No todo despido de un dirigente es antisindical



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

En un reciente caso (Casación N° 9394-2023-LIMA), la Corte Suprema validó el despido por falta grave de un dirigente sindical confirmando los pronunciamientos tanto de primera como de segunda instancia que habían declarado infundada la demanda.

La falta grave imputada al trabajador se sustentaba en que el entonces dirigente sindical había adulterado formatos del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) entregados por la empresa para la atención médica por enfermedades o accidentes de trabajo. El demandante reconoció la falta, afirmando que su conducta obedeció a indicaciones de asesores de la aseguradora, pero en el proceso se demostró que sabía que no podía introducir cambios para beneficiarse de manera irregular. La segunda instancia confirmó que la falta fue debidamente acreditada, descartando que el despido tuviera relación con su condición o actividad sindical, pues el dirigente había venido actuando como tal desde hace varios años sin que existiera represalia por la empresa.

En su análisis, la Corte Suprema recuerda lo señalado en la Casación N° 2066-2014-Lima, en la que sostuvo que la nulidad de despido contemplada en el inciso c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, es decir, el conocido como "despido represalia", exige que se acredite que el despido está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. Añade la Corte que no basta con alegar que el despido fue como consecuencia de presentar una queja o participar en un proceso, sino que debe acreditarse dicho nexo causal, es decir, la represalia incurrida por el empleador, lo que implica una transgresión a la tutela jurisdiccional. Adicionalmente nos dice el Tribunal que la queja o el proceso debe ser administrativo o judicial contra el empleador siempre que tenga conexión con derechos laborales, descartándose cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra el empleador.

Asimismo, la Corte Suprema manifiesta que la condición de representante sindical no exime al trabajador de cumplir con sus obligaciones laborales, no puede concebirse al fuero sindical como un espacio de protección frente a infracciones cometidas por el trabajador.

No es la primera vez que la Corte Suprema valida el despido de un dirigente sindical (Casación Laboral N° 24775-2019-Lima Este dirigente insultó al gerente de Gestión de la empresa, Casación Laboral N° 9382-2022-Del Santa, sostuvo que fuero no supone una garantía de inmunidad frente al despido). Podemos sostener entonces que el fuero es reconocido como un mecanismo de protección a ciertos trabajadores, inclusive considerado de manera amplia por la Corte Suprema (Casación Laboral N° 5481-2015-Lima Norte, Casación Laboral N° 16326-2016 Lima, Casación Laboral N° 12166-2016-Lima); sin embargo, no genera impunidad que permita la comisión de faltas graves, las cuales pueden ser debidamente sancionadas con arreglo a ley (causa prevista en la norma, pruebas acreditadas, seguir procedimiento legal).