



Dr. Mario E. Reyes Puma

Juez Superior Titular  
Presidente de la Segunda Sala Penal  
en Liquidación de la Corte Superior  
de Justicia de Piura.

## “LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EL ESTADO DE EBRIEDAD”

---

La resonancia del caso Cayo Mendoza (Expediente N° 03169-2006-PA/TC) que aborda la causal de despido por concurrir al centro de labores en estado de ebriedad y donde han vertido su opinión, en diversos medios de comunicación: empresarios, trabajadores, abogados especialistas en Derecho Laboral, autoridades relacionadas con el trabajo y el empleo en el Perú; nos lleva a desarrollar el presente artículo sobre la diferencia que puede existir entre *oler a licor* y encontrarse en estado de ebriedad, puesto que lo primero no implica, necesariamente, que la persona, y en específico el trabajador, se halle en dicho estado. Para ello, resulta necesario recurrir a normas que se encuentran fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, dado que las disposiciones laborales no regulan o señalan cuándo un trabajador se encuentra en estado de ebriedad.

### REITERANCIA COMO REGLA GENERAL

Antes de ingresar al fondo de nuestro comentario, es de suma importancia precisar que la causal de falta grave por concurrir en estado de ebriedad, tiene por regla general que el trabajador concurra reiteradamente en dicho estado, es decir, en más de una oportunidad. Siendo la excepción que, por la responsabilidad inherente a la función o labor que cumpla el trabajador, baste que una sola vez acuda en tal circunstancia a su jornada laboral, para que se configure la falta.

El Dr. Francisco Gómez Valdez<sup>1</sup> indica que en el primer caso, se trata de sancionar la conducta personal derivada del abuso del consumo de alcohol, así como el hecho que el trabajador concurra en ese estado al trabajo. Igualmente, se quiere prevenir, que al interior de la empresa, se produzcan actos contra la moral, que suelen acontecer bajo las influencias del alcohol y/o las drogas. En el segundo caso, la ley se ha colocado en la situación que el trabajador, sin ser asiduo consumidor de bebidas espirituosas, ni mucho menos tener adicción a las drogas o

a sustancias estupefacientes, por la ubicación y la labor que desempeña al interior de la empresa, esté impedido de acudir a ella en tal estado.

Al respecto, el Dr. Carlos Blancas<sup>2</sup> señala: “Téngase presente que en ambos supuestos la falta no queda configurada por el solo hecho que el trabajador sea consumidor habitual de bebidas alcohólicas o drogas y sustancias estupefacientes, o quien ejerza responsabilidades importantes en la empresa, los ingiera ocasionalmente, sino cuando éste concurra bajo los efectos de dichas sustancias a cumplir sus prestaciones “.

Esta causal de despido también se encuentra regulada en el ordenamiento español por el Estatuto de los Trabajadores<sup>3</sup>, que establece: “Se considerarán incumplimientos contractuales: (...) la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo o en la convivencia que su ejecución imponga”. Tal parece haber sido este el criterio adoptado en el fundamento 15 de la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional al resaltar el hecho de la falta de repercusión, cuando señala: “ (...) No es menos cierto que en ningún momento ha incurrido en algún acto de violencia, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita, en agravio del empleador, del personal jerárquico o de otros trabajadores, ni ha ocasionado daño alguno al patrimonio ni al acervo documentario de la municipalidad emplazada”.

## ESTADO DE EBRIEDAD EN EL CÓDIGO PENAL

El estado de ebriedad se determina, de acuerdo con el artículo 274° del Código Penal cuando, al conducir, operar o maniobrar un vehículo motorizado, instrumento, herramienta, máquina o análogo, se tiene presencia de alcohol en la sangre en proporción mayor a 0.5 gramos-litro. Es decir, para poder señalar que un trabajador ha concurrido o se encuentra en estado de ebriedad, debe presentar una cantidad superior a los 0.5 gramos-litro de alcohol en la sangre.

De no sobrepasar la proporción señalada, según lo dispuesto en la Tabla de Alcoholemia, no tendrá responsabilidad administrativa ni penal. Por lo tanto, tampoco estaremos ante el supuesto contemplado en la norma como falta grave, al no encontrarse el trabajador en estado de ebriedad, es decir, puede *oler alcohol*, sin que necesariamente, se encuentre en estado de ebriedad.

## PRUEBA DEL ESTADO DE EBRIEDAD

Comprobar si una persona se encuentra en estado de ebriedad, no puede ser objeto de una apreciación subjetiva, por el hecho que la persona emana o expide un “*aliento a licor*”; sino que, conforme a la Ley N° 27753, esto se debe determinar con la presencia de alcohol en la sangre. Es por ello, que la tasa de alcoholemia en aire espirado, que se efectúa como parte de la actividad preventiva

de la Policía, es indiciaria y referencial, en tanto no se practique al intervenido el Examen de Intoxicación Alcohólica en la sangre.

#### **TABLA DE ALCOHOLEMIA**

<p style="text-align: center;"><b><u>1er Periodo: 0.1 a 0.5 g/l: Sub-clínico</u></b></p> <p><i>No existen síntomas o signos clínicos, pero las pruebas psicométricas muestran una prolongación en los tiempos de respuesta al estímulo y posibilidad de accidentes. No tiene relevancia administrativa ni penal.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b><u>2do Periodo: 0.5 a 1.5 g/l: Ebriedad</u></b></p> <p><i>Euforia, verborragia y excitación, pero con disminución de la atención y pérdida de la eficiencia en actos más o menos complejos y dificultad en mantener la postura. Aquí está muy aumentada la posibilidad de accidentes de tránsito, por disminución de los reflejos y el campo visual.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b><u>3er Periodo: 1.5 a 2.5 g/l: Ebriedad absoluta</u></b></p> <p><i>Excitación, confusión, agresividad, alteraciones de la percepción y pérdida de control.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b><u>4to Periodo: 2.5 a 3.5 g/l: Grave alteración de la conciencia</u></b></p> <p><i>Estupor, coma, apatía, falta de respuesta a los estímulos, marcada descoordinación muscular, relajación de los esfínteres.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b><u>5to Periodo: niveles mayores de 3.5 g/l: Coma</u></b></p> <p><i>Hay riesgo de muerte por el coma y el paro respiratorio, con afección neumológica, bradicardia, bazo dilatación periférica y afección intestinal.</i></p>

Aunque por mandato del artículo 4° de la Ley N° 27753, la Tabla de Alcholemla debe ser expuesta obligatoriamente en lugar visible donde se expiden bebidas alcohólicas, son muy pocos los establecimientos que cumplen la norma. Sin embargo, podemos apreciar de la tabla que, conforme aumente la cantidad de alcohol en la sangre, la persona discurre por diferentes etapas o fases en su cuerpo, como en su percepción, pasando de la euforia hasta poner en riesgo su propia vida.

#### **LA EBRIEDAD EN EL NUEVO REGLAMETO DE TRÁNSITO**

El nuevo Reglamento Nacional de Tránsito, que entrará en vigencia a los noventa días de haberse publicado (22 de abril del 2009), establece en el artículo 296° C), apartado C1, como Infracción a la Seguridad **Muy Grave**, conducir en estado de ebriedad o bajo los efectos de estupefacientes. Asimismo, más adelante, en el artículo 307°, se precisa el grado de intoxicación alcohólica sancionable a los

titulares de licencias para conducir vehículos automotores, de las clases A, B, y E, a partir de 0.70 grs. /litros; y de las clases C y D, a partir de 0.50 grs. /litros.

Por tanto, el Reglamento Nacional de Tránsito, mantiene los mismos indicadores de la Tabla de Alcoholemia, establecida mediante Ley N° 27753.

## **NEGATIVA A PASAR LA PRUEBA**

Debe quedar en claro, que para el Supremo Intérprete de la Constitución, el hecho que el trabajador Pablo Cayo Mendoza, se haya negado a someterse al dosaje etílico en la Comisaría de Chorrillos, lleva consigo la aplicación del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo reputarse como un reconocimiento de su estado de ebriedad. En ello coinciden el voto en mayoría como el singular; pero éstos discrepan en cuanto a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83° del Reglamento Interno de Trabajo de la comuna.

Por último, queremos señalar que, de haber incidido el Tribunal Constitucional en la naturaleza de la labor que cumplía el amparista (barredor), estamos seguros que se hubiese evitado muchas voces divergentes, respecto a lo resuelto en el caso Cayo Mendoza.

---

<sup>1</sup> Derecho del Trabajo, relaciones individuales de trabajo, página 263 y 264. Editorial San Marcos.

<sup>2</sup> El Despido en el Derecho Laboral Peruano, página 195. Ara Editores, Segunda Edición.

<sup>3</sup> Artículo 54.2.f., que al ser comentado por Alfredo Montoya Melgar, en su libro Derecho del Trabajo, señala que para motivar el despido, la embriaguez debe ser habitual; excepcionalmente, la situación esporádica de embriaguez es causa de despido cuando repercute gravemente sobre el trabajo, página 469. Vigésimo Quinta Edición.