



## PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

### 1 LA CORTE SUPREMA ACLARA CUÁNDO EL CONSUMO DE ALCOHOL ES FALTA GRAVE (CASACIÓN N° 4574-2024 PASCO)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria analizó el despido de un trabajador acusado de encontrarse en estado de ebriedad. Al respecto, la Corte precisó que la normativa laboral sanciona únicamente que el trabajador ingrese a laborar bajo los efectos del alcohol o consuma bebidas alcohólicas durante su jornada de trabajo.

En este caso, se comprobó que el trabajador se encontraba en su horario de descanso, durmiendo en su habitación, y no realizando labores. Además, la empresa no acreditó que dicha conducta haya generado un riesgo o perjuicio, más aún cuando el trabajador presentaba síntomas de Covid-19 y su siguiente turno estaba programado en horario nocturno.

La Corte también señaló que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo deben interpretarse de forma coherente con la ley, lo que exige que la conducta imputada tenga la gravedad suficiente para constituir una falta grave. Dadas las circunstancias, concluyó que no se configuró falta grave alguna.

Asimismo, se advirtió que la empresa actuó con “ánimo perverso”, al interrumpir el descanso del trabajador y someterlo a una prueba de alcoholemia varias horas después, imputándole indebidamente haber acudido ebrio al trabajo. En consecuencia, la Corte determinó que se trató de un despido fraudulento.

### 2 SUNAFIL REAFIRMA LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE PREVENIR RIESGOS LABORALES (RESOLUCIÓN N.º 2018-2025-SUNAFIL/TFL – PRIMERA SALA)

El Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante una reciente resolución, evaluó el caso de una empresa que fue sancionada por incumplir diversas obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, a raíz de un accidente laboral ocurrido en sus instalaciones.

En este caso, se detectaron fallas relacionadas con la falta de una supervisión adecuada, deficiencias en la capacitación e información brindada a los trabajadores, así como una incorrecta identificación de los peligros y riesgos asociados al puesto de trabajo, entre otros aspectos relevantes.

Al analizar el caso, el Tribunal precisó que era necesario determinar si el accidente se produjo como consecuencia directa de las labores realizadas por el trabajador y si, además, estuvo relacionado con los incumplimientos de la empresa respecto de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

Durante la inspección, se advirtió que la empresa había asignado tareas bajo la denominación genérica de “Orden y Limpieza”, sin detallar de manera específica los riesgos vinculados al traslado y manipulación de agentes químicos, como la limpieza de productos químicos. Esta falta de precisión impidió identificar adecuadamente los peligros reales del trabajo realizado.

En ese sentido, el Tribunal aclaró que no resulta válido que la empresa alegue que el trabajador conocía los riesgos por su experiencia previa o por la peligrosidad inherente de las sustancias químicas. El conocimiento o experiencia del trabajador no libera al empleador de su responsabilidad de prevenir riesgos, conforme al principio de prevención que rige en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por todo lo expuesto, el Tribunal declaró infundado el recurso de revisión presentado por la empresa y confirmó la sanción impuesta.



En caso tenga alguna consulta,  
puede contactar con: **Carlos Margary**  
[cmargary@srpmlegal.pe](mailto:cmargary@srpmlegal.pe)

**S** SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY ABOGADOS