Despido por laborar en estado de embriaguez



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral contempla en los incisos e) y f) del artículo 25 a aquellas faltas que tienen como raíz común la violación de la conducta debida por el trabajador. Para efectos de esta columna, abordaremos a la falta tipificada en el inciso e), relativa a la asistencia a laborar en estado de embriaguez o habiendo consumido drogas, de manera reiterada o si ella reviste excepcional gravedad. La falta descrita comprende dos supuestos: (i) Que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, (ii) No requiere que exista reiterancia pues la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor. Conviene advertir que en ambos supuestos la falta no queda configurada por el solo hecho que el trabajador sea consumidor habitual de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes, o que quien ejerce responsabilidades importantes en la empresa, las ingiera ocasionalmente. Para la configuración de la falta, la Ley requiere la intervención policial, debiendo constar la verificación practicada en el atestado policial respectivo. Resulta, por ello, insuficiente, la simple acusación del empleador. La negativa del trabajador a someterse al dosaje etílico o a la prueba respectiva se reputará como reconocimiento del estado de ebriedad o de encontrarse bajo el influjo de drogas y por ende procederá el despido por falta grave. En una reciente sentencia de la Corte Suprema (Casación Laboral Nº 26374-2019-Arequipa), se nos recuerda dos temas muy importantes. Primero que si un ex trabajador pretende ser repuesto judicialmente por haber sido despedido de manera fraudulenta, el juez deberá verificar si su demanda se sustenta en alguno de los siguientes supuestos: (i) si el empleador le ha imputado una causa justa inexistente, (ii) si le ha imputado una falta basada en pruebas fabricadas, (iii) si le ha atribuido una causa basada en pruebas imaginarias, (iv) si lo ha coaccionado bajo diversos medios para dar por concluido el vínculo laboral, (v) si ha acusado faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad, (vi) si el empleador despide al trabajador con ánimo malicioso. Así, no basta con alegar que el despido califica como fraudulento y demandar la reposición pues se requerirá acreditar alguna de las conductas antes señaladas. Luego, los jueces supremos abordan a la embriaguez como falta grave en línea con lo ya señalado, añadiendo que el marco normativo ha puesto énfasis en la función o labor del trabajador. Esto es fundamental sin duda para determinar si en un caso concreto resulta exigible la reiterancia para despedir al trabajador. Es vital señalar que, en este caso, la Suprema valida el despido por falta grave del trabajador que acudió a laborar con 0.30 gramos de alcohol por litro de sangre, hecho que fue reconocido por el demandante en su declaración judicial. Sobre el grado de alcohol en la sangre, los jueces señalan que si bien este no ocasionaría la imposición de una sanción administrativa o penal al extrabajador, esto resulta irrelevante desde lo laboral pues las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva, con prescindencia de las connotaciones civiles o penales que se deriven de ellas.