciales, el primero, el derecho como libertad, que implica la posibilidad de ejercer una profesión libremente y la prohibición de un trabajo forzoso; segundo, el derecho a tener un trabajo, que plantea la controversial exigencia de que tanto el Estado como los empleadores aseguren la disponibilidad de empleo;

tercero, el derecho a un trabajo digno, teniendo como la garantía de las condiciones laborales adecuadas y un trato respetuoso, además advierte que en la práctica este derecho resulta frágil y en muchos contextos prácticamente inexistente, debido a que el Estado no siempre puede asegurar su cumplimiento efectivo para toda la población.

En esta línea argumentativa al sostener que el derecho al trabajo no puede reducirse a una simple libertad de contratar, sino que debe entenderse como una obligación del Estado orientada a garantizar condiciones que hagan efectivo ese derecho. Siendo que el trabajo es un medio fundamental para la realización de la persona, estrechamente vinculado con la dignidad humana, por lo que su ejercicio requiere políticas públicas que aseguren el acceso, la permanencia y condiciones laborales adecuadas (Pacheco, 2007).

En consecuencia, el derecho al trabajo establece un marco de protección para el trabajador, asimismo existen límites del mismo, dentro de ellos, se encuentra la potestad sancionadora, que se le reconoce al empleador, como el poder de dirección, otorgándole la discrecionalidad de gestionar, organizar y fiscalizar el proceso productivo que le lleva al trabajador a ofrecer bienes y servicios, así como la prestación realizada por el trabajador donde merece estar en condiciones adecuadas para realizar el trabajo, existe así también el hecho de incluir medidas correctivas o sanciones cuando se incumplan las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo, teniendo la potestad de sancionar garantizando sus derechos fundamentales (Landa, 2017).

En resumen, el derecho al trabajo engloba la protección para el trabajador, frente a despidos arbitrarios, por ejemplo, en el caso del despido por embriaguez, este al tener que regular elementos configuradores, los cuales actúan como filtros, que aseguran que si bien el derecho al trabajo puede ser limitado por una falta del trabajador, este límite solo procederá cuando la falta sea lo suficientemente relevante y grave, teniendo en cuenta dichos elementos, de modo que la decisión que se tome sea justa, proporcional y no se catalogue como una vulneración al derecho del trabajador, sirviendo este mecanismo para equilibrar el derecho del trabajador a la estabilidad con el derecho del empleador a tener un entorno laboral, funcional y seguro.

2.5. Naturaleza de la función o del trabajo

La naturaleza de la función o del trabajo ha sido definido como las tareas, responsabilidades y obligaciones específicas que se espera que un empleador desempeñe como parte de su función dentro de la empresa, describe el alcance del puesto y puede incluir como cualquier requisito o condición especial, relacionada al mismo (Tomaya Miyagusuku, 2020).

Así mismo, se ha identificado actividades laborales intrínsecamente riesgosas relacionadas con la naturaleza de la función o del trabajo, las cuales se encuentran regulada mediante parámetros normativos claros y precisos. Entre ellos destaca el anexo 5 del Decreto Supremo N°009-97-SA (Anexo actualizado por el artículo 1 del Decreto Supremo N°00-2022-SA, publicado el 03 de junio del 2022); Reglamento de SRTC, el cual contiene un catálogo taxativo de actividades calificadas como de alto

riesgo. Dentro de dicho catálogo se incluyen, entre otras, labores de extracción de minerales y combustible, fabricación y reparación de maquinaria, construcción de edificios, actividades de transporte, entre otros.

La relevancia jurídica de la lista de actividades se evidencia en establecer una presunción legal de peligrosidad inherente a cada una de ellas; teniendo como resultado que, los trabajadores que desempeñan estas actividades tienen una obligación de cuidado más exigente, y, a su vez, los empleadores asumen el deber reforzado de prevención frente a los riesgos inherentes a dichas actividades desarrolladas. Este marco normativo se complementa con lo dispuesto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual obliga al empleador a tomar medidas urgentes ante la detección de condiciones inseguras que pueden amenazar la vida o integridad de los trabajadores.

Así pues, el empleador debe tener un rol más proactivo y exhaustivo en la prevención de riesgos, siendo que, en este tipo de actividades no solo se trata cumplir con los estándares mínimos generales, sino de implementar mucho más la seguridad, protocolos de trabajo bien diseñados, una supervisión más específica para los riesgos inherentes a estas actividades. Sin embargo, se evidencia una paradoja que pone límites a esta regulación y a la acción preventiva del empleador, que pese a tomar todas las acciones debidas y deberes reforzados, está el hecho de que el mismo trabajador se pone en riesgo, al presentarse en un estado de embriaguez, se convierte en un eslabón vulnerable, pues su

capacidad, coordinación, tiempos de reacción y percepción del riesgo se ven severamente comprometidos, anulando así su propio deber reforzado de diligencia, que la misma ley le atribuye; además neutraliza la efectividad de las barreras de seguridad del empleador (National Safety Council 2021).

Estos criterios objetivos definen claramente las actividades de alto riesgo, adicionalmente provee un sustento legal para la implementación de medidas estrictas, como la aplicación de políticas de tolerancia cero, al consumo de alcohol en el centro laboral, lo que podría regularse no solamente como una falta disciplinaria, sino como una opción más de despido, evaluando bajo que parámetros se da esta situación. La naturaleza de la actividad realizada incide directamente en la valoración de la gravedad de las faltas que puedan derivarse de incidentes relacionados con las alteraciones de la aptitud psicofísica del trabajador.

En este sentido, resulta fundamental considerar que la ubicación del trabajador dentro o fuera de la lista de actividades de alto riesgo constituye un elemento decisivo al momento de analizar la proporcionalidad y licitud de una sanción disciplinaria. No resulta jurídicamente admisible equiparable las consecuencias de una alteración psicomotora en un trabajador que opera maquinaria pesada con aquellas que se derivan de un archivero o personal administrativo; la heterogeneidad de las funciones impide soluciones uniformes y justifica una diferenciación normativa basada en criterios objetivos.

Cabe señalar que dicha diferenciación normativa, no resulta arbitraria ni constituye una práctica discriminatoria. Por el contrario, encuentra sustento en evidencias empíricas que demuestran que la probabilidad de daño y la magnitud de sus consecuencias varían significativamente en función del tipo de actividad desarrollada. Así lo evidencian estudios como los realizados por National Safety Council (2021) los cuales señalan que, incluso con concentraciones moderadas de alcohol, los operadores de maquinaria pesada con quienes desempeñan labores de carácter administrativo.

De lo expuesto se colige que el reconocimiento de la naturaleza intrínsecamente riesgosa de ciertas funciones laborales implica incorporar, en la decisión disciplinaria, el análisis del contexto material en el que la labor se desarrolla, evaluando el peligro real que la alteración de la aptitud psicofísica que el trabajador representa. En consecuencia, en aquellos casos en los que la actividad desempeñada exige un especial estado de alerta, aptitud y diligencia, un solo episodio debidamente acreditado de embriaguez, siempre que afecte la capacidad cognitiva del trabajador, la productividad y capacidad laboral, genere un peligro real y concreto, puede ser suficiente para configurar una falta disciplinaria de carácter gravísimo, que justifique el despido conforme a lo dispuesto en el artículo 25, inciso e), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, LPCL.

2.6. Despido

El despido es una de las formas de cesar la relación de trabajo y nace del ejercicio de las facultades inherentes que posee el empleador, sin embargo, esta potestad tiene como límite la estabilidad laboral, la cual exige que el cese tenga necesariamente una causa justa (Chanamé Arriola, 2022).

Además, el despido es la terminación unilateral del contrato de trabajo por decisión del empleador, que debe estar fundamentada en una causa justa y cumplir con un debido procedimiento para ser legítimo (Neves Mujica, 2016).

El mismo se encuentra regulado en el del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, LPCL la cual indica que se procederá con dicha figura jurídica mediando una causa justa contemplada en la ley, que puede estar relacionada a la capacidad o conducta del trabajador.

2.6.1. Tipos de despido

La Constitución Política del Perú consagra el precepto de otorgar al trabajador “protección adecuada contra el despido arbitrario”. A partir de este imperativo constitucional, la legislación ordinaria, principalmente el TUO LPCL, la doctrina especializada, ha delineado un sistema que distingue con precisión los tipos de despido y las consecuencias jurídicas de cada uno.

Así, cuando el empleador demuestra de manera fehaciente una causa prevista en la ley y respeta el debido procedimiento

disciplinario, hablamos de un despido justificado, entendido como el ejercicio legítimo del poder disciplinario empresarial en la medida que se mantenga el principio de proporcionalidad (Pasco Cosmópolis, 2018).

Esta justificación puede apoyarse en faltas graves atribuibles al trabajador, apropiación de bienes, ausencias reiteradas o actos de violencia, entre otras conductas tipificadas en la Ley de Productividad de Productividad y Competitividad Laboral o en circunstancias vinculantes a su capacidad, como la ineptitud sobrevenida o el rendimiento deficiente regulados en el artículo 23, siempre que tales situaciones se acrediten mediante evaluaciones técnicas (Tomaya Miyagusuku, 2020).

Por otro lado, se entiende por despido arbitrario aquel que es decidido de manera unilateral por el empleador, sin causa justa legal que lo sustente o sin la capacidad de demostrar dicha causa ante una instancia judicial. Así cuando un empleador decide prescindir de un trabajador sin ofrecer motivo alguno, es decir, es un despido incausado, o cuando alega una causa, pero no logra probar su veracidad en un juicio, es un despido injustificado, la legislación califica esta acción como despido arbitrario. (Toyama Miyagusuku, 2020).

Dicha protección se encuentra regulada específicamente en el TUO LPCL, el cual establece que, ante un despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización tarifada. Esta

indemnización se considera como la única reparación legal por el daño sufrido, no procediendo en este caso la reposición laboral, salvo en determinadas situaciones excepcionales previstas por la ley.

Existen, además, supuestos expresamente proscritos por el legislador por lesionar derechos fundamentales. En el TUO LPCL se declara nulo el cese basado en afiliación sindical, discriminación, embarazo u otros motivos análogos, circunstancias que obligan a reponer al trabajador y a pagarle los haberes dejados de percibir. Este criterio ha sido reiterado por el Tribunal Constitucional y reforzado por la Corte IDH en el caso Lagos del Campo vs. Perú (2017), al sostener que despedir a un representante de los trabajadores por sus declaraciones vulnera la libertad de expresión y el derecho a la estabilidad.

También se protege al trabajador frente a los despidos encubierto, cuando actos de hostilidad empresarial como, por ejemplo, el impago de remuneraciones, reducción arbitraria de categoría, traslado sin motivo de lugar de trabajo, entre otros, los mismos que obligan al trabajador a dar por terminada la relación, la ley reconoce el despido indirecto. Este mecanismo exige que el afectado comunique previamente su reclamo al empleador y, de persistir la hostilidad, demande el cese indirecto, salvaguardando así su dignidad frente a maniobras que pretendan eludir las garantías propias del despido directo (Pasco Cosmópolis, 2018).

La jurisprudencia ha ido afinando otras figuras, el TC, en la sentencia N.º976-2001-AA/TC, definió el despido fraudulento como aquel ejecutado con engaño y ánimo perverso, simulando una causa inexistente; su consecuencia principal es la reposición inmediata. Por último, el despido de hecho se configura cuando el empleador impide de facto la prestación de servicios, por ejemplo, bloqueando el ingreso sin cumplir con la carta de despido ni el procedimiento legal; la jurisprudencia lo equipara al despido incausado y, por tanto, ordena reposición (Jaimes Reátegui, 2022).

2.6.2. Causas de despido

En el marco del ordenamiento jurídico peruano, el principio de estabilidad laboral es la norma y el despido constituye una excepción rigurosamente regulada. Así lo establece en el TUO de LCPL, al señalar que la extinción del contrato de trabajo solo procede cuando existe una causa justa “contemplada en la ley y debidamente comprobada”, trasladando al empleador la carga de la prueba en caso de controversia sobre la validez del cese.

Este mandato legal se ancla directamente con la Constitución Política del Perú y ha sido reafirmado por el Tribunal Constitucional en precedentes emblemáticos, como es el caso Telefónica (Exp. N.º1124-2022-AA/TC), en el cual se determinó que el despido sin expresión de causa vulnera el derecho fundamental al trabajo. En tal situación, se impone la reposición del trabajador como única medida que cumple con el estándar de protección adecuada,

desestimando que una simple indemnización sea suficiente (Tomaya Miyagusuku, 2020).

En cuanto a las causales que habilitan la extinción del vínculo laboral, la legislación distingue entre aquellas relacionadas con la capacidad del trabajador y las que derivan de su conducta. Dentro del primer grupo, el artículo 23 LCPL contempla supuestos como la ineptitud sobrevenido no compensable mediante ajustes razonables, el rendimiento persistentemente deficiente evaluado con indicadores objetivos y la negativa injustificada a someterse a exámenes médicos obligatorios. No obstante, la doctrina resalta que estas causales solo adquieren legitimidad cuando existe informe técnico que descarte una mera falta de capacitación y cuando el empleador ha ofrecido infructuosamente opciones de reubicación (Tomaya Miyagusuku, 2020). Si tales condiciones no se cumplen, el despido deviene irrazonable y, en consecuencia, arbitrario.

Respecto a las faltas disciplinarias, el artículo 24 introduce el concepto de falta grave, entendida como una conducta que toma insostenible la continuidad del contrato (LPCL, art. 25). En la práctica judicial, este tipo de cese exige una rigurosa adecuación de los hechos a la hipótesis legal invocada, conforme al principio de tipicidad. Además, el procedimiento disciplinario debe respetar los derechos a la defensa y a la contradicción del trabajador; no basta con citar un literal del artículo 25, sino que es indispensable

describir hechos que se subsuman de forma estricta en la norma, bajo riesgo de que el despido sea declarado nulo por fraude (Morón Urbina, 2005).

A este análisis se suma el principio de proporcionalidad, que configura el despido como una medida de última instancia. Incluso cuando se acredita una infracción grave, el juez evalúa el daño causado, los antecedentes del trabajador y la posibilidad de aplicar una sanción menor antes de convalidar la extinción del contrato (Pasco Cosmópolis, 1985).

Este criterio cobra especial relevancia en el caso del inciso e) del artículo 25, que sanciona la presencia del trabajador en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas. Aunque la norma general exige reiteración, una cláusula de severidad permite el despido inmediato si el primer episodio reviste una gravedad excepcional, dada la naturaleza de la función desempeñada. Se alude así a los supuestos en los que el error implica un riesgo inminente, como operadores de maquinaria pesada, pilotos, vigilantes armados o directivos responsables de información sensible, además la responsabilidad del trabajador a exponer a sus compañeros, la disminución de sus capacidades cognitivas y la afectación a la productividad laboral.

2.7. Aproximación medicolegal de la embriaguez

La ingesta de alcohol modifica “la conducta humana no solamente a nivel de coordinación motora, sino a nivel perceptual y cognitivo e influye

notablemente en el desempeño del individuo” (Arias, 2005, p.146); por ello, debido a estos efectos, en el ámbito forense, la concentración del alcohol en la sangre se establece como un parámetro objetivo de evaluación.

En ese sentido el legislador peruano incorporó en la Ley N°27753, Ley que modifica los artículos 111, 124, 274 del Código Penal referidos al Homicidio Culposo, Lesiones Culposas y Conducción en Estado de Ebriedad o Drogadicción y el Artículo 135 del Código Procesal Penal, sobre Mandato de Detección, una tabla de alcoholemia que establece cinco rangos basados en evidencias toxicológicas, las cuales vinculan niveles específicos con el riesgo de accidentes y el deterioro psicomotor.

El elevado número de accidentes de trabajo en el Perú aumentado en los últimos años, debido a la ingesta de alcohol de en los trabajadores, pues el 20 a 25 % de estos ocurren en trabajadores que se encuentran bajo los efectos de alcohol y causan lesiones a ellos mismo u otros. Con relación a ellos, a la OMS ha determinado que el 55% de los adultos consumen alcohol con cierta frecuencia, aunque parezca si un trabajador consume alcohol de manera regular, incluso fuera del horario de trabajo mientras más repetitivo sea este hábito mayor son las posibilidades de que se vea afectado su entorno laboral, como absentismo laboral, retraso en la hora de entrada o salidas anticipadas, aumento de conflictividad, disminución de la producción, somnolencia, todo ello, de acuerdo al nivel de alcohol que lleve en la sangre, que puede generar desde una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo hasta un coma, apatía, incluso riesgo de

muerta por un paro respiratorio con afección neumonológica, bradicardia y afección intestinal (Ochoa Mangado, 2011).

Con respecto, al consumo de alcohol se pueden mencionar algunos índices que de acuerdo al nivel de alcohol en la sangre pueden experimentar, como dificultad en la comunicación, ruptura de relaciones laborales, evasión al contacto con los supervisores, cambio en el estado de ánimo, respuestas intempestivas, irritabilidad, ausentismo, temores, actividades inadecuadas respecto a su rol laboral, síntomas físicos sin causa de enfermedad aparente, temblores de manos (Ramírez, et al. 2011).

Este referente objetivo trasciende el ámbito penal y resulta esencial en la justicia laboral, donde las decisiones no pueden sustentarse en percepciones subjetivas, siendo que, dentro del ámbito laboral la principal preocupación del empleador es brindar las garantías debidas y que el trabajador se encuentre en condiciones seguras y eficientes de realizar su trabajo, es claro, que al encontrar alcohol en la sangre del trabajador va afectar sus capacidades cognitivas para poder desarrollar fehacientemente su trabajo, siendo la aproximación medicolegal fundamental para poder probar que el nivel de alcohol que tiene trabajador no le permite desempeñarse con eficiencia, y así poder aplicar medidas disciplinarias incluidas el despido.

En conclusión, la aproximación medicolegal de la embriaguez busca determinar si tiene implicancias en la capacidad para trabajar, la seguridad, la disciplina laboral, la responsabilidad, la legalidad de las

decisiones empresariales, buscando siempre el equilibrio entre los derechos de los empleadores y trabajadores.

2.8. Evidencia sobre la disminución de capacidades y el riesgo laboral

2.8.1. Estudios neurocognitivos del alcohol en la performance humana

La necesidad de objetivar la gravedad de la embriaguez laboral no solo deriva de un análisis dogmático o jurisprudencial, sino también de un examen empírico de los efectos reales que el alcohol provoca en el desempeño laboral y en la generación de riesgos para la vida e integridad de los trabajadores y terceros.

A. Efectos neurocognitivos y psicomotores del alcohol

Diversos estudios han determinado que los efectos negativos del alcohol sobre las capacidades cognitivas y motoras inician en niveles mucho más bajos que los límites penales usuales.

De acuerdo con la tabla de Planas et al. (2017) se presentan los siguientes efectos progresivos según el nivel de alcoholemia:

Tabla 1

Alcoholemia y sus efectos

Alcoholemia en mg/dl	Efectos
< 50	Alteración en tareas que requieren habilidad, euforia, locuacidad

> 100	Pérdida del autocontrol, incoordinación, lentitud mental, disartria leve, ataxia, alteración de la percepción
> 200	Amnesia, confusión, diplopía, disartria, hipotermia, náuseas, vómitos
> 400	Estupor, depresión respiratoria, coma

Nota: Planas Ballvé, A., Grau López, A., Morillas, R., & Planas, R. (2017).

Estos datos empíricos demuestran que la afectación significativa de habilidades esenciales comienza desde niveles de 50 mg/l (0.05 g/dl), es decir, concuerda con la referencia actual en el Perú para tipificar delitos de conducción en estado de ebriedad.

B. Consumo de alcohol en el medio laboral

El consumo de alcohol en el entorno laboral se ha consolidado como un factor de riesgo relevante para el desempeño profesional, especialmente cuando compromete funciones críticas para el desarrollo de las actividades laborales. Estudios muestran que una proporción significativa de la población trabajadora ha consumido alcohol alguna vez (95 %) y que el 90% lo ha hecho en el último año, con un 12% manteniendo niveles de consumo considerados perjudiciales para la salud. Asimismo, cerca del 7% ha sufrido consecuencias laborales negativas, tales como accidentes, sanciones, ausencias o incluso despido (Ochoa Mangado, 2011).

Cuando el consumo de alcohol interfiere en capacidades como la atención, la coordinación motora, la toma de decisiones o la respuesta ante emergencias, se pone en riesgo tanto la seguridad personal como la colectiva, sobre todo en labores que exigen alta concentración o manipulación de maquinaria.

Además, se ha estimado que los trabajadores que consumen alcohol presentan índices de absentismo entre dos o tres veces mayores que quienes no lo hacen. El 20% al 25% de los accidentes laborales se producen en trabajadores bajo los efectos de alcohol u otras sustancias, generando un impacto negativo sobre la productividad, la rotación del personal, la calidad del trabajo y la seguridad del entorno (Ochoa Mangado, 2011).

En resumen, podemos decir que el trabajo es un problema real, con consecuencias tangibles y graves. Esto es esencial para argumentar que la respuesta del empleador, incluyendo el despido en los casos más severos, justificada por la necesidad de proteger bienes jurídicos fundamentales en la relación laboral la seguridad, la salud, la integridad y la propia viabilidad de la actividad productiva.

C. Correlación entre nivel de alcoholemia y accidentabilidad en actividades de alto riesgo.

La relación entre el consumo de alcohol, incluso a niveles moderados y el aumento del riesgo de accidentes laborales está sólidamente documentada en la literatura científica internacional. Esta evidencia resulta especialmente crítica para actividades que, de por sí, presentar riesgos elevados para la vida y la integridad física.

Un metaanálisis reciente publicado en *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* (Bufano et al., 2023), que sintetizó los resultados de 27 estudios independientes, confirmó que el consumo de alcohol incrementa en promedio un 3,02% el riesgo de accidentes laborales. Dentro de las sustancias analizadas, el alcohol fue el factor más frecuente y estadísticamente más relevante como causa de siniestros, lo que se atribuye a su accesibilidad y a su normalización en muchas culturas laborales.

Uno de los resultados clave del estudio fue la identificación de una *odds ratio*¹ (OR) de 1.78 para el consumo de alcohol en relación con la ocurrencia de accidentes laborales. Esto significa que los trabajadores que consumen alcohol antes o durante la jornada laboral tienen un 78% más de probabilidades de sufrir

¹ La *odds ratio* es una medida estadística utilizada para cuantificar la fuerza de la asociación entre una exposición (en este caso, el consumo de alcohol) y un resultado (el accidente). Cuando el valor de la OR es mayor que 1 indica un aumento en el riesgo.

un accidente de trabajo en comparación con quienes no consumen. Este resultado se acompañó de un intervalo de confianza del 95% (IC²: 1.54 – 2.06), lo que significa que, con un 95% de certeza estadística, la verdadera magnitud del aumento del riesgo se encuentra entre un 54% y un 106%.

Estos resultados coinciden con las advertencias emitidas por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) y analizadas en el informe de la *National Safety Council* (2021). Se ha observado que el consumo agudo de alcohol afecta la visión, la coordinación psicomotriz, el juicio y el tiempo de reacción, lo que se vincula estrechamente con accidentes laborales, de tránsito, caídas, ahogamientos, heridas por armas de fuego, lesiones causadas por maquinaria. De hecho, los CDC estiman que el alcohol está relacionado con aproximadamente el 18% de las lesiones laborales.

Un aspecto especialmente relevante es la evidencia sobre el deterioro agudo, es decir, los efectos inmediatos del alcohol consumido una a seis horas antes del accidente. Una revisión de 2018 citada en la informe señala que una sola ocasión de consumo excesivo de alcohol en ese intervalo de tiempo se asocia de forma consistente con lesiones laborales, lo que indica que el deterioro momentáneo es el factor causal más relevante.

² Este intervalo, al no incluir el valor 1, confirma que la relación entre el consumo de alcohol y los accidentes laborales es estadísticamente significativa y no se debe al azar.

Además, se ha demostrado que tanto el consumo del alcohol durante la jornada como los excesos alcohólicos ocurridos la noche anterior al trabajo afectan negativamente funciones clave para la seguridad, aumentando el riesgo de accidentes (*National Safety Council*, 2021, p.7).

A la luz de estos datos, es evidente que existe una correlación significativa entre la presencia de alcohol en el organismo y la ocurrencia de accidentes laborales en contextos críticos, pues la embriaguez, aun cuando no sea crónica, afecta el rendimiento y pone en riesgo tanto al trabajador como a su entorno, lo que justifica su consideración como una causa objetiva de sanción e incluso de despido, sobre todo cuando se comprometen funciones laborales de alto impacto o responsabilidad.

La evidencia empírica revisada demuestra de manera concluyente que el consumo de alcohol, incluso en concentraciones moderadas (0,05 g/dl o superiores), aumenta de forma considerable la probabilidad de accidentes laborales, especialmente en actividades de alto riesgo reguladas por la legislación peruana. En consecuencia, esta correlación evidencia la necesidad técnica y jurídica de establecer umbrales de tolerancia alcohólica mucho más estrictos para trabajadores que desempeñan funciones críticas, respaldando directamente la propuesta investigativa de fijar parámetros diferenciados de

alcoholemia según la peligrosidad objetiva del puesto laboral desempeñado.

D. Pérdidas económicas y costos laborales por consumo de alcohol

El consumo de alcohol en el entorno actual constituye un desafío considerable para las organizaciones, no solo por su efecto directo en el bienestar de los trabajadores, sino también por sus implicancias económicas. El análisis realizado por *AWI – Alert Worksafe Innovation (2024)* identifica múltiples categorías de costos financieros que las empresas deben enfrentar como consecuencias de este fenómeno.

En primer lugar, es importante señalar los costos de productividad, ya que el consumo de alcohol deriva pérdidas de las ganancias de las empresas, como la pérdida de clientes, la reducción de la calidad de productos o servicios, el incumplimiento de plazos y la necesidad de recurrir a horas extras para compensar el bajo rendimiento. Todo esto afecta negativamente la competitividad de la empresa y limita su crecimiento. En cuanto a los costos de salud y seguro, se observa un aumento en gastos médicos vinculados al tratamiento de afecciones relacionados con el consumo de alcohol, así como un incremento en las primas de seguros y los pagos por compensaciones laborales debido a accidentes o lesiones.

En lo que respecta a los costos de salud y seguros, se elevan dado que el alcohol incrementa el riesgo de incidentes laborales, esto implica gastos adicionales para la rehabilitación, sanciones por incumplimiento en materia de seguridad y la necesidad de implementar medidas preventivas más estrictas. En el plano legal, las empresas pueden enfrentar multas, sanciones o litigios como resultados de infracciones normativas vinculadas al consumo de alcohol por parte de sus empleados, lo que conlleva honorarios legales y otros gastos jurídicos. La reputación corporativa tampoco está exenta de consecuencias, pues se pierden clientes, se deteriora las relaciones comerciales, hay menor confianza del público e impacta negativamente en la rentabilidad a largo plazo (AWI – *Alert Worksafe Innovation*, 2024).

El área de recursos humanos, establece que el alcohol puede generar mayores tasas de rotación de personal, lo que generaría costos por contratación y capacitación de nuevos empleados. Asimismo, provoca conflictos y situaciones disciplinarias que requieren gestión adicional por parte del área de recursos humanos.

Finalmente, se identifican costos relacionados con programas de prevención y tratamiento, ya que muchas empresas invirtieron en capacitación, promoción de la salud y servicios de consejería para abordar el problema, generando así un gasto considerable

en recursos humanos y financieros, por lo que en el entorno laboral genera una amplia gama de costos para empresas, tanto en la disminución de la productividad como en el aumento de gastos de salud y seguros, mayores riesgos de seguridad, sanciones legales, entre otros. Estos impactos se agravan cuando el trabajador ocupa un puesto cuya naturaleza de la función reviste excepcional gravedad, en este caso el consumo del alcohol no solo afecta el rendimiento individual, sino que pone en peligro su integridad de los demás compañeros de trabajo.

2.9. Presenteísmo laboral

El término presenteísmo se utiliza para describir la situación en la que los trabajadores se encuentran físicamente presentes en el lugar de trabajo, pero no mantienen su nivel habitual de productividad. Esta condición puede deberse a enfermedades, estados de estrés u otros factores que afectan el rendimiento laboral, entre ellos, el consumo de alcohol, estas circunstancias, aunque el trabajador no está ausente, su atención y capacidad cognitiva no están centradas en las tareas laborales, lo cual disminuye la eficacia en su desempeño (Willingham, 2008).

Gilbreath y Karimi (2012) indican que el presentismo se manifiesta cuando los empleados permanecen en su lugar de trabajo, pero no se involucran plenamente en sus funciones, en algunos casos sin realizar trabajo efectivo alguno durante la jornada. En esa línea, según Flores - Sandí (2006), el presentismo implica un costo para las organizaciones que

puede considerarse oculto, aunque el trabajador se encuentra en su puesto, no ejecuta sus funciones de forma eficaz, lo cual genera inconvenientes y conflictos que afectan tanto a la empresa como al propio empleado.

Un estudio realizado en Noruega por Buvik, Moan y Halkjelsvik (2018) analizó específicamente el presentismo y el ausentismo vinculados al consumo de alcohol. Entre sus análisis cualitativos de estudio se evidenció que el presentismo asociado al alcohol ocasiona problemas económicos y prácticos. Se registro que los responsables de la gestión organizacional invirtieron recursos y tiempo en el tratamiento de casos individuales relacionado con esta conducta. También se observó que la presencia de trabajadores bajo los efectos del alcohol podría afectar el entorno psicosocial laboral y generar preocupación por la seguridad en el lugar de trabajo. Asimismo, se indicó que, en algunos casos, los problemas derivados del consumo persistieron durante largos periodos debido a la preocupación por el bienestar del trabajador o al temor de generar reacciones negativas al abordarlo directamente.

El análisis del presentismo permite comprender como el consumo de alcohol incide no solo en ausencia del trabajador, sino también en su presencia improductiva; este fenómeno introduce una forma de disfuncionalidad laboral que, al no implicar necesariamente la inasistencia, puede pasar desapercibida en los mecanismos tradicionales de control. Las fuentes revisadas coinciden en señalar que el presentismo representa una pérdida silenciosa para las empresas, al comprometer la

eficacia operativa, demandar recursos administrativos adicionales y deteriorar el clima laboral; incluso la documentación disponible muestra, además, que su persistencia puede estar asociada a factores como la tolerancia institucional, la falta de intervención o el temor a represalias, lo que resalta la necesidad de abordajes específicos en las políticas de desempeño y salud ocupacional.

2.10. Marco normativo aplicable

El entramado jurídico que rige la actividad laboral en el Perú no descansa en una única disposición; se extiende desde la propia Constitución hasta normas técnicas sectoriales que definen con detalle el alcance de los deberes empresariales y los derechos de las personas trabajadoras. Comprender como cada escalón que se articula con el precedente y el siguiente resulta indispensable para evaluar la legitimidad de cualquier decisión disciplinaria. A continuación, se examinan de manera sucesiva, cuatro fuentes que, al integrarse, dotan de contenido y límite a la facultad de sancionar: la Constitución Política, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo y la ley que incorpora los rangos de alcoholemia.

2.10.1. Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú establece los fundamentos esenciales sobre los cuales se estructura la relación laboral en el país, proporcionando un marco normativo que reconoce, protege y regula el trabajo humano. En concordancia con el artículo 1, la defensa del ser humano y el respeto a su dignidad constituyen el

fin supremo de la sociedad y del Estado, dicho principio que se aplica en el ámbito laboral exigiendo un respeto total a los derechos fundamentales del trabajador, es decir, que cualquier decisión que afecte el empleo, como un despido, debe ser valorada bajo criterios de respeto a la dignidad humana.

Siguiendo esa línea, el artículo 22 se establece el trabajo como un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización personal. Esta doble faceta del trabajo crea obligaciones para ambas partes en la relación laboral y refuerza la protección especial de la continuidad del empleo frente a decisiones que puedan ponerlo en peligro sin fundamento suficiente; además, el artículo 23 señala que el trabajo, en cualquiera de sus formas goza de protección prioritaria del Estado y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Finalmente, el artículo 27 de la Constitución refuerza esta orientación al señalar que el Estado reconoce los derechos de los trabajadores a su protección frente al despido arbitrario, promoviendo, a través de la legislación, mecanismos que aseguren el respeto a su estabilidad laboral. Todo ello implica que, en el régimen laboral privado, la configuración de la causal referida debe realizarse conforme a una lectura constitucional que privilegie la tutela efectiva del trabajo y la dignidad de la persona, garantizando

que solo en situaciones de verdadera excepcionalidad pueda justificarse la terminación del vínculo laboral por embriaguez.

2.10.2. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º728

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º728 tiene como finalidad establecer un marco legal que regule de forma integral las relaciones laborales en el Perú. Su objetivo estipulado en el artículo 1³ es promover condiciones de empleo que favorecen tanto a los trabajadores como a los empleadores, mediante el fortalecimiento de la productividad y la garantía de derechos laborales. Uno de sus pilares es la protección frente al despido arbitrario, garantizando que este se realice conforme a los principios constitucionales.

El artículo 22 del TUO en mención establece expresamente que la terminación del contrato laboral mediante despido solo es válida “cuando exista causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada”. Esta disposición implica una doble condición para que un despido sea jurídicamente válido, primero, la existencia explícita y previa de una causal tipificada legalmente; y segundo,

³ Art 1.- Son objetivos de la presente ley:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad (...)
- c) (...)

que dicha causal este debidamente acreditada mediante pruebas objetivas, claras y suficientes.

Esta exigencia tiene como objetivo fundamental evitar despidos arbitrarios y garantizar la protección efectiva del derecho constitucional al trabajo y estabilidad laboral, en concordancia con los principios constitucionales analizados previamente.

La regulación específica de la embriaguez como causal disciplinaria está consignada en el literal e) del artículo 25 que establece literalmente como falta grave “la concurrencia reiterada en estado de embriaguez (...) o cuando por la naturaleza de función o del trabajo revista excepcional gravedad”. Esta disposición exige la concurrencia de dos elementos esenciales para su configuración: primero, la comprobación objetiva del estado de ebriedad del trabajador, y segundo, que dicho estado revista una excepcional gravedad determinada por la naturaleza específica del trabajo realizado. Con esta redacción el legislador reconoce que no toda ingestión de alcohol justifica la sanción máxima: solo el estado, unido a la criticidad de la función, represente un peligro intolerable, pero tampoco establece bajo que parámetros se van a tomar este tipo de sanciones.

En este contexto, resulta importante considerar el marco general del poder disciplinario y la dirección del empleador establecido en el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo 728 el cual reconoce que el empleador tiene facultades de dirección, organización y

fiscalización del trabajo, y la potestad de sancionar disciplinariamente; sin embargo, aclara que este poder debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad.

2.10.3. Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo

La normativa peruana sobre seguridad y salud en el trabajo ofrece un conjunto de parámetros objetivos fundamentales para evaluar la causal de despido relacionada con la embriaguez, particularmente cuando esta última implica un riesgo considerable para la vida e integridad de los trabajadores. A continuación, se presentan y explican las principales disposiciones normativas de esta materia.

A. Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye la norma marco sobre la materia en el Perú. En el título preliminar establece expresamente la obligación del empleador de garantizar condiciones laborales seguras, libres de riesgos significativos que puede afectar la integridad física, psíquica o la vida de los trabajadores. Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 49 el empleador tiene, entre otras la obligación de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionado con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo”.

En complemento, el artículo 50 de la misma ley autoriza explícitamente al empleador a “eliminar las situaciones y

agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo". Esta facultad preventiva es fundamental en casos de intoxicación alcohólica en actividades laborales peligrosas, dado que permite actuar oportunamente para evitar accidentes o daños potenciales.

En resumen podemos decir que, se transforma la potestad disciplinaria del empleador, en casos de embriaguez en funciones de riesgo, siendo un verdadero deber legal de intervención para garantizar la seguridad colectiva, no solo se trata de que el empleador puede despedir por una falta, sino en relación al marco de esta ley se debe de neutralizar los riesgos inminentes, teniendo en cuenta, que el despido es la decisión que va a ser la consecuencia de una evaluación rigurosa y probada por los elementos configuradoras, como la disminución de sus capacidades, afectación en la productividad laboral, peligro real, asegurándose de ser una medida proporcional y respetando los derechos fundamentales del trabajador.

B. Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, D.S N.°009-97-SA – Anexo 5

Una de las herramientas normativas más importantes en materia de seguridad laboral es el Anexo 5 del Decreto Supremo N.°009-97-SA, actualizado por el Decreto Supremo N.°008-2022-SA, que establece las actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Este anexo contiene la lista oficial de actividades laborales consideradas legalmente

como de alto riesgo. entre dichas actividades se encuentran la extracción de minerales y combustibles, fabricación y reparación de maquinaria, construcción de edificios, actividades de transporte, entre otros.

En ese sentido, al tener un catálogo de las actividades que el propio legislador las considera como de alto riesgo, asimismo si el trabajador incurre en la falta grave de acudir en estado de embriaguez a su centro laboral y desempeña actividades que se encuentran catalogadas en este marco normativo, pues dicha labora conlleva riesgos significativos, al nivel de requerir un seguro complementario especial, por lo que, cualquier factor que potencie dichos riesgos, como es en el caso la ingesta de alcohol, producirá la disminución de sus capacidades, asumiendo un riesgo más, en ese sentido, el empleador en lugar de construir un argumento de peligrosidad desde cero en cada caso, dicha ley refiere las actividades que tienen un riesgo inherente, lo cual sería fundamental para sustentar la causa justa de despido.

2.11. Ley 27753 y tabla de alcoholemia

La ley 27753⁴ en el artículo 4 incorpora como anexo la tabla de alcoholemia que cuenta con criterios técnicos específicos en relación con

⁴ Ley que modifica los artículos 111, 124 y 274 del Código Penal referidos al homicidio culposo, lesiones culposas y conducción en estado de ebriedad o drogadicción y el artículo 135 del Código Procesal Penal, sobre mandato de detención,

los niveles de concentración de alcohol en sangre. Aunque inicialmente su ámbito no es laboral, su aplicación técnica es una referencia válida para evaluar objetivamente el estado de embriaguez en contextos laborales. La mencionada ley, en su anexo técnico, establece claramente cinco niveles clínicos progresivos según la concentración objetiva de alcohol en sangre, medidos en gramos por litro (g/l):

Tabla 2*Tabla de alcoholemia*

Nivel BAC ⁵ (g/l)	Clasificación	Síntomas clínicos asociados
0.1 – 0.5	Subclínico	No existen signos clínicos, pero se prolongan los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidentes.
0.5 – 1.5	Ebriedad	Disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos.
1.5 – 2.5	Ebriedad absoluta	Confusión, agresividad, alteraciones de la percepción y pérdida de control.
2.5 – 3.5	Grave alteración de la conciencia	Estupor, coma, apatía, falta de respuesta a los estímulos, marcada descoordinación muscular, relajación de los esfínteres.
Más de 3.5	Coma	Riesgo de muerte por el coma y el paro respiratorio, bradicardia con vaso dilatación periférica y afección intestinal.

Nota: Elaboración propia con la información extraída del anexo de la Ley N.º 27753.

⁵ Concentración de alcohol en la sangre, BAC por las siglas en inglés: *Blood Alcohol Concentration*

Según esta clasificación oficial el nivel de alcoholemia superior a 0,5, g/l constituye formalmente el umbral mínimo para la configuración de conductas penalmente punibles y faltas administrativas graves en materia de tránsito vehicular.

Por lo tanto, si bien es cierto directamente es una norma penal, se puede utilizar como un parámetro comparativo para argumentar que los diferentes niveles de alcohol en la sangre afectan, disminuye la capacidad cognitiva y psicomotoras evidenciándose través de los síntomas subclínicos, aportando una evidencia técnica que, combinada con la naturaleza de la función, la disminución de capacidades, la afectación de la productividad, la responsabilidad, configura una causa justa de despido, siendo fundamental este aporte para dar solidez y objetividad a los elementos configuradores del despido por embriaguez.

2.12. Jurisprudencia sobre la idea de excepcional gravedad dentro del derecho disciplinario

En el expediente N.º7781-2018-0-1801-JR-LA-05, la Octava Sala Laboral, en su fundamento décimo tercero, establecido que una falta grave se configura cuando el trabajador incumple deberes esenciales derivados del contrato de trabajo, afectando de manera tal la relación laboral que su subsistencia resulta irrazonable.

Para que, dicha gravedad pueda ser calificada como excepcional, deben concurrir tres elementos específicos: en primer lugar, la existencia de una infracción a obligaciones esenciales del trabajador; en segundo lugar, que la falta cometida sea suficientemente grave, lo cual debe evaluarse a partir

de criterios como la oportunidad, la objetividad, la causalidad y la proporcionalidad; y, en tercer lugar, que la sanción impuesta por el empleador se legitime a través de una causa debidamente acreditada con prueba objetiva. Así, el concepto de excepcional gravedad se construye como una circunstancia que compromete directamente la continuidad razonable del vínculo laboral.

En el contexto de la embriaguez laboral la jurisprudencia ha precisado los criterios que permiten calificar este comportamiento como grave en grado de excepcional. Según lo ha indicado en la Corte Suprema en la Casación N°26830-2019, en su décimo fundamento, donde se incurre en uso indebido del poder sancionador cuando se despide a un trabajador por embriaguez sin considerar si se trata de una conducta reiterada o si, aun siendo episodio único, la naturaleza de la función desempeñada reviste tal riesgo que justifique esa calificación.

Este criterio ha sido reiterado en la Casación Laboral N°29142-2022 en su séptimo fundamento donde se resaltó que no pueden evaluarse del mismo modo la embriaguez de un trabajador que realiza funciones administrativas y la de quien ejecuta que, por su naturaleza, pueden afectar la seguridad propia o de terceros, como ocurre con soldadores o choferes; en estos casos, la excepcional gravedad puede derivarse directamente de las características del puesto y del potencial daño asociado a un estado de intoxicación.

Por otro lado, la Casación Laboral N°8582-2016 resaltó que el inciso e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728

en relación con la prueba del estado de embriaguez. En dicha sentencia la Corte Suprema menciona que la negativa injustificada del trabajador a someterse a un examen de alcoholemia puede ser interpretada como una aceptación tácita de su estado de intoxicación, lo que refuerza la importancia de contar con elementos configuradores y objetivos para proceder con el procedimiento sancionador.

A partir de estas decisiones judiciales se observa que la calificación de una falta como excepcionalmente grave en el derecho disciplinario laboral exige una valoración contextual que considere no solo el comportamiento de trabajador, sino también la naturaleza del trabajo desempeñado y la existencia de pruebas claras que respalden la decisión del empleador, y bajo que parámetros este puede proceder con la sanción, lo que evidenciándose que no se ha tomado en cuenta el peligro inminente, la disminución de la productividad y la disminución de la capacidad cognitiva del trabajador, en consecuencia, es imperativo desarrollar dichos parámetros normativos donde se tengan en cuenta esos elementos, asegurando la aplicación del poder disciplinario que sea justa, proporcional y verdaderamente protectora de los derechos laborales.

2.13. Jurisprudencia nacional sobre el despido por embriaguez que revista excepcional gravedad

Para una adecuada comprensión del tratamiento jurisprudencial sobre la embriaguez laboral en el Perú, resulta fundamental analizar de forma sistemática algunas casaciones emblemáticas de la Corte Suprema.

Tabla 3*Casaciones emblemáticas sobre embriaguez laboral*

N.º de Casación	Cargo del trabajador	Nivel de BAC / Medio probatorio	Decisión Suprema	Criterio de la Corte
10757-2016, Del Santa	Técnico electricista.	No se practicó dosaje.	Despido nulo	Fuera del horario laboral.
17148-2016, Sullana	Buzo.	Dosaje alcohólico positivo (0,50 g/L).	Indemnización por despido arbitrario.	Exige la conexión directa del estado de embriaguez con la ejecución de ese momento.
8581-2016, Moquegua	Soldador.	Rechazó someterse al dosaje.	Despido válido	Naturaleza de la función o del trabajo
3453-2017, Lima Este	Chofer de montacargas	Dosaje alcohólico positivo (0,10 g/L).	Despido fraudulento	Tarea del momento
26374-2019, Arequipa	Obrero de maquinaria industrial.	Dosaje alcohólico positivo (0,30 g/L).	Despido válido.	No es necesario el límite del dosaje etílico

Nota: Elaboración propia.

2.13.1. Análisis detallado de cada casación emblemática

En la Casación Laboral N.º10757-2016 (Del Santa), la Corte Suprema marcó un precedente significativo al señalar que la sola presencia de embriaguez no basta para justificar una sanción de despido, lo crucial sostuvo el tribunal, es demostrar objetivamente que el estado etílico representaba un riesgo real en el contexto de las funciones desempeñadas. En este caso, al haberse detectado la embriaguez una vez concluida la jornada laboral y no habiéndose presentado pruebas técnicas contundentes, como un dosaje etílico, se concluyó que el despido fue injustificado, en ese orden de ideas;

la ausencia de parámetros normativos claros que definan cuando y como debe acreditarse la influencia de la embriaguez en la prestación laboral constituya una excepcional gravedad, pues la decisión judicial de esta casación suple esta carencia casuísticamente, pero no establece una regla general sobre que parámetros se tienen que seguir para tener un despido justo, dejando un amplio margen de interpretación que podría afectar la seguridad jurídica.

Similar razonamiento se observa en la Casación Laboral N.º 17148-2016 (Sullana). A pesar de tratarse de un buzo, una función de alto riesgo por antonomasia, la Corte subraya la necesidad de probar la conexión directa entre el estado etílico y la ejecución inminente de tareas críticas, es decir, no era suficiente acreditar su estado de embriaguez en el centro de trabajo, sino que era indispensable probar que en ese preciso momento iba a realizar tareas particularmente críticas, al no existir esta conexión el despido se calificó como arbitrario. Este razonamiento, pone en manifiesto la inexistencia de parámetros regulados que establezcan si para ciertas funciones de altísimo riesgo, como es el presente caso por su naturaleza de la función de ser buzo, la sola presencia en el centro de trabajo con un determinado nivel de alcohol en sangre ya se configura una función con excepcional gravedad, dada la potencialidad del daño.

Distinta fue la postura adoptada en la Casación Laboral N.º 8581-2016 (Moquegua), donde se estableció una regla importante: la negativa injustificada del trabajador a someterse a un dosaje etílico puede considerarse como un reconocimiento implícito de su embriaguez. Esta interpretación fortalece la facultad del empleador de reaccionar disciplinariamente cuando un trabajador, sobre todo en puestos sensibles, se rehúsa a confirmar su estado mediante medios técnicos.

En otro caso, la Casación Laboral N.º3453-2017 (Lima Este), la Corte reforzó la idea de que la valoración de la falta debe considerar el tipo de labor efectivamente realizada al momento del incidente. Aunque el trabajador tenía el cargo de chofer de montacargas, ese día estaba ejecutando tareas menos riesgosas bajo supervisión, como la recolección y traslado de desechos, este contexto fue relevante para mitigar la severidad de la sanción impuesta. Lo que resalta la carencia de parámetros objetivos y regulados para ponderar la naturaleza de la función en su contexto dinámico y la excepcional gravedad de la falta, pues la ausencia a esta valoración deja la decisión a la apreciación judicial, lo que puede variar, pues los jueces no ofrecen una guía clara a empleadores y trabajadores sobre cómo se evaluará la afectación a la productividad laboral o la responsabilidad con sus trabajadores y empresa en tales circunstancias.

Finalmente, en la Casación Laboral N.º26374-2019 (Arequipa) el máximo tribunal dejó claro que no es necesario que el nivel de alcohol en sangre alcance límites sancionables en el ámbito penal y administrativo, lo determinante es que se logre probar objetivamente el estado etílico en el momento en que el trabajador desarrolla labores de alto riesgo, esto implica una apreciación cualitativa del trabajo desempeñado y la exposición que conlleva. No obstante, esta postura evidencia la falta de parámetros laborales específicos sobre que, nivel de alcohol en sangre, aunque sea bajo, es incompatible con la naturaleza de la función de alto riesgo, o que se considera prueba objetiva en estos casos. Si bien, la apreciación cualitativa sin una base normativa puede llevar a discrecionalidad, se necesitan parámetros que ayuden a definir cuando la disminución de capacidades cognitivas, incluso por niveles bajos de alcohol, ya configura una excepcional gravedad en trabajos peligrosos, sin tener que depender de umbrales pensados para otros ámbitos.

El análisis detallado de estas casaciones permite identificar claramente la *ratio decidendi* que establece criterios específicos respecto a la gravedad objetiva del estado alcohólico, la importancia central de pruebas técnicas objetivas (dosaje o signos clínicos) y la necesidad de contextualizar la gravedad según la función laboral desempeñada. Sin embargo, de forma transversal, estas decisiones judiciales también ponen en evidencia una carencia fundamental, la ausencia de parámetros normativos

específicos y regulados en el ordenamiento jurídico, que guíen la determinación de cuando la embriaguez configura una causa justa de despido por revestir excepcional gravedad en función de la naturaleza del trabajo.

Esta falta de regulación obliga a los tribunales a construir criterios caso por caso, lo que, si bien lleva soluciones justas en lo particular no brinda la seguridad jurídica ni la previsibilidad deseable para los empleadores al momento de ejercer su facultad disciplinaria, ni para los trabajadores respecto a las consecuencias de sus actos, especialmente si para aplicar dicha sanción no se toman en cuenta elementos como el nivel de alcohol en la sangre, disminución de capacidades cognitivas, responsabilidad con sus trabajadores y empresa, afectación a la productividad laboral y disminución de sus capacidades cognitivas.

2.14. Despido por causal de embriaguez en la legislación comparada

El despido laboral por presentarse al trabajo en estado de embriaguez es una de las causales que más ha requerido interpretación por parte de los tribunales, dada su vinculación con la disciplina, la seguridad y los derechos fundamentales del trabajador. Aunque en algunos países se encuentra expresamente contemplada como causa directa de terminación del contrato sin responsabilidad para el empleador, en otros debe ser reconducida a categorías jurídicas generales como la injuria grave o el incumplimiento contractual. Esta sección examina la forma en que la legislación y la jurisprudencia como México, Colombia, Argentina, Chile y

España abordan este tipo de conducta, contrastando criterios normativos, condiciones probatorias y exigencias de proporcionalidad.

2.14.1. México

México representa uno de los modelos más explícitos y taxativos en cuanto al despido por embriaguez. Su legislación laboral tipifica esta conducta de manera clara y directa como una causal autónoma de rescisión de la relación laboral, sin necesidad de analizar el impacto de la conducta en el rendimiento o en la seguridad. La Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 47, fracción XIII, establece que es causa de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que el trabajador concurra “a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica”.

Esta disposición permite al empleador prescindir del trabajador de forma inmediata ante la sola constatación del estado etílico durante la jornada. No se requiere habitualidad ni que se haya producido un daño específico a terceros a la empresa. La jurisprudencia ha sido consistente en esta interpretación. Por ejemplo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que la embriaguez en el trabajo, en tanto conducta contraria al orden y la disciplina laboral, justifica plenamente la rescisión inmediata sin derecho a indemnización por parte del trabajador (SCJN,2017).

2.14.2. Colombia

En el caso colombiano, la normativa laboral contempla expresamente la embriaguez como una conducta prohibida en el ámbito del trabajo, aunque su tratamiento sancionatorio requiere una valoración contextual.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece en su artículo 60, numeral 2, que el trabajador no puede presentarse al lugar de las labores en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas. No obstante, esta prohibición no implica que dicha conducta conlleve automáticamente una terminación válida del contrato de trabajo. (Pérez y Mora, 2023).

Para que proceda el despido con justa causa, es necesaria encuadrar el hecho en las causales previstas en el artículo 62, del mismo código, en particular el numeral 6, que autoriza la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, cuando exista una violación grave de las obligaciones contractuales. Por tanto, se requiere demostrar que la embriaguez del trabajador constituyó, una infracción suficiente seria como para afectar el desarrollo de contrato de trabajo (Samaca Bautista, 2019).

La Corte Constitucional de Colombia, en la Sentencia C-636 de 2016, ha sido clara en matizar los alcances de la prohibición del artículo 60. En dicha sentencia, declaró exequible la norma en forma condicionada, estableciendo que no toda manifestación de embriaguez puede ser sancionada con el despido, sino únicamente aquella que tenga una repercusión real y negativa en el cumplimiento de las funciones laborales. La Corte enfatizó la necesidad de proteger los derechos fundamentales del trabajador, particularmente el derecho al libre desarrollo de la personalidad, y rechazó una interpretación excesivamente punitiva que derive en sanciones automáticas por estados personales que no afecten el contrato.

En la misma línea, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha señalado en múltiples pronunciamientos que para que la embriaguez justifique un despido debe probarse su gravedad, habitualidad o afectación concreta al servicio. Por ejemplo, en la sentencia SL-38381 de 2014, la Corte indicó que, si no se demuestra el perjuicio o el peligro real, no puede considerarse que exista justa causa para la terminación del vínculo.

2.14.3. Chile

El sistema chileno no establece una causal específica de despido por embriaguez en el trabajo. En lugar de ello, el tratamiento de esta conducta se realiza a través de la aplicación de causales generales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, particularmente aquellas referidas a la falta de probidad, conductas indebidas de carácter grave o actos imprudentes que afecten la seguridad de las personas o de la empresa. De esta forma, corresponde al empleador analizar si la embriaguez encuadra en alguna de estas causales y, en tal caso, justificar su gravedad y acreditar los hechos para proceder al despido sin derecho a indemnización.

La Dirección del Trabajo (DT), mediante el dictamen Ord. N.º 3032/047 (2010), estableció que la embriaguez en lugar de trabajo, así como el consumo de drogas o alcohol durante la jornada, no son causales autónomas de despido, por lo que deben encuadrarse jurídicamente en alguna de las causales del artículo 160 ya mencionadas. En este mismo dictamen, se señaló que para que los controles de alcohol sean válidos

deben estar previamente establecidos en el Reglamento Interno de la empresa, respetar principios como la proporcionalidad y la dignidad del trabajador, y contar con consentimiento informado, de lo contrario, cualquier medida disciplinaria basada en dichos controles podría ser impugnada judicialmente.

En la aplicación práctica de estas causas de despido, los tribunales suelen adoptar un enfoque que analiza cada caso de forma individual y según sus circunstancias particulares. Un ejemplo de esto es una sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (Rol N.º343/2024), en la cual se determinó que el despido de un trabajador minero, quien había arrojado un 0,08% de alcohol en una prueba preventiva. El tribunal consideró que la empresa no demostró que dicha condición afectara su capacidad funcional ni que se hubiese puesto en riesgo la seguridad de las operaciones, desestimando así la causal invocada. Este tipo de decisiones demuestran una aplicación estricta del principio de proporcionalidad y del respeto al debido proceso laboral.

Desde una perspectiva académica, autores como Sporman y Leal (2022) sostienen que el despido por embriaguez puede justificarse cuando la conducta implica un quiebre de confianza, especialmente se trata de una conducta reiterada o de un incumplimiento del reglamento interno. Estos expertos señalan que la redacción actual del artículo 160 del Código del Trabajo otorga a los tribunales un margen para interpretar si los hechos específicos constituyen una falta grave a las obligaciones contractuales

que amerite el despido, o si, por el contrario, deberían aplicarse sanciones más leves, como una suspensión o una amonestación.

2.14.4. España

En el sistema español sobre el tratamiento legal que se da a las situaciones en la que los trabajadores asisten en estado de alicoramiento o bajo el efecto sustancias psicoactivas, se desarrolla bajo las disposiciones emitidas por la Unión Europea y sus instituciones parte, a las cuales deben adherirse en atención a sus obligaciones como Estado parte de la Unión, en ese orden de ideas de la revisión de dicho documento, se determina las directrices que han utilizado para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, como por ejemplo la Directiva 89/139 de 1989, en la cual la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, definiendo umbrales mínimos a seguir por las organizaciones en el espacio europeo, considerando la promoción de los entornos laborales (Camas Roda, 2003).

En ese sentido, en dicha directiva se encuentra definidos principios mínimos de aplicabilidad para el desarrollo de un proceso en el análisis disciplinario del comportamiento de los trabajadores en quienes se presume la presencia o consumo de bebidas alcohólicas o narcóticos (Poquet Catalá, 2017), fijando el test de despistaje a los trabajadores de los cuales se presume la condición de consumo en el entorno laboral (Otero Dorrego, 2011).

Asimismo, se ha analizado la aplicación de este test, teniendo en cuenta el respeto a la dignidad del trabajador, siendo que más que ser un mecanismo de intromisión del empleador en la vida del trabajador, su rol es un mecanismo expedito para proteger el desarrollo de la actividad laboral bajo las circunstancias de que el trabajador pueda ver afectada el desarrollo de su función, afectando a terceros y fuera de la organización (Fernández Domínguez, 2014).

CAPITULO III

CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

A partir de la contextualización y el planteamiento del problema de la presente investigación, además de analizar el contexto legal y jurisprudencial se ha logrado evidenciar una problemática central en el derecho laboral peruano, la indeterminación, incertidumbre y la subjetividad en la aplicación del despido por embriaguez, motivo por el cual se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los elementos configuradores del despido directo por embriaguez, por la causal de la naturaleza de la función o del trabajo, y su configuración de especial gravedad, como causa justa de despido, en el régimen laboral privado?; por lo que corresponde realizar la contrastación sistemática de la hipótesis planteadas.

El ordenamiento jurídico peruano reconoce el despido por embriaguez como una causal de despido justa, pese a ello, no precisa con claridad el alcance de las figuras jurídicas como la naturaleza de la función o del trabajo y la excepcional gravedad, que determinan la procedencia de la sanción. Esta falta de determinación genera incertidumbre jurídica y favorece decisiones arbitrarias, provocando una vulneración del derecho al trabajo y al deber del empleador de garantizar un entorno laboral seguro.

Frente a esta problemática, la presente investigación propone superar la ambigüedad mediante la implementación de elementos configuradores, objetivos y verificable, para poder entender los conceptos jurídicos de la naturaleza de la función o del trabajo y la excepcional gravedad.

El propósito del presente capítulo es someter a una prueba rigurosa cada una de las hipótesis que, en conjunto, buscan dotar de contenido, predictibilidad y racionalidad a la causal de despido directo por embriaguez en el régimen laboral privado.

Por ello, se procederá a la demostración de cada una de las hipótesis: 1. La naturaleza de la función o del trabajo concierne actividades de alto riesgo, de acuerdo a la normativa nacional; 2. La disminución de las capacidades cognitivas del trabajador, incide en su productividad y desenvolvimiento laboral, derivado de un estado de embriaguez; 3. La generación de daños patrimoniales, la creación de un riesgo o peligro inminente para el empleador, compañeros de trabajo, terceros o para sí mismo; 4. La aplicación del umbral de alcoholemia de la configuración penal, cuando el trabajador ejecute actividades de riesgo o peligrosas.

La metodología que se utilizó en la contrastación empleará un enfoque multidisciplinario, integrando el análisis dogmático de la normativa laboral y seguridad, el análisis crítico de la jurisprudencia más relevante aplicando principios iusfilosóficos como la proporcionalidad y la integridad del derecho.

Pues, se debe de tener en cuenta que dicha estructura de las hipótesis tiene una progresión lógica que va desde la identificación de un contexto de riesgo, luego la incapacidad del sujeto, posteriormente la evaluación de las consecuencias materiales y potenciales de un acto, para culminar en la propuesta de un estándar de una prueba que brinde mayor certeza a la decisión.

A continuación, sustentaremos las principales razones que definen los elementos configuradores para que proceda un despido justo por embriaguez teniendo en

cuenta, que la secuencia lógica de cada hipótesis desarrollada, ayudará a determinar una solución al problema de la discrecionalidad; por último, el análisis se realizó teniendo en cuenta el método dogmático, hermeneúico y la argumentación jurídica, los cuales nos ayudaron a construir una defensa sólida y coherente de las proposiciones, especialmente ante la escasa doctrina existente sobre el tema problema desarrollado.

3.1. LA NATURALEZA DE LA FUNCIÓN O DEL TRABAJO CONCIERNE ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO, DE ACUERDO A LA NORMATIVA NACIONAL

Como ha desarrollado en la presente investigación uno de los elementos configuradores de la causal de despido por embriaguez, es cuando se alega la excepcional gravedad por la naturaleza de la función, la cual tiene relación directa y objetiva con el cargo o puesto desempeñado por el trabajador con una actividad estipulada como de alto riesgo en la normativa nacional.

El análisis de la presente hipótesis se edifica en la legitimidad del despido en los supuestos, que sostiene excepcional gravedad a la que se refiere el inciso e) del artículo 25 del TUO del D.L N.º728; el cual establece que no puede ser un concepto indeterminado, sujeto a la discrecionalidad absoluta del empleador o la interpretación casuística o variable del juez. Por lo contrario, debe de tenerse un criterio tangible, preexistente y de conocimiento público, que identifique la naturaleza de la función o del trabajo que revista excepcional gravedad, en una clasificación intrínsecamente peligrosa.

Se empezó a desarrollar, respecto de la presunción legal de peligrosidad, el ordenamiento jurídico peruano determina que trabajos son más peligrosos que otros, a través de regulaciones específicas, que, en conjunto, van a crear un sistema coherente para la identificación y gestión de riesgos laborales.

De acuerdo a el Anexo 5 del Reglamento de la Ley N.º26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N.º009-97-SA, viene a ser la herramienta normativa fundamental, desarrollado en la presente investigación en el aparato de la naturaleza de la función o del trabajo del presente marco teórico; pues, es un listado taxativo de actividades que el propio sistema jurídico ha establecido y las califica como de alto riesgo para efectos del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

Dentro de este catálogo encontramos actividades como: extracción de minerales metálicos y no metálicos, y petróleo crudo y gas natural; la construcción de edificios y obras de ingeniería civil; fabricación de productos textiles, químicos metálicos y maquinaria; transporte de carga aéreo y marítimo; actividades de seguridad privada y vigilancia.

La relevancia jurídica de este listado para la investigación es fundamental, al incluir una actividad en Anexo 5, el legislador establece una *presunción iuris et de iure*, es decir, de pleno y absoluto derecho de peligrosidad inherente, es decir, que el empleador no necesita probar, caso por caso; por ejemplo, que la mano de obra de un minero, un obrero de construcción

o un transportista de carga, entre otras, es riesgosa, pues la ley ya lo ha determinado así.

Siguiendo esta línea, la presunción tiene un doble efecto, por un lado, impone al empleador un deber reforzado de prevención y seguridad, por otro, impone al trabajador que desempeña dichas funciones el deber de diligencia y cuidado igualmente reforzado; pues si dicho trabajador se presenta en estado de embriaguez a desempeñar una de estas funciones, no solo incumple una obligación genérica de buena fe, sino que, se convierte él mismo en un agente de riesgo extremo, pues su estado intoxicación, compromete su coordinación, juicio y tiempos de reacción, neutralizando las barreras de seguridad tales como los equipos de protección, protocolos y supervisión, que el empleador está obligado a implementar, creando un peligro un peligro inminente y concreto.

En ese contexto, la Ley N°29783 y su reglamento complementan y refuerzan los argumentos precedentes del marco teórico, en el artículo 49 de dicha ley exige al empleador a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionado a su trabajo, de ese modo, no operan como un mero marco complementario, sino que provocan un giro paradigmático en la comprensión de la responsabilidad empresarial. Siendo el núcleo el principio de prevención, es decir, que exige al empleador a actuar antes de que el daño se materialice; de acuerdo, al artículo en mención el empleador no es un simple espectador, sino que asume una posición de garante de la vida y

salud para sus trabajadores, materializándose en el mandato del artículo 50, que lo compele a eliminar las situaciones y agente peligrosos.

Desde esta perspectiva la presencia de un trabajador en estado de embriaguez en un puesto de alto riesgo, definido por el Anexo 5, deja de ser un mero infractor y se convierte en un agente de peligro inminente en sí mismo, su presencia en el puesto de trabajo constituye una falla crítica dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde el empleador tiene el deber legal de neutralizar de forma inmediata y definitiva.

Produciéndose una metamorfosis jurídica en la potestad sancionadora del empleador que trasciende la naturaleza disciplinaria para convertirse en un instrumento de cumplimiento de su deber de garantía, pues no solo se trata de castigar una conducta pasada, sino de prevenir un daño futuro y catastrófico. Puesto que, permitir que dicho trabajador continúe en sus labores o aplicar una sanción menor, como una amonestación o suspensión, sería una omisión flagrante de este deber, en caso de un accidente, dicha pasividad establecería un nexo causal directo de responsabilidad del empleador, exponiéndolo no solo a sanciones administrativas por parte de SUNAFIL, sino además a la responsabilidad civil por daños y penal por negligencia.

Por lo tanto, la aplicación del despido como sanción máxima encuentra su justificación en la presente normativa, pues es la única medida idónea, necesaria y proporcional que permite al empleador cumplir con su obligación irrenunciable de eliminar un riesgo grave e inminente para la

vida y la integridad de propio trabajador, compañeros y terceros, además resuelve el conflicto de deberes, elimina de raíz el riesgo inminente y alinea la conducta de la empresa con la exigencia de la ley citada; convirtiéndose el despido en la máxima expresión de la diligencia del empleador en su rol de garante, protegiendo la integridad de la colectividad laboral y brindando un entorno laboral seguro.

La justificación de una medida tan severa como el despido de sustentarse no solo en la norma, sino en los principios fundamentales que sostienen el derecho del trabajo y los derechos humanos. De acuerdo con Sinzheimer el derecho laboral, tiene su base en el principio tuitivo o protector, destinado a equilibrar la relación de subordinación entre el empleador y el trabajador, dicha protección no puede interpretarse como una licencia para generar riesgos que comprometen la seguridad de todos con total impunidad, por lo tanto, en ese contexto en las funciones de alto riesgo proteger a un trabajador en estado de embriaguez equivaldría a desproteger activamente a sus compañeros, en efecto, no solo se extiende solo al individuo sino a la colectividad laboral.

En esa línea, Ferrajoli sostiene que todo poder público o privado debe ejercerse dentro de los límites de normas superiores que resguarden los derechos fundamentales, desde su corriente garantista, así el poder disciplinario del empleador no se ejerce de manera libre o arbitraria, sino que legitima al empleado a convertirse en un instrumento de tutela de derechos fundamentales, como la vida y la integridad física.

El contraargumento más previsible se centra en la dignidad del trabajador (artículo 1 de la Constitución) planteando que el despido directo, por una sola vez, al encontrarse en un estado de embriaguez constituye un trato indigno, especialmente en funciones de riesgo, implica la abdicación voluntaria de la racionalidad, atentando contra la propia dignidad que se invoca para justificar su protección. Complementariamente Fineman, con su teoría de la vulnerabilidad, propone que todos los individuos son vulnerables, pero el trabajador en estado de embriaguez amplifica injustamente la vulnerabilidad de sus compañeros, quienes quedan expuestos a un peligro que no crearon, no consintieron y no pueden controlar.

Por lo que, el derecho como mecanismo de respuesta institucional a la vulnerabilidad, no puede permanecer pasivo y el despido, aunque severo para el individuo, se erige como una medida necesaria para restaurar el equilibrio y proteger la dignidad colectiva del entorno laboral, protegiendo la integridad física de la colectividad laboral.,

Finalmente, la jurisprudencia de la Corte Suprema respalda empíricamente la relevancia de la presente hipótesis, aunque la evidencia la necesidad de estandarización, pese a que los jueces peruanos ya utilizan la figura de la naturaleza de la función, aun se muestra falta de predictibilidad que nuestra tesis busca resolver.

En la Casación Laboral N.º29142-2022 (Lima Este) es emblemática al resaltar un principio de diferenciación esencial: *“no pueden evaluarse del mismo modo la embriaguez de un trabajador que realiza funciones*

administrativas y la de quien ejecuta labores que, por su naturaleza, pueden afectar la seguridad propia o de terceros como ocurre con los soldados o choferes”, este pronunciamiento es el reconocimiento explícito de que la gravedad de la falta no solo reside en el acto de la embriaguez *per se*, sino en su relación intrínseca con el riesgo del puesto.

De igual manera, la Casación Laboral N.º26374-2019 (Arequipa), este caso de vanguardia, la Corte validó el despido de un obrero de maquinaria industrial con un nivel de alcohol bajo (0,30 g/L), el razonamiento es crucial, pues, lo determinante no es el umbral penal sino la incompatibilidad absoluta del estado étílico con labores de alto riesgo.

Estos fallos constituyen el fundamento jurisprudencial de nuestra hipótesis, la naturaleza riesgosa de la función es el factor que eleva una falta a la categoría de excepcional gravedad.

No obstante, existen otros fallos que generan incertidumbre, como es el caso de la Casación Laboral N.º17148-2016 (Sullana), la cual presenta una antítesis de la lógica preventiva, es el caso de un buzo (una actividad de alto riesgo por antonomasia), la Corte exigió al empleador probar que el trabajador, en ese estado iba a realizar tareas particularmente críticas en un momento exacto, al no acreditarse esa conexión inmediata, se calificó como arbitrario el despido.

Si la mano de obra está catalogada como de alto riesgo en el Anexo 5, el peligro no es momentáneo o esporádico, es una condición constante y latente durante toda la jornada laboral, pues, la sola presencia de un trabajador con sus facultades mermadas es la materialización del riesgo.

Exigir la prueba de la proximidad del riesgo impone al empleador una carga probatoria irrazonable y excesiva, que en la práctica neutraliza su capacidad para cumplir con su deber de seguridad y así prevenir accidentes, obligándolo a esperar que el peligro este a un segundo de concretarse para poder actuar.

Esta inconsistencia constituye, precisamente, el aspecto que la investigación busca erradicar, al vincular la gravedad excepcional de forma directa y objetiva a la catalogación del puesto en el Anexo 5, superando la casuística. Si el puesto está en la lista, la sola presencia del trabajador en estado de embriaguez debidamente acreditado debería ser suficiente para configurar la gravedad excepcional, pues, el riesgo no necesita ser probado en su inminencia, ya que se encuentra definido y reconocido por el ordenamiento jurídico como inherente a la función, es decir, el riesgo no necesita ser activado, este ya está presente en la naturaleza de la misma función, por lo tanto, dicha estandarización no solo dota de predictibilidad las decisiones, sino que se alinea el derecho disciplinario con el deber irrenunciable de prevención.

La validación de la primera hipótesis se encuentra sólidamente fundamentado en el entramado normativo, iusfilosófico y jurisprudencia. La existencia de un catálogo legal de actividades de alto riesgo (Anexo 5 del D.S N°009-97-SA) proporciona un criterio objetivo e irrefutable sobre la naturaleza de la función, siendo una herramienta de objetivación, que elimina el principal foco de discrecionalidad, este criterio no solo es compatible con el principio tuitivo del derecho laboral, sino que se

perfecciona y se expande, a la protección de la colectividad laboral, fundamentándose en las corrientes del garantismo.

Finalmente, la jurisprudencia actúa como un catalizador que demuestra la urgencia de esta estandarización, pues los fallos de la Corte Suprema, aunque relativamente van en la dirección correcta, aún se evidencia contradicciones, que generan cierta inseguridad jurídica, estas inconsistencias no son un rechazo a la lógica subyacente, sino que demuestra la necesidad imperativa de consolidar como un parámetro claro y predecible que esta tesis propone ofrecer, la propuesta no es radical, sino la formalización de una exigencia de nuestro ordenamiento, su adopción dotaría predictibilidad y coherencia al sistema brindando seguridad jurídica al empleador cuyo poder disciplinario se legitima como el cumplimiento del deber de garantía y a los trabajadores quienes conocerían de antemano los estándares de conducta exigibles en funciones que comprometen la vida y la seguridad propia y la de los demás.

3.2. LA DISMINUCIÓN DE LAS CAPACIDADES COGNITIVAS DEL TRABAJADOR, INCIDE EN SU PRODUCTIVIDAD Y DESENVOLVIMIENTO LABORAL, DERIVADO DE UN ESTADO DE EMBRIAGUEZ

El análisis de la falta grave por embriaguez, como causa justa de despido, no debe centrarse en el juicio moral sobre la conducta del trabajador, sino en la constatación objetiva de una incapacidad funcional, donde se argumentó que la intoxicación etílica provoca un deterioro científicamente comprobado por las facultades mentales y psicomotores del trabajador, lo

que se traduce en una incapacidad temporal, pero crítica, para cumplir con las obligaciones esenciales del contrato de trabajo.

La trascendencia de esta hipótesis radica en establecer un nexo causal directo entre estado psicofísico del trabajador y las exigencias objetivas del puesto de trabajo (productividad, calidad, diligencia, la seguridad); es decir, que esta conexión con el estado interno del trabajador es el verdadero núcleo de la excepcional gravedad, pues no se sanciona el acto de beber, sino la consecuencia de presentarse funcionalmente incapaz para realizar la labor encomendada, especialmente si dicho trabajo, no admite margen de error.

Esta perspectiva se fundamenta en la evidencia indiscutible del deterioro funcional por el consumo de alcohol, tal y como se detalló en el marco teórico, el alcohol disminuye las capacidades cognitivas, sin embargo, para poder establecer dicha premisa es necesario argumentar las consecuencias laborales de la embriaguez.

En ese sentido, la ciencia toxicológica ha establecido que incluso los niveles bajos de alcohol en la sangre afectan las funciones cognitivas y motoras, prolongando el tiempo de reacción y aumentando el riesgo de accidentes, esto se encuentra desarrollado en la Ley N.º29783, en la Ley N.º27753; así como por estudios sobre los efectos neurocognitivos y psicomotores del alcohol; los cuales demuestran que el alcohol modifica la conducta humana no solo a nivel de coordinación motora, sino a nivel perceptual y cognitivo, lo que influyendo notablemente en el desempeño del individuo.

Esta afirmación encuentra sustento en los datos empíricos cuantificables, detallados en la tabla de alcoholemia, estipulado en la Ley N°27753, pese a que su naturaleza sea penal, sus valores ofrecen un parámetro objetivo y útil también para el ámbito laboral, pues evidencia que el deterioro de las capacidades humanas no aparece de forma súbita, sino que progresa gradualmente desde los niveles más bajos de concentración de alcohol en la sangre.

Tabla 4

Niveles y efectos del alcohol

NIVELES	Efectos
Nivel subclínico (0.1-0.5 g/L):	Aunque no haya signos externos visibles, las pruebas psicométricas ya detectan una prolongación en los tiempos de respuesta y un aumento de probabilidad de accidentes. Para un trabajador cuya función requiere reflejos rápidos, como por ejemplo, un operador de grúa, un conductor, un electricista; este nivel ya es funcionalmente riesgoso; desde la perspectiva de la seguridad laboral es el nivel más insidioso; derribando el argumento de que la ausencia de ebriedad visible equivale a la aptitud laboral, es decir, que si un trabajador no presenta signos visible de ebriedad, se considera que su comportamiento y actitud es adecuada, no habiendo afectación en su desempeño laboral.
Nivel de ebriedad (0.5 – 1.5 g/L):	Aquí los efectos son evidentes, disminución de la atención, pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos, euforia y verborragia, como síntomas de la pérdida del control inhibitorio. Un trabajador en ese estado presenta una incapacidad para ejecutar tareas que exigen concentración, precisión, toma de decisiones críticas.
	El nivel de ebriedad absoluta y la grave alteración de conciencia, conllevan a estados de confusión, agresividad, alteraciones severas de la percepción

Niveles superiores (>1.5 g/L):	y una pérdida casi total del control motor, resultando en una condición absolutamente incompatible con cualquier forma de prestación laboral, sea esta productiva y segura.
--	---

Nota: Tabla de elaboración propia donde se evidencian los efectos del alcohol en la sangre, teniendo en cuenta la tabla de alcoholemia, regulada por la ley N°27753

La tabla elaborada por Planas desarrollado el marco teórico sobre los efectos neurocognitivos y psicomotores del alcohol; corrobora los datos, señalados que con menos de 50 mg/dl (equivalente a 0,5 g/L) ya se evidencian alteraciones en tareas que requieren precisión y coordinación, dicha evidencia científica es crucial, porque demuestra que la disminución de las capacidades no es una perspectiva subjetiva del empleador, sino un hecho biológico medible.

En ese contexto, el nexo conceptual entre la ciencia de la medicina y el derecho laboral se construye al traducir el déficit neurocognitivo en un incumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato, estos hallazgos de la de la ciencia médica no son solo datos de laboratorio; sino son la descripción precisa de una prestación laboral que se torna materialmente defectuosa; por ejemplo, un tiempo prolongado de respuesta, incluso a en el nivel subclínico, se puede traducir jurídicamente en la incapacidad material de ejecutar el deber de diligencia y cuidado.

En ese sentido, dicho perjuicio se manifiesta, en la imposibilidad de accionar un freno a tiempo; la disminución de atención, del juicio crítico o en la incapacidad para detectar una falla de seguridad, la pérdida de eficiencia en actos complejos, la toma de una decisión correcta bajo

presión, traducándose jurídicamente en la incapacidad funcional del trabajador para ejecutar su labor de diligencia y pericia exigidas por la buena fe contractual; todo ellos manifestándose en la inobservancia de protocolos de seguridad que el trabajador se encuentra obligado a cumplir.

Por lo tanto, la primera parte de nuestra hipótesis, de la premisa que la embriaguez deriva en una disminución de las capacidades cognitivas, queda sólidamente comprobada con la evidencia científica y medicolegal, pero el argumento va más allá, esta disminución constituye una alteración sustancial del objeto del contrato de trabajo, pues, un trabajador en estado de embriaguez ve comprometidas sus capacidades funcionales, en consecuencia afecta a su productividad laboral, al encontrarse incapacitado para cumplir con la labor para la que fue contratado.

Dicha afectación a la productividad y al desenvolvimiento laboral no es un fenómeno que permanece latente; se manifiesta de forma concreta en el centro de trabajo y se materializa como un perjuicio tangible; y, para comprender su verdadera dimensión es crucial recurrir al concepto del presenteísmo laboral, que se define como como el acto de acudir al trabajo estando incapacitado para rendir al nivel esperado, afectando a la productividad laboral validando así la segunda parte de nuestra hipótesis.

Dicho fenómeno se puede presentar por diferentes causas, como el estrés, una enfermedad, o por encontrarse bajo los efectos del consumo de alcohol, pues un trabajador en estado de embriaguez, representa perfectamente este fenómeno, aunque haya registrado su ingreso, su cuerpo ocupa un espacio, pero su capacidad para cumplir con el objeto

del contrato ha sido temporalmente comprometida. Todo lo afirmado, se encuentra demostrado mediante estudio empíricos de Buvik, Moan y Halkjelsvik (2018) sobre el presenteísmo asociado al alcohol en Noruega.

Tabla 5

Impactos generados por el presenteísmo

Impactos generados por el presenteísmo	
Problemas económicos y prácticos	La presencia de un trabajador incapacitado obliga a los gerentes a invertir tiempo y recursos en la gestión productiva para contener y administrar los problemas que este genera, consumiendo tiempo y recursos valiosos.
Afectación del entorno psicosocial	Su presencia no solo introduce un riesgo objetivo para la seguridad, sino que genera un ambiente de tensión y desconfianza que contamina, preocupa el clima laboral, afectando la moral de todos los trabajadores.
Pérdida de productividad silenciosa	Se produce un vacío productivo, es decir, el trabajo se omite, se ejecuta con errores o, en la práctica se transfiere a otros compañeros, generando un costo oculto para el empleador.

Nota: Tabla de elaboración propia, teniendo en cuenta el estudio empírico de Buvik, Moan y Halkjelsvik, relacionándolo con el estado de embriaguez del trabajador (2018).

Este fenómeno, desvirtúa cualquier argumento que intente minimizar la falta, demostrando que su afectación no es solo potencial, sino real y lesiva, pues el trabajador solo cumple una parte del contrato que es su presencia física, pero no con el acuerdo que exige una contraprestación

de servicio útil y diligente, que es su capacidad productiva. Así, aunque haya registrado su ingreso, ha desnaturalizado el contenido de su obligación principal, su presencia no solo carece de aporte productivo, sino que representa una carga funcional y un factor de riesgo para el empleador, tornando insostenible la continuidad del vínculo laboral en estado de embriaguez.

Conforme a lo desarrollado, en presenteísmo describe el mecanismo del incumplimiento, el análisis de sus consecuencias operativas revela la magnitud del daño, es decir, que la afectación a la productividad es directa y medible que corroe los pilares de la empresa. Según el marco teórico en el ítem de las pérdidas económicas y costos laborales por consumo de alcohol, la evidencia empírica recopilada por AWI (2024) permite traducir la incapacidad funcional del trabajador en un balance de pérdidas directas derivadas del consumo de alcohol.

En primer lugar, los costos de productividad se reflejan en la reducción de la calidad de los productos, servicios deficientes, incumplimiento de plazos y consecuentemente en la pérdida de clientes; convirtiéndose en una prestación laboral defectuosa; provocando una trasgresión a los deberes esenciales del trabajador, afectando de manera directa la viabilidad operativa de la empresa y su reputación en el mercado.

En segundo lugar, los costos de seguridad representan la consecuencia más alarmante pues implican la materialización del riesgo. Según, la estimación de Ochoa Mangado (2011) entre el 20% y el 25% de los accidentes laborales estarían vinculados al consumo de alcohol por parte

de los trabajadores, evidenciando así una correlación directa entre el consumo de alcohol y la siniestralidad en el trabajo. Este dato, trasciende el plano de probabilidad y se traduce en impactos jurídicos y económicos relevantes: mayores costos de compensaciones por accidentes, incremento de las primas de seguros, sanciones administrativas para el empleador por incumplimiento de sus deberes de prevención. Cada porcentaje de incidencia representa una vulnerabilidad concreta del derecho a la vida y a la integridad física de los trabajadores, cuya afectación por causas evitables reviste excepcional gravedad.

Sobre todo, los costos de materia de recursos humanos, se expresan en el perjuicio derivado de comportamientos que afectan la operatividad en el ámbito laboral, alcanzando además al capital humano, evidenciándose la necesidad de activar procedimientos disciplinarios, gestionar situaciones conflictivas y afrontar un incremento en la rotación de personal todo ellos, es una carga operativa que genera costos indirectos significativos; estos efectos comprometen la eficiencia del empleador y afectan negativamente la estabilidad del entorno laboral, generando una vulneración a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

A la vez se confirma que la disminución de las capacidades cognitivas no es una cuestión irrelevante dentro de la relación laboral, *contrario sensu*, genera un impacto económico negativo, directo y objetivamente cuantificable para el empleador, pues afecta directamente a su productividad, rentabilidad y su capacidad para garantizar seguridad en el centro de trabajo. Por lo tanto, se encuentra plenamente justificado que el

empleador adopte medidas razonables y proporcionales para poder prevenir o sancionar, el comportamiento del trabajador, siendo la más idónea el despido.

Una vez establecida la base empírica y científica que demuestra cómo la disminución de las capacidades cognitivas del trabajador por causa de la embriaguez, impacta negativamente en la productividad y en la seguridad laboral. Por lo que, para que tenga sustento jurídico que permite la disminución de las capacidades cognitivas en el contexto específico de la naturaleza de función, constituye una causa justa de despido.

En ese sentido, para que el despido sea legítimo, debe superar un estricto juicio de proporcionalidad, un principio que, desde la perspectiva de Robert Alexy, funciona como mandato de optimización, es decir, que debe de aplicarse en la medida de lo posible, considerando las circunstancias reales; este principio es un mandato de optimización y un criterio fundamental para la validez de la sanción, incluyendo el despido. La aplicación del presente principio implica una ponderación o una colisión de derechos para alcanzar un equilibrio en lugar de lograr un cumplimiento absoluto, para el empleador por un lado enfrenta la colisión de principios: el derecho al trabajo del empleado y su deber irrenunciable como garante de seguridad, por lo tanto; el despido al superar el juicio de proporcionalidad, para ser considerado legítimo y justo.

Por lo tanto, el despido sería el medio más idóneo para proceder en una situación de embriaguez que afecte sus capacidades cognitivas del trabajador, más aún si la gravedad de la falta no es absoluta, sino relativa

al grado de responsabilidad y riesgo inherente a la función desempeñada. Tal es el caso que, una disminución leve de atención, derivada de una concentración de 0.3 g/L de alcohol en sangre; puede carecer de relevancia fáctica y jurídica en tareas simples y sin peligro, pero es un riesgo crítico e inaceptable en labores de alto riesgo, como las desempeñadas por un técnico electricista, un chofer de montacargas, un buzo, un soldador o un operador de maquinaria industrial; donde incluso una mínima falta de coordinación puede desencadenar consecuencias graves.

En estas circunstancias, la proporcionalidad del despido no se determina por el nivel de alcohol en sí mismo, sino por la magnitud del riesgo que la incapacidad funcional genera en ese puesto específico, comprometiendo bienes jurídicos como la vida, la integridad física del propio trabajador y de sus compañeros; así como el patrimonio del empleador.

A esta postura se suma la teoría de la racionalidad práctica de Habermas, quien sostiene que una decisión jurídica es legítima en la medida de ser racionalmente justificada, siendo jurídicamente razonable sostener que un trabajador cuyas capacidades cognitivas se encuentran temporalmente afectadas no puede ejercer funciones de alto riesgo, como soldar, manejando sustancias peligrosas, etc.; o teniendo a su cargo la seguridad de otros.

En definitiva, el despido no es una medida arbitraria, sino una decisión basada en la racionalidad, necesaria y adecuada a la protección de bienes jurídicos ponderados; de conformidad con el principio de proporcionalidad;

en tal supuesto, la sanción trasciende su carácter punitivo y se erige como una medida de protección frente a la amenaza inmediata que recae sobre la vida, la integridad física y la seguridad colectiva.

Este análisis se torna crucial al examinar la jurisprudencia nacional, que a menudo ha demostrado una peligrosa discrecionalidad, tal como se evidencia en el marco teórico desarrollado. La Casación Laboral N°26374-2019 (Arequipa), confirmó la validez del despido de un operador de maquinaria pesada que presentaba un bajo nivel de alcohol en la sangre (0,30 g/L), centrandó su análisis no en la cantidad, sino en la incompatibilidad funcional entre el estado del trabajador y las exigencias de su labor, pese a encontrarse concentraciones mínimas de alcohol, resulta inaceptable la disminución de las capacidades cognitivas y excepcionalmente grave cuando la naturaleza de la función exige o revista excepcional gravedad como un alto grado de precisión, concentración y responsabilidad. Siendo que, el resultado de la casación se aparta del análisis puramente cuantitativo, que sería el nivel de alcohol en la sangre, y se centra en criterio cualitativo que la incompatibilidad funcional del trabajador.

En contraste, la Casación Laboral N°3453-2017 (Lima Este) refuerza la hipótesis por antítesis; atenuó la sanción a un chofer de montacargas que, en el día de la falta, este realizaba tareas de menor riesgo, los jueces en esa línea se podría considerar que estuvieron siendo tolerantes con la embriaguez, es decir, si bien reconocieron la presencia de la disminución de sus capacidades cognitivas por estar en estado de embriaguez, este

no generaba un riesgo crítico por el contexto específico de la labor, siendo su argumento que el nexo de causalidad entre la disminución de la capacidad cognitiva y el riesgo inminente se había atenuado por las circunstancias fácticas de ese momento, es decir, las tareas que realizaba en ese momento no implicaban riesgo.

Si bien es cierto, lejos de contradecir la última casación la presente hipótesis, este fallo evidencia la incertidumbre jurídica que se crea al carecer de parámetros claros como los que se propone en la presente investigación, argumentar que se debe de atenuar la sanción del chofer de montacargas porque ese día realizaba actividades de menor peligrosidad, la Corte realizó un juicio de proporcionalidad implícito, reconociendo que la gravedad de la falta no era absoluta y que, al disminuir el riesgo, la ruptura del vínculo laboral también se atenuaba. Más allá del resultado, el camino para llegar a tal evidencia es una peligrosa discrecionalidad, la decisión dependió de la valoración subjetiva del juez sobre qué constituye una actividad temporal, actividades del momento o una tarea menos riesgosa, evidenciándose claramente la discrecionalidad de los jueces, qué pasaría si otro juez tiene una percepción diferente de riesgo inminente y en ese caso se procedería al despido y no atenuar la sanción, pese a considerar el juicio de proporcionalidad.

Seguir esa lógica llevaría a absurdos operativos, pese que a primera vista la decisión de atenuar la sanción parece razonable y proporcional, ya que se podría decir, que se sanciona de acuerdo a la gravedad de la falta o

como es el caso la naturaleza de la función que revista excepcional gravedad, que son las actividades de alto riesgo. Sin embargo, dicha casación al fundamentar su fallo en la actividad temporal, actividad del momento, o tarea menos riesgo, en lugar de la naturaleza de la función; la corte introduce una diferenciación que compromete la uniformidad de criterios y genera un margen de incertidumbre debilitando la previsibilidad y la seguridad jurídica que van a determinar las consecuencias legales aplicables, tanto desde la perspectiva del empleador como del trabajador.

Generando confusión e incertidumbre con respecto a la naturaleza de la función; definiéndose como el conjunto de obligaciones esenciales para las cuales el trabajador fue contratado, para desempeñar en condiciones óptimas durante la totalidad de su jornada laboral, es así que para evidenciar la presente figura jurídica se tiene que un chofer de montacargas que es contratado para operar un montacargas, siendo esa su función esencial y de riesgo inherente que el empleador gestiona.

Por el contrario, la actividad temporal, actividad del momento, o tarea menos riesgosa como se cita en la presente casación, como las que desarrollo dicho trabajador como son cargar parihuelas y trasladando deshechos de cerveza, catalogando que dichas actividades no revisten riesgo; es una circunstancia fáctica, temporal y a menudo fortuita.

Resumiendo lo planteado, la sentencia genera situación insostenible para el empleador, pues un jefe inmediato, supervisor al encontrar a un chofer de montacarga, un operario de maquinaria pesada, en estado de embriaguez, podría derivarle en ese momento el cambio de sus funciones

para cual fue contratado, o podría cambiar su tarea para las próximas dos horas antes de tomar una medida de seguridad. Lo que resultaría operativamente irracional, pues, el empleador contrata una capacidad funcional disponible y segura durante toda la jornada laboral; siendo la obligación del trabajador garantizar esa aptitud; pues el riesgo no desaparece porque por un momento este realizando una tarea secundaria, actividad temporal, actividad del momento o tarea menos riesgosa; el riesgo es latente y puede activarse en el momento en que se le exija cumplir su función principal.

En ese orden de ideas, si se sigue la lógica de dicha casación, un cirujano que llega ebrio a un hospital y es despedido; podría argumentar que no ejercicio sus funciones de cirujano sino solo administrativas y que solo se y que ese día solo se encontraba programado para llenar historias y no para entrar al quirófano; en concordancia con el caso del buzo desarrollado en la Casación N°17148-2016 – Sullana; donde se argumenta que ese día el buzo pese a encontrarse en estado de embriaguez, no desarrollo sus labores principales, sino que le correspondida permanecer en la embarcación porque había una programación de su mantenimiento, por lo tanto su estado no afectaba ni ponía en riesgo a sus compañeros. En síntesis, dichos argumentos adolecen de una solidez argumentativa, en la medida que la naturaleza de la función, con lleva la obligación de preservar, en todo momento, un estado de aptitud plena e incuestionable.

Concretizando podemos decir que dichas casaciones no invalidan la presente hipótesis, sino que la hacen indispensable; pues, demuestran que la falta de un parámetro claro que priorice la naturaleza de la función sobre la tarea secundaria, actividad temporal, actividad del momento o tarea menos riesgosa; *contrario sensu*, conduciría a una discrecionalidad de los jueces que, conllevan a decisiones, aunque parezcan justas en el caso específico, crean una norma general de incertidumbre y riesgo.

A pesar de ello, la presente propuesta no pretende imponer una rigidez correctiva, sino afirmar que el análisis de proporcionalidad debe sustentarse en la naturaleza de la función contractual del riesgo; pues un trabajador que desempeña labores de alto riesgo al estar en estado de embriaguez incurre en una falta grave a su deber de buena fe y a la obligación de aportar una fuerza laboral al encontrarse incapacitado, independientemente de la tarea específica que estuviera realizando en el instante de la intervención, dichas casaciones al apartarse de ese principio, no establecen un precedente sólido, sino que evidencian una deficiencia metodológica que nuestra investigación propone subsanar.

La segunda hipótesis de esta investigación queda sólidamente argumentada. La relación entre la embriaguez y la disminución de capacidades cognitivas es un hecho científicamente comprobado, cuyo impacto negativo en la productividad, la calidad y la seguridad laboral se manifiesta de manera tangible a través del fenómeno del presenteísmo.

Desde el punto de vista jurídico, esta incapacidad funcional representa un incumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato de trabajo. Su

gravedad, evaluada bajo el principio de proporcionalidad, depende de la naturaleza de la función, en funciones de alto riesgo, la disminución de capacidades, por mínima que sea, adquiere excepcional gravedad que hace insostenible el vínculo laboral y justifica el despido directo por embriaguez.

Precisamente aquí se demuestra la validez de la hipótesis, al proponer un criterio objetivo frente a la discrecionalidad jurisprudencial, que valora la tarea del momento, actividad temporal; en lugar de la naturaleza de la función. Si bien pueda parecer equitativo en casos específicos, genera inseguridad jurídica al supeditar la sanción a la actividad momentánea y no de la aptitud exigida para el cargo o para el que fue contratado.

En ese sentido, se plantea corregir dicha desviación mediante una evaluación centrada en la naturaleza y el riesgo inherente de la función, ofreciendo un criterio estable y predecible, que permite al operador jurídico trascender un juicio meramente circunstancial, para realizar una evaluación objetiva de la aptitud y la capacidad funcional; que reemplaza la valoración subjetiva por el método analítico que alinea la decisión disciplinaria con los principios de racionalidad, protección y seguridad laboral.

3.3. LA GENERACIÓN DE DAÑOS PATRIMONIALES, LA CREACIÓN DE UN RIESGO O PELIGRO INMINENTE PARA EL EMPLEADOR, COMPAÑEROS DE TRABAJO, TERCEROS O PARA SÍ MISMO.

La presente hipótesis plantea una reformulación sustancial del análisis jurídico, orientándolo más allá de la simple verificación de la falta, para

enfocarse en sus consecuencias materiales, siendo el eje central del razonamiento la materialización del peligro tangible que crea y en el daño económico que puede ocasionar un trabajador en estado de embriaguez. La principal relevancia de la presente hipótesis es que transforma la noción legal y abstracta de excepcional gravedad a un parámetro tangible y medible en función a su impacto.

Para demostrar la solidez de la misma, se desarrollará un triple análisis; primero la evidencia científica que demuestra la relación entre el consumo de alcohol y la generación de un riesgo inminente en el trabajo; segundo se analizará la dimensión económica detallando los daños patrimoniales directos e indirectos que la conducta del trabajador pueda ocasionar para la empresa; y tercero se relacionará la justificación jurídica que legitima el despido como una respuesta necesaria y proporcional para neutralizar dicho riesgo y prevenir el daño.

Dentro de este orden de ideas la embriaguez genera un peligro inminente, tal y como se evidencio en el marco teórico, deja de ser una mera especulación y es un argumento respaldado por la evidencia científica y estadística.

La pieza central de esta demostración es el estudio de Bufano (2023) que cuantifica el peligro y sintetiza en 27 estudios de manera categórica. Dentro de los resultados claves, el *odds ratio (OR)*; de 1,78 implica que el consumo de alcohol por parte del trabajador incrementa en un 78% la probabilidad de que ocurra un accidente en su puesto de trabajo; en comparación de un trabajador sobrio, no se trata de una variación menor,

sino de una modificación sustancial y previsible de las condiciones de seguridad. La solidez de esta relación causal queda respaldada por un intervalo de confianza del 95% que garantiza que, incluso en la estimación más moderada, el riesgo crece al menos un 54%; desde el punto de vista jurídico, esto evidencia que el peligro generado por el trabajador no es remoto, sino estadísticamente probable.

Es necesario recalcar que el incremento del riesgo no se limita a casos de alcoholismo crónico, sino que la evidencia de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) que atribuye al alcohol a la principal causa de lesiones laborales en un 18%; es crucial, pues imputa la peligrosidad directamente al deterioro agudo de las capacidades, incluso tras un solo consumo; con ello se desvirtúa la creencia de que únicamente el consumidor habitual de alcohol representa un problema, demostrando que basta una sola ingesta para activar el factor multiplicador de accidentabilidad.

Por lo tanto, la evidencia científica y estadística no solo válida la hipótesis, sino que otorga una base fáctica incuestionable; el riesgo no constituye una eventualidad futura e incierta, sino una probabilidad vigente que se materializa en el mismo instante en que el trabajador, con sus capacidades afectadas por el alcohol, ejecuta sus labores.

Esta evidencia científica tiene una implicancia jurídica directa, pues no solo releva la existencia de un riesgo, sino que impone al empleador un deber jurídico inexcusable. Conforme a la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador no es un mero observador pasivo de

la conducta de sus trabajadores, sino el principal garante de un entorno laboral seguro de acuerdo al artículo 49, su obligación es identificar y controlar los peligros siendo este un mandato legal imperativo, establecido en el artículo 50.

Bajo esta perspectiva, la presencia de un trabajador en estado de ebriedad se deja de ser una simple infracción disciplinaria para transformarse en un incumplimiento directo del deber de garantía del empleador. Así, su potestad disciplinaria se reconfigura como un mecanismo esencial para cumplir con el deber de prevención, y el despido emerge como la medida más eficaz para eliminar permanentemente el agente de riesgo del entorno laboral, salvaguardando tanto la integridad colectiva como la continuidad operativa de la empresa.

La jurisprudencia nacional desarrolló un caso en la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 10757-2016 (Del Santa); donde anuló el despido de un técnico electricista que fue encontrado en estado de embriaguez en un vehículo de la empresa, este caso válida la hipótesis por contraste; la justificación del despido por embriaguez no reside solo en el dosaje etílico, sino en la demostración de que la condición del trabajador generó un peligro concreto y tangible durante la ejecución de sus labores, no después de haber terminado las mismas, esto confirma que el despido no es una sanción automática, sino la respuesta legítima a una amenaza probada que el empleador está obligado a neutralizar.

El peligro o riesgo generado por un trabajador en estado de embriaguez, posee una doble naturaleza, pues, no solo amenaza la integridad física,

sino que también constituye una amenaza directa y cuantificable contra el patrimonio de la empresa.

De acuerdo al estudio de AWI el daño patrimonial se materializa de forma inmediata y tangible en la destrucción de bienes y recursos. Tal es el caso de un trabajador con sus capacidades cognitivas alteradas por el consumo de alcohol, al manejar maquinaria, montacargas, vehículos o sistemas complejos, puede fácilmente provocar accidentes que resulten en la pérdida de equipos costosos, destrucción de materias primas, incluso causar daño a la infraestructura, constituyendo así costos directos, concretos e irrecuperables que afectan el balance económico de la empresa.

A estos costos directos se añade, la disminución de la productividad, los retrasos, incrementos de errores, incumplimiento en plazos contractuales, pérdida de clientes o contratos; todo ellos por parte del trabajador por no encontrarse apto para desarrollar sus funciones adecuadamente, tales deficiencias se traducen en pérdidas económicas reales, afectando directamente a los ingresos de la empresa.

El impacto económico de la empresa se amplía cuando la contingencia laboral deriva en responsabilidad legal, con obligaciones indemnizatorias como atención médica, rehabilitación, etc.; además eleva los costos indirectos inevitables el aumento de las primas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y otros seguros corporativos, además de no poder evitar multas por SUNAFIL; más grave aún, si el accidente afecta a terceros la empresa puede enfrentar costos

en litigios, responsabilidad civil y administrativa, incluso hasta procesos penales por responsabilidad indirecta del empleador, todo ello, representan un pasivo superior al costo de una desvinculación preventiva del trabajador.

A todo ello, se añade el costo reputacional, un activo intangible cuyo menoscabo compromete la sostenibilidad futura de la empresa, pues un accidente grave, atribuible a la falta de control del empleador, puede menoscabar de forma irreversible la confianza de inversiones, clientes incluso la opinión pública, en consecuencia, el despido de un trabajador en estado de embriaguez, no solo es una sanción disciplinaria, sino una actuación diligente del empleador orientada a la prevención de daños y a la protección de la solidez financiera de la empresa.

Más allá del análisis económico de los posibles daños, esta conducta del trabajador vulnera el núcleo mismo de la relación laboral, es decir, el principio de buena fe; este principio implica una confianza mutua en la relación de trabajo y en el deber esencial del trabajador de actuar con lealtad, diligencia y cuidado respecto de los bienes, el entorno y las personas dentro de su centro laboral, por lo tanto, acudir al trabajo bajo los efectos del alcohol es un incumplimiento grave y consciente de este deber, pues la sanción no solo radica en el consumo de alcohol en sí, sino en la exposición al riesgo de los compañeros y los bienes de la empresa.

De esta manera, la generación de un riesgo inminente y grave para el patrimonio, constituye un quiebre de la confianza, pilar fundamental de la relación laboral, por lo que mantener el vínculo laboral en estas

circunstancias resulta inviable, no por la arbitrariedad del empleador, sino porque la propia conducta del trabajador ha destruido la base que lo sustentaba, por actuar con imprudencia, por ende el despido más que una simple sanción se configura como la formalización de una situación de hecho, la imposibilidad de continuar la relación laboral.

Luego, de establecer que la conducta del trabajador en estado de embriaguez durante el desarrollo de sus genera un riesgo inminente y quiebre a la confianza, el análisis debe culminar con la justificación jurídica del despido como medida proporcional, legítima y protectora.

Aplicando nuevamente el principio de proporcionalidad de Robert Alexy exige que la medida adoptada sea idónea, necesaria y proporcional en sentido estricto, siendo el despido la más idónea porque erradica de forma definitiva el riesgo. En primer lugar, es idónea porque neutraliza el riesgo, pues se evalúa en función a su capacidad para alcanzar el fin legítimo perseguido, siendo la neutralización completa y permanente del riesgo inminente, su eficacia es absoluta para el fin buscado, proteger la seguridad, cualquier otra medida solo mitigaría el mismo, pero no lo eliminaría, fallando así el empleador en proporcionar una solución definitiva al problema.

En segundo lugar, es necesaria ya que ninguna medida menos gravosa, como la suspensión o amonestación, ofrece el mismo nivel de protección para bienes jurídicos como la vida, especialmente en puestos de alto riesgo, pues una sanción como la suspensión temporal, si bien es cierto es menos severa, no resulta igualmente eficaz en situaciones de riesgo

inminente para la vida y la integridad de las personas; la suspensión sanciona el hecho pasado, pero no brinda certeza alguna sobre la conducta futura del trabajador, manteniendo latente el riesgo, siendo el despido necesario por proteger bienes jurídicos de especial relevancias y efectivo para garantizar de manera plena que el trabajador no repetirá la conducta que originó el riesgo, tal es el caso que en los puestos de alto riesgo como operadores de maquinaria pesada, electricistas, choferes, etc.; el empleador no puede verse obligado a otorgar una segunda oportunidad afectando el bien jurídico vida de los demás trabajadores, siendo necesaria la medida, porque este bien no admite soluciones temporales.

Tercer lugar es proporcionalidad en sentido estricto, en el cual se van a ponderar bienes jurídicos, el derecho a la vida y a la integridad de los demás trabajadores que ostenta una jerarquía superior al derecho al trabajo del individuo que generó la amenaza; de allí que la jurisprudencia y la doctrina son unánimes en reconocer que una colisión de derechos a la vida, integridad y a la seguridad ostentan jerarquía superior, frente a la conducta de un trabajador que genera una amenaza real y grave contra la vida de los demás trabajadores, la protección de dicho bienes prevalece.

Superando así, el despido el test de proporcionalidad, siendo una medida idónea, necesaria y estrictamente proporcional para salvaguardar el bien jurídico de mayor jerarquía que es la vida.

Esta conclusión se alinea con los principios estructurales del Estado de Derecho, como son, el garantismo y la integridad del orden jurídico. Desde el garantismo, según Luigi Ferrajoli es un principio de protección exclusiva para el infractor, pues, exige ejercer el poder punitivo para proteger los derechos fundamentales de los demás, en especial de quienes se encuentran en riesgo, esto, aplicado ámbito laboral, supone que el poder disciplinario del empleador no tiene un carácter sancionador, sino que responde a su deber de protección, en efecto permitir que el derecho al trabajo de quien representa riesgo inminente prevalezca sobre la seguridad colectiva constituiría una distorsión del garantismo, porque implicaría proteger al generador del peligro en perjuicio de los bienes jurídicos que el ordenamiento debe salvaguardar. Por lo tanto, el despido debe entenderse como una medida garantista orientada a la protección de los demás trabajadores y no como un acto arbitrario que ejerce el empleador.

Esta teoría se complementa y se refuerza con la teoría de la integridad del derecho de Ronald Dworkin que demanda coherencia sistémica, postula que el ordenamiento debe interpretarse como un sistema coherente y no como un conjunto de reglas aisladas, es decir, que las normas no pueden ser interpretadas como mandatos imperativos aislados, sino como parte de un sistema de principios que debe ser consistente; así pues si la ley exige al empleador garantizar la seguridad, debe dotarlo del instrumento más eficaz para hacerlo, como es el despido.

Negar al empleador la facultad de aplicar el despido frente a una amenaza grave significaría introducir una incoherencia en el sistema; por un lado, se le exige garantizar la seguridad, pero por otro, se le priva de la medida más eficaz para hacerlo. Con ello, se vaciaría de contenido práctico las normas de seguridad, reduciéndolas a simples declaraciones formales y debilitando la confianza en el orden jurídico.

En consecuencia, tanto la perspectiva garantista de Ferrajoli como la de integridad de Dworkin convergen en un punto esencial; el despido del trabajador que genera un riesgo inminente no es un ejercicio abusivo de poder, sino una medida necesaria y legítima para salvaguardar la coherencia del ordenamiento jurídico y asegurar la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Finalmente, en la tercera hipótesis los argumentos desarrollados concluyen en la validación sólida de la misma, la embriaguez en el lugar de trabajo deja de ser entendida como una falta meramente individual o abstracta, para ser reconocida como lo que verdaderamente representa un hecho objetivo, un factor de riesgo concreto y una fuente inminente de peligro. La evidencia científica demuestra que el consumo de alcohol reduce de manera significativa las capacidades cognitivas en el trabajador, esta afectación además se traduce, en un impacto económico directo, que expone al empleador a pérdidas patrimoniales.

Desde el plano jurídico, la conducta de presentarse bajo efectos del alcohol al trabajo no constituye una simple infracción, sino una vulneración grave de los deberes de buena fe, lealtad y diligencia que sostienen la

relación laboral, provocando una ruptura irreversible de la confianza, que torna insostenible la continuidad del vínculo laboral.

Por lo tanto, se concluye que son precisamente la inminencia del riesgo y la magnitud del daño potencial los elementos fácticos que dotan de contenido y justifican la gravedad excepcional de la falta; siendo que está no es el acto de consumir alcohol, sino en las consecuencias previsibles y desastrosas de laborar bajo sus efectos; por lo que, el despido no es una opción discrecional ni arbitraria del empleador sino la respuesta necesaria y jurídicamente exigible frente a una amenaza que el ordenamiento jurídico no puede tolerar ni comprometer su finalidad protectora.

3.4. LA APLICACIÓN DEL UMBRAL DE ALCOHOLEMIA DE LA CONFIGURACIÓN PENAL, CUANDO EL TRABAJADOR EJECUTE ACTIVIDADES DE RIESGO O PELIGROSAS

La demostración de la última hipótesis de la presente investigación, aborda la persistente falta de objetividad y predictibilidad en el derecho disciplinario laboral, proponiendo una solución pragmática y jurídicamente coherente, la cual propone adoptar el umbral de 0,5 g/L de alcohol en la sangre (BAC) de la legislación penal, para ser utilizado en actividades de alto riesgo, como un criterio determinante que active una presunción de excepcional gravedad y justifique el despido por embriaguez de acuerdo a la naturaleza de la función o del trabajo.

Este enfoque no busca criminalizar la relación laboral, sino aplicar un ejercicio de coherencia normativa y racionalidad práctica, si el Estado, con

base científica, considera que cierto nivel de alcohol en la sangre genera la incapacidad funcional de una persona, considerándola incapaz de conducir un vehículo sin poner en riesgo a la sociedad, resulta contradictorio no reconocer esa misma incapacidad para operar maquinaria pesada, manipular sustancias peligrosas, realizar tareas que impliquen un alto nivel de concentración, donde el riesgo para la vida y la integridad es análogo o superior.

En ese orden de ideas, en la presente hipótesis se demostró que, adoptar el umbral penal de alcoholemia como un parámetro de referencia objetiva en el ámbito laboral; no constituye únicamente una opción razonable, sino una necesidad jurídica para la tutela efectiva de bienes jurídicos superiores como la vida y la integridad.

Como se ha venido desarrollando en las hipótesis precedentes, para poder demostrar la excepcional gravedad de manera contextual, se analiza la función, la incapacidad y el riesgo, pero en sistema jurídico en la práctica aún se enfrenta a una fragilidad crítica, la falta de un estándar objetivo que brinde predictibilidad a dicha figura jurídica, enfrenado los operados del derecho una ausencia de un criterio cuantitativo que compruebe la falta y la decisión de sanción no depende únicamente de la discrecionalidad judicial, motivo por el cual se postula la presente hipótesis.

En muchas ocasiones la falta de este criterio cuantitativo ha conllevado al predominio de la subjetividad las sanciones disciplinarias, bajo percepciones sensoriales como tenía aliento de alcohol, balbuceo, no este

concentrado, se estuvo quedando dormido, ojos enrojecidos, dichos indicios pueden ser relevantes, pero son inherentemente imprecisos y discutibles en el ámbito judicial, careciendo de suficiencia probatoria por sí solos.

Como resultado, generan una laguna normativa, pues el empleador actúa con incertidumbre sobre qué nivel de afectación considerarán los jueces como suficientemente grave, para que el despido haya sido válido; con el temor de que su decisión sea revertida, dejando todo nuevamente a la discrecionalidad de los jueces; si bien la legislación laboral, en el artículo 25 en el inciso e) del TUO del Decreto Legislativo 728, ha establecido un mecanismo probatorio para constatar la presencia de alcohol en la sangre, mediante la intervención policial y una presunción de culpabilidad ante la negativa del trabajador, dicha norma procesal no resuelve el fondo del problema, pues la ley nos ofrece instrumentos para constatar el hecho del consumo de alcohol en el trabajador, pero deja en blanco el espacio interpretativo respecto a la calificación jurídica.

Reforzando este instrumento procesal, la jurisprudencia ha desarrollado en la Casación Laboral N.º 8581-2016 (Moquegua), que sigue la norma tal como se establece en el artículo 25 en el inciso e) del TUO del D.L N.º 728; se considera que la negativa del trabajador a someterse a un dosaje etílico se considera como un reconocimiento implícito de su estado de embriaguez; fortaleciendo así la potestad del empleador para tomar medidas disciplinarias, impidiendo que la obstrucción o negativa del trabajador se convierta en un escudo para su impunidad. No obstante, se

puede evidenciar la fragilidad que la presente investigación busca resolver, tanto la presunción legal como la judicial de como probar el hecho de la embriaguez, pero no solucionan la inexistencia de un parámetro objetivo que determine de manera sólida la gravedad de la falta.

Incluso con un resultado de dosaje etílico positivo, la valoración sobre si ese nivel de alcoholemia reviste excepcional gravedad en función de la naturaleza de la función queda sometida completamente a la discrecionalidad judicial, perpetuando así la inseguridad jurídica. Motivo por el cual, nuestra hipótesis no busca reemplazar el mecanismo probatorio existente, sino complementarlo, con la incorporación de un criterio objetivo del que carece; por lo que, adoptar el umbral penal como referencia, no para determinar si el trabajador ha consumido alcohol o determinar si hay una afectación cognitiva, porque previamente eso ya ha sido comprobado, sino para contar con un parámetro legalmente reconocido que nos ayude a decidir cuando esa ingesta se vuelve jurídicamente intolerable en funciones de alto riesgo.

Ante este vacío normativo que la perspectiva del neoconstitucionalismo, articulada por el jurista Prieto Sanchís adquiere vital importancia; pues, en un estado constitucional, no se limita a un conjunto de normas, sino es esencialmente una práctica argumentativa en la que la racionalidad y la proporcionalidad son condiciones indispensables. En un sistema que aspira a la justicia, las decisiones que afectan derechos fundamentales no pueden sustentarse en intuiciones o meras sospechas; la necesidad de contar con un parámetro cuantificable, como el nivel de alcoholemia,

supera el mero formalismo, pues, no es una cuestión de tecnicismo, sino una exigencia propia del Estado de Derecho, destinada a garantizar que las decisiones que inciden en derechos fundamentales.

La solidez de la presente hipótesis se fundamenta en la Ley N°27753 y el anexo Tabla de Alcoholemia, desarrolladas en el marco teórico; los cuales no deben ser consideradas solamente como unas disposiciones de tránsito, sino que, constituyen una declaración expresa del Estado, sustentan una evidencia científica, acerca del momento exacto, en la cual una persona pierde la capacidad de sus funciones cognitivas para ejecutar tareas complejas y de alto riesgo. Aquí es el núcleo de nuestro argumento en la *ratio legis*, la razón de ser de la norma.

Siendo el núcleo de nuestra la presente hipótesis en la *ratio legis*, es decir, la razón de ser de la norma; la decisión del legislador de fijar como límite 0,5 gramos no fue arbitraria, representa el punto de inflexión dentro del deterioro de las capacidades psicomotoras y cognitivas científicamente comprobado, deja de ser progresivo para ser crítico y evidente; cabe recalcar que no se desconoce que por debajo de este límite no existe algún grado de riesgo, por lo contrario, se establece un límite de intolerancia social y normativa; es crucial determinar que las capacidades descritas previamente no son exclusivas para la conducción, sino que son requeridas para cualquier tarea que exija precisión, juicio y control en un entorno de riesgo.

El umbral penal no es una cifra punitiva aislada, sino un criterio técnico que marca la transición a un estado de incapacidad funcional perceptible,

donde el riesgo de error humano se multiplica potencialmente. Las capacidades afectadas son el tiempo de reacción, coordinación motora, juicio, equilibrio, atención, concentración y percepción, las cuales son fundamentales no solo para conducción, sino para cualquier labor de precisión y control; en esa línea el ordenamiento jurídico reconoce como el punto de inicio donde una persona deja de ser funcionalmente apta para ejecutar tareas de riesgo.

Por ende, se propone trasladar la lógica técnica, despojándola de su consecuencia punitiva, para emplearla como un criterio objetivo en el ámbito laboral, fundamentándose en la coherencia sistémica, aunque los ámbitos penal y laboral son diferentes, la realidad que se evalúa es la misma, en efecto, la capacidad funcional de la persona. Si el Estado reconoce que un individuo con 0,5 g/L de alcohol es un peligro social, resulta paradójico y contradictorio admitir que esa misma persona se encuentre en condiciones para manejar maquinaria pesada, operar grúas, manejar montacargas, supervisar un proceso químico, manipular instalaciones eléctricas, cuyo potencial de daño es igual o mayor.

Por esta razón, la *ratio legis* de la prohibición no radica en el objeto, el vehículo, sino en la incapacidad del sujeto; por lo que se propone emplear este umbral como un parámetro objetivo que permita determinar cuándo un trabajador deja de ser funcionalmente apto para ejecutar labores de alto riesgo, aportando coherencia, racionalidad y previsibilidad a la calificación de la excepcional gravedad.

La implementación práctica de este umbral se materializaría en la creación de una presunción *iuris tantum*, es decir, que admite prueba en contrario, de excepcional gravedad, tal es el caso, cuando un trabajador cuyo puesto está catalogado como de alto riesgo conforme al Anexo 5 del D.D N°009-97-SA, arroje un resultado igual o superior a 0,5 g/L de alcohol en la sangre, la gravedad de la falta se presumirá legalmente. Debe señalarse que el efecto procesal inmediato es la inversión de la carga de prueba, pues el empleador no solo necesitará acreditar dos hechos objetivos, como es la función de alto riesgo y el resultado del dosaje etílico, quedando eximido de la subjetiva tarea de demostrar la gravedad, correspondiéndole al trabajador desvirtuar dicha presunción, una tarea sumamente difícil, pues implicaría refutar no solo la evidencia científica, sino también desvirtuar un estándar de incapacidad ya reconocido por el ordenamiento jurídico.

Lejos de contradecir la jurisprudencia existente, esta propuesta la complementa mediante la Casación Laboral N°26374-2019 (Arequipa), que validó el despido de un operador de maquinaria pesada con un BAC de 0,3 g/L, demostrando que la naturaleza ultrasensible de ciertas funciones puede justificar un despido incluso con niveles inferiores al umbral penal; este precedente establece una flexibilidad necesaria para casos de riesgo extremo, por lo tanto nuestra hipótesis no anula esa flexibilidad, sino que introduce un criterio objetivo en el extremo opuesto, un umbral de certeza jurídica. De este modo, se crea un sistema dual, por debajo de 0,5 g/L la gravedad se evalúa contextualmente, con la carga probatoria sobre el empleador; al alcanzar o superar los 0,5 g/L la

gravedad se presume legalmente, pasando de un debate subjetivo a la aplicación de un estándar que el propio Estado ya ha definido como incapacidad.

Además, la búsqueda de objetividad no es una preocupación exclusiva del ordenamiento peruano, en un análisis del derecho comparado revela una tendencia internacional hacia la superación de la subjetividad, modelos como el de tolerancia cero en México, que presume el riesgo de manera absoluta, que justifica el despido al recurrir a laboral en estado de embriaguez, sin requerir la acreditación de un nivel específico de alcoholemia, la prueba configura una presunción *iure et de iure*, al asumir que la mera presencia de alcohol resulta incompatible con el entorno laboral; otros sistemas contextuales de Colombia y Chile, donde la prueba técnica es el dosaje etílico adquiere un centralidad decisiva, demuestran que la comunidad jurídica busca fundamentar las sanciones en bases verificables, por lo tanto, proponer la adopción del umbral penal de 0,5 g/L como activador de la presunción *iuris tantum* alinea al derecho disciplinario peruano con las buenas prácticas internacionales, aportando previsibilidad, coherencia y solidez en la potestad sancionadora del empleador.

En resumen, la presente hipótesis ha demostrado de manera concluyente que es posible superar la ambigüedad de conceptos jurídicos como la naturaleza de la función y excepcional gravedad, dotándoles de contenido objetivo y previsible, pues, se ha demostrado que el Anexo 5 de D.D N°009-97-SA es el pilar para identificar funciones de alto riesgo, establece

una presunción legal de peligrosidad inherente. Sobre esta base se ha comprobado la segunda hipótesis, que la embriaguez genera una incapacidad funcional objetiva, trasladando el foco de un juicio moral a una evaluación de la aptitud del trabajador, radicando la falta grave no en la ingesta de alcohol en sí mismas, sino en la incapacidad de ejecutar sus labores de forma segura y productiva.

Dicha incapacidad, a su vez, crea un peligro inminente y la posibilidad de daños patrimoniales, materializándose en la excepcional gravedad, pues es una amenaza concreta a la vida, integridad de las personas y la misma viabilidad de la empresa, justificando la tercera hipótesis. Finalmente, para dotar de predictibilidad al sistema se ha justificado el uso del umbral penal de 0,5 g/L como un estándar técnico de referencia que aporta coherencia sistémica, es decir, no criminaliza la falta laboral.

En conclusión, estos 4 elementos son complementarios y secuenciales, conforman un modelo analítico integral para la evaluación del despido por embriaguez y así ayudar a todos los operadores del derecho a determinar sí, un despido por embriaguez que por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad, es justo y legítimo.

Tabla 6*Modelo analítico del despido por embriaguez*

Nivel de Alcohol en Sangre (BAC)	Análisis Aplicable	Carga de la Prueba del Empleador
< 0,5 g/L (Ej: 0,30 g/L)	Se aplica el análisis cualitativo y contextual de las Hipótesis 1, 2 y 3.	El empleador debe demostrar que, dadas las circunstancias (función de alto riesgo, necesidad de precisión absoluta, etc.), ese nivel de alcohol ya genera una incompatibilidad funcional y un riesgo inminente. Debe construir el caso.
≥ 0,5 g/L (Ej: 0,60 g/L)	Se activa la presunción <i>iusuris tantum</i> de la Hipótesis 4.	El empleador solo necesita probar dos hechos objetivos: 1) La función es de alto riesgo (H1) y 2) El BAC es ≥ 0,5 g/L. La gravedad excepcional se presume. La carga se traslada al trabajador para desvirtuarla.

Nota: Elaboración propia

Por lo tanto, la contrastación se resume en dos escenarios, el primero cuando el nivel de alcohol es inferior a 0,5 g/L; como se muestra en la tabla por ejemplo un trabajador tiene 0,30 g/L de alcohol en la sangre; no se activa la presunción legal de excepcional gravedad; por lo que se debe de utilizar un análisis cualitativo y contextual, recayendo la carga de la prueba en el empleador, quien debe de probar fehacientemente que a pesar de ser un nivel bajo de alcohol, dicha cantidad genera incapacidad funcional para realizar sus tareas asignadas, representa un riesgo inminente, y desarrolla actividades de alto riesgo; además que requiere precisión absoluta, concentración, toma de decisiones importantes; que pese al bajo nivel de alcohol en la sangre es inaceptable y peligroso; comprobando el real impacto y el riesgo en concreto generado por dicho trabajador.

El segundo escenario, cuando el nivel de alcohol es igual o superior a 0.5 g/L; cambia drásticamente el panorama, activando la presunción legal de excepcional gravedad, *iuris tantum*; siendo que la ley presume que la falta es grave, esto implica la carga probatoria del empleador, quien solo debe probar dos hechos en concreto; que la función es de alto riesgo y que el resultado de alcoholemia es igual o superior a 0,5 g/L; no es necesario argumentar sobre el riesgo, pues es evidente; ya que la gravedad se presume por ley.

Así, el nivel de 0.5 g/L de alcohol en la sangre como un umbral crítico que ayudaría a determinar la legitimidad de un proceso disciplinario, pues, por debajo de este límite, el empleador soporta toda la carga de probar la gravedad y el riesgo, y por encima de este límite, se activa presunción *iuris tantum*, aligerando la carga del empleador; y demostrando que el despido es una medida idónea, necesaria y proporcional. Por lo tanto, esta investigación no solo ha determinado el problema de discrecionalidad, sino que ha construido y validado una solución integral, pues, la propuesta reemplaza la incertidumbre por un análisis estructurado, aportando seguridad jurídica, racionalidad y predictibilidad, garantizando que una medida tan severa como el despido no sea un acto arbitrario, sino una consecuencia necesaria, proporcional y jurídica fundamentada en la tutela irrenunciable de la vida, la integridad y al seguridad en el entorno laboral, fortaleciendo así la justicia y la coherencia dentro del derecho laboral.

CAPITULO IV**PROPUESTA LEGISLATIVA**

Teniendo demostradas las hipótesis desarrolladas previamente y habiendo analizado en profundidad la problemática derivada de la indeterminación conceptual del inciso e) del artículo 25 del Texto Único del Derecho Legislativo 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral; se ha demostrado la ambigüedad de los conceptos jurídicos de naturaleza de la función o del trabajo y excepcional gravedad, lo que ha generado un vacío normativo, provocando una inseguridad jurídica; afectando la predictibilidad de las decisiones judiciales, y comprometiendo la eficacia del deber de prevención del empleador. Motivo por el cual se plantea en el presente capítulo una propuesta legislativa, materializada en un proyecto de ley, cumpliendo a la vez, con el objetivo específico de “elaborar una propuesta que modifique el literal e) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de manera que se consignen los principios que configurarían el despido por embriaguez” ; buscando la construcción de un instrumento legal que genere certeza, confianza, razonabilidad y proporcionalidad en la aplicación de la causal de despido por embriaguez en funciones de riesgo.

Proyecto de Ley N°...../2025-CR

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA
EL LITERAL E) DEL ARTÍCULO 25 DE
TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL
DECRETO LEGISLATIVO N°728, LEY**

**DE PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD LABORAL**

El congresista de la República, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y en concordancia con los artículos 22 inciso c) 67,75 y 76 del reglamento del Congreso de la República presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República,

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA EL LITERAL E) DEL ARTÍCULO 25 DEL TEXTO ÚNICO
ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728, LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL**

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

Modifícase el inciso e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°728, en los siguientes términos:

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

(...)

- A. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas i sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad, en cuyo caso bastará una sola vez.

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende que la falta reviste **excepcional gravedad** cuando la condición del trabajador genera un riesgo significativo para la seguridad, la vida o la integridad física del propio trabajador, de sus compañeros, de terceros, o para el patrimonio del empleador.

Se consideran funciones que, por su naturaleza, son susceptibles de revestir excepcional gravedad o son ultrasensibles, entre otras, aquellas calificadas como **actividades de alto riesgo** en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N°009-97-SA y sus normas modificatorias, o las que establezca la normativa correspondiente.

Se presume, salvo prueba en contrario, que la falta reviste excepcional gravedad cuando el trabajador que desempeña una de las funciones descritas en el párrafo anterior presente, en una prueba de alcoholemia válidamente practicada, una concentración de alcohol en sangre en proporción igual o mayor de 0.5 g/L, o su equivalente en otros medios probatorios.

Lo dispuesto en el párrafo precedente no enerva la facultad del empleador de acreditar la excepcional gravedad de la falta; en concentraciones menores de alcohol, atendiendo a la naturaleza ultrasensible de la función

y al riesgo concreto generado, conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

La negativa injustificada del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado de embriaguez, lo que se valorará al momento de imponer la sanción, teniendo en cuenta, la afectación de la productividad, el riesgo inminente, la disminución de sus capacidades; elementos configuradores para el despido por embriaguez.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. – Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial “El Peruano”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

El artículo 1 de la Constitución Política del Perú, establece que, “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado*”. Este principio rector se materializa en el ámbito laboral a través de la protección del derecho al trabajo (artículo 22) y la tutela contra el despido arbitrario (artículo 27); en este contexto, el despido justificado opera como una excepción que debe de estar rigurosamente fundamentada en una causa justa, debidamente tipificada y comprobada.

El inciso e) del artículo 25 del TUO de D.L N°728 establece como la falta grave la concurrencia en estado de embriaguez, permitiendo el despido ante un único evento, cuando por la “naturaleza de la función o del trabajo reviste excepcional gravedad”. Sin embargo, la norma actual carece de una severa indeterminación conceptual, de los términos jurídicos “naturaleza de la función y “excepcional gravedad” son conceptos abiertos, que no cuentan con parámetros objetivos, lo que ha generado un escenario de una inseguridad jurídica.

Esta ambigüedad ha provocado que en la jurisprudencia haya decisiones contradictorias, donde casos análogos tengan decisiones dispersas, dependiendo únicamente de la discrecionalidad del juez sobre el riesgo; esta situación de impredecibilidad vulnera el principio de seguridad jurídica ya afecta por igual a trabajadores y empleadores.

El presente proyecto de ley busca subsanar este vacío normativo, dotando de contenido objetivo, predecible y racional a la causal de despido por embriaguez en funciones de riesgo, en armonía con los principios constitucionales y el deber del empleador de garantizar la seguridad en el trabajo.

II. PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA

La presente problemática radica en la falta de criterios objetivos para determinar cuando la embriaguez de un trabajador que reviste excepcional gravedad; esta carencia obliga a los operadores jurídicos a realizar una valoración casuística que ha demostrado ser inconsistente.

- A. Riesgo para la vida y la integridad:** La ley N°29783, Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo, impone al empleador un deber de garante; pues esta ambigüedad, pone en una situación al mismo; de sancionar y arriesgarse a un litigio por despido arbitrario o no sancionar y ser responsable de un accidente falta; pues, la protección de la vida y la integridad debe siempre prevalecer, y para lograr ello se necesita una herramienta legal clara, precisa.
- B. Riesgo para la seguridad jurídica:** La jurisprudencia nacional va desde validar despidos con un estándar bajo de alcohol en la sangre en funciones de riesgo y anularlos en situaciones de peligro evidente, argumentando la falta de una inminencia crítica; esta diferencia entre las decisiones judiciales crea un entorno donde ni el trabajador conoce con certeza los estándares de conducta exigibles; ni el empleador puede ejercer su potestad disciplinaria con la seguridad de que su decisión será convalidada.
- C. Necesidad de coherencia normativa:** El ordenamiento jurídico, a través de la Ley N°27753, ya reconoce un umbral técnico que es de 0,5 g/L a partir del cual se considera funcionalmente incapaz para realizar una actividad de riesgo como la conducción; pues resulta incoherente que el sistema jurídico no reconozca este mismo estándar de incapacidad para actividades laborales de riesgo similar o superior.

Para resolver esta problemática; este proyecto de ley propone modificar el inciso e) del artículo 25 del D.L N°728, introduciendo elementos configuradores claves que van a determinar el despido por embriaguez.

- A. Criterio objetivo “Naturaleza de la función”:** Se vincula con la “excepcional gravedad” a las funciones ya catalogadas como actividades de alto riesgo por la normativa de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; o que sean funciones ultrasensibles; que demanden el riesgo del mismo trabajador y de terceros; reemplazando así la subjetividad por un criterio legal, objetivo y de conocimiento público.
- B. Creación de una presunción *luris Tantum*:** Se establece una presunción de excepcional gravedad cuando un trabajador de un puesto de alto riesgo presenta un nivel de alcohol en sangre igual o superior a 0,5 g/L; siendo así no un despido automático sino una inversión de la carga de la prueba. El empleador solo debe acreditar la función de riesgo y el nivel de alcoholemia; corresponderá al trabajador, si fuera el caso, desvirtuar la verdad de su falta. Este umbral se adopta como un estándar de incapacidad funcional, no como una sanción penal.
- C. Casos de riesgo ultrasensible:** La propuesta mantiene la flexibilidad para que el empleador pueda acreditar la excepcional gravedad incluso con niveles de alcohol inferiores a 0.5 g/L, cuando la naturaleza de la función sea tan crítica que cualquier grado de afectación resulte intolerable; recogiendo los argumentos de la jurisprudencia más protectora de la seguridad.
- D. Riesgo inminente:** Definido dentro de la excepcional gravedad en función al riesgo generado para la vida, la integridad y el patrimonio, enfocando la sanción en las consecuencias de la falta y no en un juicio moral o en la discrecionalidad de los jueces.

Otorgando así seguridad jurídica y predictibilidad a los empleadores, trabajadores y jueces, pues tendrán las reglas claras y preciosas; además de fortalecer las políticas de prevención de riesgos en accidentes laborales proporcionando al empleador una herramienta eficaz para cumplir con su deber de garantizar un entorno laboral seguro; incluso ayuda a proteger el derecho a la vida y a la integridad priorizando estos bienes jurídicos de mayor jerarquía; y de limitar la discrecionalidad y la arbitrariedad fundamentando las decisiones de despido en criterios objetivos y verificables, en línea con las exigencias del debido proceso.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera mayor costo al Estado; por el contrario, sus beneficios son de alto impacto social y económico; al reducir la litigiosidad laboral y, principalmente, al contribuir a la prevención de accidentes de trabajo, se generan ahorros significativos para el sistema de seguridad, las empresas y la sociedad en su conjunto; siendo el mayor beneficio es la protección es la vida humana.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

Este proyecto se alinea con la 14° Política de Estado del Acuerdo Nacional sobre “Acceso al Empleo, Digno y Productivo” y con los objetivos de promoción de tener un empleo digno y la competitividad empresarial, al buscar un equilibrio racional entre la protección de los derechos del trabajador y la necesidad de mantener entornos laborales seguros y productivos.

CONCLUSIONES

1. El ejercicio del poder disciplinario del empleador en los casos de despido por embriaguez debe superar estrictamente la prueba de proporcionalidad y razonabilidad. Toda sanción debe ser idónea, necesaria y equilibrada respecta al derecho fundamental al trabajo y la dignidad humana, sustentándose en evidencia sólida y no en meras presunciones subjetivas.
2. La causal de despido por embriaguez vinculada a la naturaleza de la función que revista excepcional gravedad, que exige el lit. e) del artículo 25 del TUO del D.L 728 de la LPCL, adolece de ambigüedad conceptual, generando inseguridad jurídica. La presente investigación ha logrado responder a la pregunta central al identificar, desarrollar y validar un modelo basado en cuatro elementos configuradores objetivos y secuenciales.
3. La vinculación directa del cargo que desempeña con las actividades de alto riesgo, exige la relación directa del cargo con las actividades catalogadas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, sustituyendo así la apreciación subjetiva por un parámetro legal preexistente.
4. La disminución de las capacidades cognitivas y psicomotoras del trabajador, incide negativamente en la productividad y desenvolvimiento laboral, dentro de la empresa, lo que se ha demostrado con base en evidencia científica, que la embriaguez genera una incapacidad funcional

transitoria, constituyendo un incumplimiento material de la obligación principal del contrato, que es prestar un servicio diligente, útil y seguro.

5. La creación de un riesgo o peligro inminente, a causa de la embriaguez en funciones de alto riesgo representa una amenaza concreta de daños patrimoniales del empleador y a la integridad física del trabajador, compañeros o de terceros; es así que el despido trasciende su carácter punitivo y se convierte en una medida de protección derivada del deber de garantía del empleador.
6. La utilización del umbral de alcohol en la sangre (0,5 g/l) del ámbito penal como referencia para activar la presunción *iuris tantum* de excepcional gravedad, no busca penalizar la relación laboral, por el contrario, se instituye como un estándar técnico para determinar la incapacidad funcional validado por el estado peruano.
7. En síntesis, la aplicación conjunta y sistemática de estos cuatro elementos configuran un modelo de análisis claro y predecible; permitiendo a los operadores jurídicos (jueces, abogados, trabajadores y empleadores); evaluar la legitimidad un despido por embriaguez no desde la discrecionalidad, sino a través de un proceso racional donde se determine, el riesgo de la función, la incapacidad del trabajador, el daño potencial y el estándar técnico de alcoholemia; garantizado así seguridad jurídica al sistema y dotando de predictibilidad a las decisiones judiciales.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los operadores la modificación del artículo 25 del TUO del D.L N°728 para precisar los conceptos de naturaleza de la función y excepcional gravedad, incorporando criterios como los desarrollados en la presente investigación, que debe de tener como objetivo principal la incorporación de criterios objetivos que doten de contenido a los conceptos jurídicos indeterminados.

LISTA DE REFERENCIAS

MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

Aguiló Regla, J. (2007). Positivismo y postpositivismo: Dos paradigmas jurídicos en pocas palabras. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (30), 665-675.

Alexy, R. (2002). *Teoría de los derechos fundamentales* (E. García, Trad.). Centro de Estudios Constitucionales.

Alexy, R. (2009). Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad. (R. Sánchez, Trad). *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional*, (11), 3.14. https://revista-metodhos.cdhcm.org.mx/index.php/metodhos/article/view/142/2020_19_metodhos_articulo_3_html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20formulada%20por%20Robert,de%20derecho%2C%20conforme%20cada%20caso.

Añón, M. J. (2002). Derechos fundamentales y Estado constitucional. *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, (40), 25–36. <https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/06/A%C3%B1%C3%B3n-DDFF-y-Estado-Constitucional.pdf>

Arévalo Vela, J. (2022). El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes. Centro de investigaciones judiciales. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fec2680047021b5998c6dafb82dac87c/web_El+derecho+colectivo+del+trabajo+y+sus+fuentes+-+Javier+Ar%C3%A9valo.pdf?MOD=AJPERES

- Arias Duque, R. (2005). Reacciones fisiológicas y neuroquímicas del alcoholismo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2), 138–147. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200003&lng=en&tlng=es
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- AWI – Alert Worksafe Innovation. (2024). Pérdidas y costos financieros asociados a los efectos del consumo de sustancias psicoactivas (alcohol y drogas) en trabajadores [Artículo en LinkedIn]. *LinkedIn*. <https://www.linkedin.com/pulse/p%C3%A9rdidas-y-costos-financieros-asociados-vrwje/>
- Benente, M. (2016). Los supuestos del pensamiento político y jurídico de Jürgen Habermas. *Revista de derecho (Valdivia)*, 29(1), 29-49. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502016000100002>
- Bossini, L. (2022). La ley natural según Santo Tomás de Aquino: tres consideraciones y tres conceptos. *Instituto de Estudios Filosóficos Santo Tomás de Aquino*. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/13771>
- Bufano, P., Poma, A. M., Frumento, S., Persechino, B., Menicucci, D., Laurino, M., & Gemignani, A. (2023). Meta-analytic study on substance intake and work-related accidents calls for attention to bio-psycho-social factors [Un estudio metaanalítico sobre el consumo de sustancias y los accidentes laborales llama la atención sobre los factores biopsicosociales].

Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 144, 104987.
<https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2022.104987>

Buvik, K., Moan, I. S. y Halkjelsvik, T. (2018). Alcohol-related absence and presenteeism: Beyond productivity loss. *International Journal of Drug Policy* [Absentismo y presentismo relacionados con el alcohol: Más allá de la pérdida de productividad. *Revista Internacional de Política de Drogas*], 58, 71–77. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2018.05.005>

Camas, F. (2003). *La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch. Editorial

Canessa Montejo, M. (2003). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. PUCP.

Castillo Córdova, L. (2017). *Derecho al Trabajo y proceso de amparo*. Palestra Editores.

Chanamé Arriola, J. (2020). Tipos de despido en el ordenamiento peruano. *LP DERECHO*. <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>

Chávez-Fernández Postigo, J. (2023). Vulnerabilidad y dignidad: un diálogo con la teoría de Martha Fineman. *Díkaion*, 32(1). 1-29.
<https://doi.org/10.5294/dika.2023.32.1.18>

Del Rosario Rodríguez, M. (2019). El bloque de constitucionalidad. *Revista De Derecho*, 14(1), 235–264.
<https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1578>

- Dworkin, R. (1988). *El imperio del derecho* (J. Iosa y T. Céspedes Trad.). Gedisa Editorial.
- Dworkin, R. (1989). *Los derechos en serio* (M. Guastavino, Trad.). Editorial Ariel S.A. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Descarguen-PDF-Los-derechos-en-serio-de-Ronald-Dworkin-LP.pdf>
- Fernández Domínguez, J. (2014). Informe ejecutivo sobre consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el ámbito laboral. *León: Confederación Española de Organizaciones Empresariales [CEOE]* https://www.prevencionintegral.com/sites/default/files/noticia/38652/field_adjuntos/cmscontentdocuments-file-869-informe-ejecutivo-sobre-consumo-alcohol-drogas-otras-sustancias-en.pdf
- Fernández Toledo, R. (2019). Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de Derecho (Concepción)*, 87(245), 51-97. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2019000100051>
- Ferrajoli, L. (2011). Constitución y jurisdicción. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 6(6/7), 339–356. <https://doi.org/10.35292/ropj.v6i6/7.208>
- Ferrajoli, L. (2002). *Derechos y garantías*. Editorial Trotta.
- Flores - Sandí, G. (2006). Presentismo: potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48(1), 30–34. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022006000100006&lng=en&tlng=es.

- Garrido Gómez, M. I. (2010). Antecedentes y actualidad del Estado constitucional de derecho. *Anales de la Real Academia de Doctores de España*, 14(2), 91-101.
<https://www.rade.es/imageslib/PUBLICACIONES/ARTICULOS/1V14N2-garrido-estadoconstitucionaldederecho.pdf>
- Gil Rendón, R. (2011). El neoconstitucionalismo y los derechos fundamentales. *Quid Iuris* 12, (12), 43-61.
<https://biblat.unam.mx/hevila/Quidiuris/2011/vol12/2.pdf>
- Gilbreath, B. y Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies [Comportamiento del supervisor y presentismo de los empleados. Revista Internacional de Estudios de Liderazgo]*, 7, 114–131.
https://www.researchgate.net/publication/236946893_Supervisor_Behavior_and_Employee_Presenteeism
- Gutiérrez Gutiérrez, I. (2014). Gestación, recepción y vigencia: la teoría de la constitución y el derecho constitucional de Konrad Hesse. *Revista Española de Derecho Constitucional*, (100), 403–423.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7279062.pdf>
- Gutmann, T. (2019). Dignidad y autonomía. Reflexiones sobre la tradición kantiana (C. Rendón Trad.). *Estudios de Filosofía*, (59), 233-254. <https://doi.org/10.17533/udea.ef.n59a11>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de investigación* (4ª ed.) McGraw - Hill

Jaimes Reátegui, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *Ius Vocatio*, 5(5), 31-45.
<https://doi.org/10.35292/iusVocatio.v5i5.608>

Kelsen, H. (2009). *Teoría pura del derecho* (M. Nilve Trad.). Editorial Universitaria de Buenos Aires
<https://drive.google.com/file/d/0B9BLzG7S0miRTkNTRDNtVFNaS3M/edit?resourcekey=0-kIKZG0-gfGG03FqKKU8EQA>

Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Mieles, E., (2005). El concepto de derecho. Foucault, la ley y la crítica del paradigma liberal. *Revista IUSTA*, 2(24), 114-119.
<https://www.redalyc.org/pdf/5603/560358682009.pdf>

Molina Hernández, M. (2021). Ferrajoli, Luigi, Constitucionalismo más allá del Estado. *Cuestiones constitucionales*, (42), 523-527.
<https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2020.42.14354>

Morella Arráez, C y Moreno de Tovar, L. (2006). La hermenéutica: una actividad interpretativa. *SAPIENS*, 7(2), 171-181.
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000200012&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000200012&lng=es&tlng=es)

Morón Urbina, J. (2005). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Gaceta Jurídica.

- Mundlak, G. (2007). Derecho al trabajo. Conjugar derechos humanos y política de empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 126 (3-4), 213- 242.
- Munné, G. (2006). Racionalidades del Derecho según Max Weber y el problema del formalismo jurídico. *Isonomía*, (25), 69-100. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182006000200005&lng=es&tlng=es.
- Muñiz, C. (2021) La filosofía busca establecer los principios generales que organizan el conocimiento de la realidad del ser humano y el sentido de sus acciones. *Derecho*. <https://www.unir.net/revista/derecho/filosofia-del-derecho/#:~:text=En%20t%C3%A9rminos%20generales%2C%20podemos%20decir,de%20los%20conceptos%20jur%C3%ADdicos%20fundamentales>.
- National Safety Council. (2021). *Impacts of alcohol on worker health, safety, risk-taking and workplace costs*. <https://www.nsc.org/getmedia/84c7f414-7a90-408f-92fd-b00db9b2b8e0/alcohol-employer-report>
- National Safety Council. (2021). *Impacts of alcohol on worker health, safety, risk-taking and workplace costs* [Las repercusiones del alcohol en la salud, la seguridad, la asunción de riesgos y los costes laborales de los trabajadores]. <https://www.nsc.org/getmedia/db92ae89-cae0-4125-8169-34ac1e8fa8a7/methodology-impact-alcohol.pdf>
- Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al derecho laboral*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Segunda Reimpresión.

- Neves Mujica, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP. Cuarta Edición.
- Ochoa Mangado, E. (2011). Consumo de alcohol y salud laboral: Revisión y líneas de actuación. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (supl. 1), 173-187. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500011>
- Otero Dorrego, C. (2011) Drogodependencia en el lugar de trabajo: Pautas generales de intervención desde la medicina del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (supl.1), 145-172.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500010>
- Pacheco Zerga, L. (2007). *La dignidad humana en el derecho del trabajo*. Thomson Civitas.
- Pasco Cosmópolis, M. (1985). La falta grave laboral. *Derecho PUCP*, (39), 269-311. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.008>
- Pasco Cosmópolis, M. (2018). *La estabilidad laboral en el Perú*. Gaceta Jurídica.
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121–133.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

- Pérez, D. y Mora, L. (2023). *El despido de trabajadores que se presentan ebrios a su labor: análisis jurisprudencial 2000–2022*. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18350>
- Pérez, D. y Mora, L. (2023). *El despido de trabajadores que se presentan ebrios a su labor: análisis jurisprudencial 2000–2022*. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18350>
- Pineda Gonzales, J. (1990). *Lineamientos para la investigación jurídica*. 4ª edición. Editorial Portúa.
- Planas Ballvé, A., Grau López, A., Morillas, R., & Planas, R. (2017). Manifestaciones neurológicas del alcoholismo. *Gastroenterología y Hepatología*, 41(1), 28–37. <https://doi.org/10.1016/j.gastrohep.2017.09.003>
- Poquet Catalá, R. (2017). ¿Es válido el despido efectuado a un trabajador que padece alcoholismo?. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 5(2), 1-24. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/483
- Prieto Sanchís, L. (1984). Teoría del derecho y filosofía política en Ronald Dworkin. *Revista Española de Derecho Constitucional*, (14), 353 – 377. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/241940.pdf>
- Prieto Sanchís, L. (2001). Neoconstitucionalismo y ponderación judicial. *AFDUAM*, (5), 201-228. [https://afduam.es/wp-content/uploads/pdf/5/6900111\(201-228\).pdf](https://afduam.es/wp-content/uploads/pdf/5/6900111(201-228).pdf)

- Ramírez, D. C., Martínez, K,A., Asúnsolo del Barco, A. (2021). Abuso en el medio laboral, factores de riesgo para el consumo, e instrumentos de valoración aplicables en la vigilancia de la salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (224), 190-209. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n224/original1.pdf>
- Ramos Flores, J. (2022). ¿Qué tipo de investigación puedo realizar en el campo jurídico? *Lpderecho*. <https://lpderecho.pe/tipo-investigacion-puedo-realizar-en-campo-juridico/>
- Samaca Bautista, F. (2019) Sanción o despido por justa causa al empleado que se presenta a su trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas: el caso colombiano en comparado con España y la Comunidad Europea. *Trabajo de Grado Universidad Católica de Colombia*. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. <https://hdl.handle.net/10983/23195>
- Sánchez Zorrilla, M. (2009) Investigación Pura. Derecho y Cambio Social.I 1-7. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5500755.pdf>
- Serrano, E. (2005). La teoría aristotélica de la justicia. *Isonomía*, (22), 123-160. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182005000100006
- Sinzheimer, H. (1984). *Crisis económica y derecho del trabajo* (F. Vazquez Trad.) Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://es.scribd.com/document/435806228/Sinzheimer-1>
- Sporman, N. y Leal, M. F. (2022). *La falta de probidad como causal de despido en el Código del Trabajo chileno*. Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/187415/La-falta-de-probidad-como-causal-de-despido-en-el-Codigo-del-Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=ye>

Tantaleán Odar, R. (2016) Tipología de las Investigaciones Jurídicas. *Derecho y Cambio Social*. 1- 37

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456267.pdf>

Toyama Miyagusuku, J. (2020). El despido disciplinario en el Perú. *Ius La Revista* N°38. 120 – 154.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>

Vásquez Chávez, V. (2023). *La concurrencia en estado de embriaguez al centro de trabajo como vulneración al deber de la buena fe laboral: Modificación al inciso e) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Católica del Perú].

Repositorio académico PUCP.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/items/f9c7dc62-4c9f-4903-af91-eb083b42a160>

Vásquez González, B. (2006). Dialéctica y Argumentación Jurídica. *Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. (100), 45-65

Vílchez Garcés, L. (2022). El despido por concurrir en estado de ebriedad. Procedencia del proceso de amparo y determinación de falta grave. Diálogo con la jurisprudencia. *Gaceta Jurídica*. (5), 78. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7064/5.pdf>

Willingham, J. G. (2008). Managing presenteeism and disability to improve productivity [Gestionar el presentismo y la discapacidad para mejorar la productividad]. *Benefits & Compensation Digest*, 45(12), 1–8.

Zorrilla Arena, S. y Torres Xammar, M. (1992). *Guía para elaborar la tesis*. (2ª ed.) McGraw – Hill Interamericana de México.

LEGISLACION NACIONAL E INTERNACIONAL

Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (217 [III] A).
https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Asamblea General de la ONU. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Congreso de la República de Colombia. (2024). *Código Sustantivo del Trabajo*.
https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2024). *Ley Federal del Trabajo*.
 Diario Oficial de la Federación.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/911476/4._LFT.pdf

Congreso Nacional de Chile. (2003). *Código del Trabajo*.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idParte=0r>

Constitución Política del Perú. 29 de diciembre de 1993. (Perú)

Corte Constitucional de Colombia. (2016). *Sentencia C-636/16*.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/c-636-16.htm>

Corte de Apelaciones de Santiago. (2025). *Sentencia Rol N°343/2024*.
<https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2025/02/CA-343-2024.pdf>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2014). *Sentencia SL-38381*.
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2015/SL8002-2014.pdf>

Dirección del Trabajo. (2010, 12 julio). *Dictamen Ord. N.º 3032/047: Reglamento interno. Control consumo de drogas y alcohol*. <https://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/2012/10/Dictamen-Reglamento-interno.-Control-consumo-de-drogas-y-alcohol.pdf>

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (2011).
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1038071>

Ley que modifica los artículos 111, 124 y 274 del Código Penal, y el artículo 135 del Código Procesal Penal, Ley N.º 27753 (2002).
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H827003>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1944). *Declaración de Filadelfia*.
<https://www.civilisac.org/civilis/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT-1.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1996). Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2017). *Amparo directo en revisión 901/2015*.

<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento/2017-01-09/9%20de%20enero%20de%202017.pdf>

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728. (1997)

[https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=3](https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35)

5

RESOLUCIONES JUDICIALES Y CONSTITUCIONALES

Casación Laboral N.º 10757-2016 – Del Santa. Corte Suprema de Justicia de la República [Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria]. (2017). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-10757-2016-Del-Santa-LP.pdf>

Casación Laboral N.º 14501-2019 – Ica. Corte Suprema de Justicia de la República [Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria]. (2022). https://magazinjurisprudencial.com/wp-content/uploads/2025/03/CAS-14501-2019-ICA_watermark.pdf

Casación Laboral N.º 17148-2016 – Sullana. Corte Suprema de Justicia de la República [Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria]. (2017). https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/01/Asistir-al-trabajo-en-estado-de-embriaguez-no-justifica-despido-Cas.-Lab.-17148-2016-Sullana-Legis.pe_.pdf

Casación Laboral N.º 26374-2019 – Arequipa. Corte Suprema de Justicia de la República [Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria]. (2022). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/07/Casacion-Laboral-26374-2019-Arequipa-LPDerecho.pdf>

Casación Laboral N.º 29142-2022 – Lima Este. Corte Suprema de la República [Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria]. (2024). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2025/01/Casacion-Laboral-29142-2022-Lima-Este-LPDerecho.pdf>

Casación Laboral N.º 3453-2017 – Lima Este. Corte Suprema de Justicia de la República [Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria]. (2019). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Casacion-laboral-3453-2017-LP.pdf>

Casación Laboral N.º 8581-2016 – Moquegua. Corte Suprema de Justicia de la República [Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria]. (2017). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Casacion-8581-2016-Moquegua-Trabajador-acepta-estado-de-embriaguez-si-se-niega-a-pasar-examen-de-alcoholemia.pdf>

Expediente N.º 008-2005-PVTC. Tribunal Constitucional del Perú. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Principios-del-Derecho-laboral-00008-2005-AI-PL.pdf>

Expediente N.º 02398-2022-PA/TC. Tribunal Constitucional del Perú. (2023). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2023/02398-2022-AA.pdf>

Expediente N.º 2235-2004-AA/TC. Tribunal Constitucional del Perú. (2005).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02235-2004-AA.pdf>

Expediente N.º 7781-2018-0-1801-JR-LA-05. Poder Judicial del Perú. (2021)

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Resolucion-7781-2018-0-1801-JR-LA-05-LP.pdf>

Sentencia N.º 1124-2001-AA/TC. Tribunal Constitucional del Perú. (2002).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>