Notas sobre el cese por agravio al empleador



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Hace casi ocho años fue de conocimiento público la sentencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en el caso Lagos del Campo contra el Perú. Esta sostenía que se había restringido la libertad de pensamiento y expresión del ex trabajador, no existiendo una necesidad imperante que justificara su despido. La CIDH no dijo nada sobre la libertad de expresión pues nuestros tribunales han sostenido también que la libertad de expresión es un derecho fundamental que merece ser tutelado. Así lo ha señalado el Tribunal Constitucional (TC) en el Expediente N° 03884 – 2010-PA/TC, y la Corte Suprema en la Casación N° 10984-2014 Lima Norte.

Pero, la libertad de expresión no es un derecho absoluto, por lo que el trabajador no puede ampararse en su ejercicio para injuriar o afectar la imagen de su empleador, ni su reputación. La falta grave consistente en "actos de injuria, faltamiento de palabra en agravio del empleador, sus representantes, personal jerárquico o de los trabajadores que se cometan en el centro de trabajo o fuera de él" regulada en el literal f) del artículo 25 del TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante D. S. No. 003-97-TR, se configura cuando un trabajador incurre en una expresión que afecte el honor de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico de la empresa o de otros trabajadores, sean cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de él (cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral), independientemente si las expresiones son falsas o verdaderas (Casación Laboral No. 4400-2017-Lima). En palabras del TC el ejercicio de la libertad de expresión no puede contener expresiones injuriosas innecesarios o sin relación con las ideas u opiniones que se manifiesten (Expediente No. 10034-2005-PA/TC).

Recientemente, la Corte Suprema en la Casación No. 27991-2022-Arequipa, ha sostenido que la "libertad de expresión en las relaciones laborales no es ilimitada, ya que debe estar sujeta a ciertos límites, que garantizan su ejercicio dentro de los parámetros legales. En este sentido, se debe evaluar, entre otros factores, que lo manifestado no tenga el propósito de dañar la buena reputación del empleador".

En el caso señalado, la demandante sostuvo que su despido fue en represalia por haber actuado como representante de los trabajadores, al haber actuado como secretaria de actas del sindicato. La Corte Suprema afirma que la demandante realizó una publicación por la red social Facebook, la cual contenía afirmaciones de gravedad en relación con su empleador, que tienen el potencial de dañar de manera significativa la reputación e imagen pública de la empresa, afectando gravemente la relación de confianza que debe primar entre el empleador y su personal. Es importante señalar que la Corte había sostenido en la Casación Laboral No. 9382-2022- Del Santa, que la protección que otorga el fuero sindical no es una garantía de inmunidad frente al despido por lo que es posible proceder con este si el trabajador amparado por el fuero incurre en una falta grave, en ese caso también la relativa a proferir frases injuriantes contra el empleador. A tenerlo en cuenta.