Protección frente al despido represalia



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La protección contra el despido de un trabajador en represalia por alguna denuncia o queja formulada contra su empleador se regula en el literal c del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR concordante con el artículo 47 de su reglamento, el cual señala que "Es nulo el despido que tenga por motivo: [...] Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave y contemplada en el inciso f del artículo 25 [...]". Por su parte, el artículo 47 del reglamento señala que "se configura la nulidad del despido en el caso previsto por el inciso c [...], si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento [...]".

Esta causal tiene por objetivo proteger al trabajador contra las medidas de represalia patronal, generándose una garantía de indemnidad a su favor, la que se traduce en la inviabilidad de ejercer medidas de represalia ante acciones que hayan sido promovidas para tutelar sus derechos como una denuncia ante Sunafil o un proceso judicial. Se trata, según la Corte Suprema de una afectación al debido proceso del trabajador (Casación N° 496-2001-Lima).

Sobre la operatividad de esta garantía de indemnidad, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 5573-2021-Tacna recuerda lo fijado en la Casación N° 2066-2014-Lima, con carácter de doctrina jurisprudencial, en el sentido que la protección contra el despido represalia se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador, siempre y cuando tenga conexión con sus derechos laborales, descartándose cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando una reclamación de carácter laboral o de otro tipo.

Lo anterior, añade la Corte, también se expresó en la Casación N° 2722-97-Lambayeque.

En la Casación N° 1363-2005-Lima se señaló que este supuesto de protección contra el despido aplica si, (i) el trabajador presentó una queja o participó en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos en la ley y no para obtener una prueba para defenderse ante un posible despido por causa justa, (ii) que el acto de despido debe producirse con posterioridad a la formulación de la queja y en un plazo tan cercano que produzca convicción que la razón del cese es la represalia por el reclamo, (iii) que el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador.

Como se advierte, existen algunas pautas para que un juez declare nulo (inválido) un despido por considerarlo como una represalia a una queja formulada por el trabajador contra su empleador. A tenerlas en cuenta.