



LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL*
*Sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional
y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú
Casación Laboral N.º 24496-2018 LIMA, de 02.03.2021
Ponente: Elisa Vilma Carlos Casas*

Rebeca Karina Aparicio Aldana**
Universidad San Ignacio de Loyola (Lima – Perú)

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo analiza la posición de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Sala Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú relativa al ejercicio del derecho de libertad de expresión en el entorno laboral. La sentencia analiza el caso del despido de un trabajador afiliado al sindicato que remite a su directiva sindical un correo electrónico en apoyo a su rechazo a la suspensión por parte de autoridades administrativas de las acciones sindicales contra la empresa empleadora «Red de Energía del Perú S.A.», el contenido de la misiva electrónica fue difundida por el sindicato y conocida por el empleador, pues uno de los receptores de este se lo comunica. En este caso, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Sala Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú considera que el cese del vínculo laboral realizado por la empresa, en el que se invoca el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹, aprobado por Decreto Supremo nro. 003-97-TR (En adelante TUO de la LPCL), configura un despido fraudulento.²

* Recibido el 7 de octubre de 2022. Aprobado el 17 de noviembre de 2022.

** Profesora Investigadora de la Facultad de Derecho.

¹ Artículo 25 del TUO de la LPCL:

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral”

² Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio o mediante la “fabricación de pruebas”. Al respecto: *Vid.* SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO recaídas en los expedientes n.º 555-99-AA/TC, 150-2000- AA/TC y 628- 2001-AA/TC.

2. SUPUESTO DE HECHO

Los hechos que dieron origen al presente procedimiento ordinario laboral fueron los siguientes:

- La empleadora «Red de energía del Perú S.A.» (en adelante REP Perú) implementó el «Proyecto de Optimización del modelo de Operaciones y mantenimiento» el cual consistía en la fusión organizacional de dos sedes de las cuatro existentes, con lo cual procedió a realizar traslados de trabajadores a puestos de trabajo y locaciones distintas, así como presuntos despidos arbitrarios de 10 trabajadores.
- En ese contexto, el Sindicato Único de Trabajadores de REP Perú (en adelante SUTREP) emprendió lo que denominó «Plan de Choque 2015» en respuesta a las acciones de la empresa, este plan fue suspendido debido a la falta de autorización correspondiente.
- Una serie de trabajadores afiliados al sindicato, entre los cuales se encuentra el demandante, expresaron su apoyo a la dirección de la organización sindical a través de sendas cartas enviadas a su correo electrónico.
- El sindicato agrupa todas estas misivas, adicionando su agradecimiento por el apoyo recibido, enviando esta información agrupada en forma masiva a los trabajadores.
- Uno de los receptores de la información fue la jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano quien pone en conocimiento de la empresa el referido correo y autoriza la realización de la constatación notarial de este.

Es importante destacar que el contenido del correo electrónico enviado por el trabajador al sindicato era el siguiente: *«La empresa no es empresa, porque tal como es, no es digna de llamarse empresa porque desprestigia a la masa trabajadora, que el prestigio y el sitial que se ha ganado ahora sin la masa trabajadora esta empresa no existiría y gracias al esfuerzo de todos nosotros está ganando buenos dividendos y los sueldos irrisorios y encima los tratan como si fueran peor que un pordioseros botándolos a la calle, y esto no lo podemos aguantar, la lucha debe seguir hasta que estos, que son un puñado de explotadores se rectifiquen o que se quiten la concesión y se vayan a su país a molestar a sus compatriotas, verán allí si los aguantan».*

La empresa le imputa al trabajador la falta grave contenida en el artículo 25 inciso f del TUO de la LPCL y le despide. Por ello, el 8 de enero de 2016, el trabajador demanda la reposición a su cargo y el pago de remuneraciones devengadas alegando que las imputaciones son falsas por haberse fabricado pruebas, hechos irreales, pues la empresa lo despide usando correos electrónicos de cuentas privadas para imputar

la falta, los cuales no tienen valor alguno al haber sido obtenidas ilícitamente y no mediar autorización de sus titulares. Además, la empleadora no ha tenido en cuenta que el comentario del trabajador se encuentra contenido y dirigido al correo corporativo del sindicato, no a la empresa, representantes, directivos o trabajadores, siendo el sindicato quien lo difunde, no el trabajador despedido.

El Juez del Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de 2 de noviembre de 2016 declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordena la reposición del trabajador en su mismo puesto o en otro de igual categoría e infundada en lo que respecta al pago de remuneraciones devengadas. Argumenta que el trabajador de forma privada y personal remitió un comentario al correo institucional del sindicato SUTREP y este a su vez, copiando los comentarios de sus afiliados, reenvió un nuevo correo a todos los trabajadores, haciendo pública dicha comunicación, hechos que no son falsos, ni imaginarios, pero si es un hecho inexistente con relación a la falta imputada al demandante, en la medida que él únicamente remitió una comunicación de forma personal y privada al sindicato, no siendo el demandante quien difundió el mensaje a todos los trabajadores y directivos, sino únicamente al propio sindicato; sumado a ello, el mensaje remitido por el actor al sindicato, no se individualiza a los sujetos, sino que su contenido se manifiesta de forma general. Además, debe tenerse en cuenta el contexto en el que ocurrieron los hechos: la suspensión temporal del «Plan Choque» y los despidos de varios trabajadores, por ello, los comentarios del trabajador en contra de la empresa se circunscriben al momento y al contexto sindical por el que venían atravesando.

La Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de 14 de junio de 2018, confirmó el pronunciamiento apelado en el extremo que declaró infundada la pretensión de pago de remuneraciones devengadas y revocó el extremo que declara fundada en parte la demanda y ordena la reposición del trabajador. Sostiene que al trabajador se le imputa la autoría de expresiones ofensivas, difamatorias e inaceptables contra la empresa y sus accionistas, mediante el correo electrónico dirigido al SUTREP, en respuesta del denominado «Plan Choque 2015», que se hicieron públicas mediante el comunicado vía correo electrónico de fecha 26 de octubre de 2015, efectuado por el Sindicato, que reenvió la misiva a los trabajadores afiliados y no afiliados, incluyendo los directivos de la empresa, hechos que el trabajador demandante no ha negado, siendo reconocidos durante el procedimiento de despido y durante el proceso; por lo que su actuación se encuentra acreditada, calificada como una falta tanto en el Reglamento Interno de Trabajo, como también tipificada como falta grave en el inciso f) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

Asimismo; las expresiones vertidas por el trabajador exceden el derecho a la libertad de expresión que debe existir en un centro de trabajo a fin de mantener la paz social; por lo que, se concluye que los hechos existieron, no fueron fabricados y se encuentran tipificados como falta grave.

Por este motivo, el trabajador interpone recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, e, ii) Infracción normativa del inciso f) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Sala Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú declara infundada la primera causal alegada referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política peruana que dispone «Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)» Al respecto, afirma que, atendiendo a lo resuelto en la sentencia de vista, los supuestos vicios de motivación denunciados por el recurrente no se encuentran demostrados; pues la Sala Superior ha expuesto los fundamentos que amparan su decisión.

En relación con la infracción normativa referida al inciso f) del artículo 25 del TUO de la LPCL (despido justificado por injuria y falta de palabra verbal o escrita en agravio del empleador) la sala suprema advierte que las frases citadas fueron vertidas en un clima de insatisfacción y malas relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa.

Además, señala que los comentarios realizados por el trabajador son una muestra de su derecho a la libertad de expresión, dentro de un ámbito sindical, pues se aprecia expresiones de su estado de ánimo, a través de la crítica a la marcha de la empresa, su gestión y a las relaciones laborales, y no contienen expresiones insultantes, difamatorias o calumniosas; por el contrario, fueron producidas y son aceptables, por la tensión existente en las relaciones laborales, tensión que concuerdan ambas partes.

Asimismo; las frases expresadas por el trabajador no pueden calificar como ofensivas, pues no llegan a generar un daño a la reputación de la empresa, sino la defensa de intereses concretos de los trabajadores. Tampoco, existe el ánimo injurioso, pues el trabajador al enviar sus comentarios pretendía apoyar las acciones de su sindicato que defendía los intereses de los trabajadores afectados por el «Proyecto de Optimización del Modelo de Operaciones y Mantenimiento de REP», lo cual se acredita, por las circunstancias en que se enviaron los correos, primero al sindicato y este último los hace público para mostrar el apoyo recibido por sus afiliados.

En consecuencia, el cese del vínculo laboral realizado por la empresa, en el que se invoca el inciso f) del artículo 25 del TUO de la LPCL, configura un despido fraudulento, pues se ha despedido al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, al

utilizar para despedirlo el hecho materia de la litis, que no configura una falta grave, afectando de forma malintencionada su derecho fundamental al trabajo.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Artículo 2, numeral 4 y 139, numeral 3 de la Constitución Política del Perú, artículos 25 literales a) y f) y 37 del TUO de la LPCL, artículo 39 de la Ley n.º 29497, Procesal del Trabajo.

Sentencia relativa a la debida motivación de las resoluciones judiciales: Sentencia del Tribunal Constitucional, de 13 de octubre de 2018 recaída en el expediente n.º 00728-2008-PHC-TC.

Sentencia referida al derecho a la libertad de expresión en las relaciones laborales: Sentencia de Casación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú n.º 363-99 - Lima, de 6 de junio de 2000.

Sentencias alusivas al despido fraudulento: Sentencias del Tribunal Constitucional, de 13 de marzo de 2003, 4 de noviembre de 1999, 12 de julio de 2000 y 10 de julio de 2002 recaída en los expedientes n.º 0976-2001-AA/TC, TC, 555-99-AA/TC, 150-2000-AA/TC y 628- 2001-AA/TC, respectivamente; y, Sentencia de Casación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú n.º 23826-2017 - Lima Norte, de 12 de diciembre de 2019.

CONCLUSIONES

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Sala Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú reconoce que, en virtud del ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, los trabajadores se encuentran facultados a manifestar sus opiniones sobre las acciones de la empresa o declarar su apoyo a las decisiones sindicales encontrándose dentro del ámbito jurídicamente protegible de este derecho cualquier declaración que se caracterice por la ausencia de expresiones ofensivas, vejatorias o insultantes. Por ello, en el caso concreto, el trabajador se ha limitado a realizar una crítica a la decisión organizativa de su empleadora en defensa de los intereses de los trabajadores y en respaldo a las acciones que, en este contexto de reestructuración empresarial, desarrolla su sindicato, lo cual constituye ejercicio legítimo de su derecho a la libertad de expresión.

Cabe señalar, sin embargo, que la sala suprema no se detiene sobre una cuestión importante, la referida a determinar si resultaba lícito que el sindicato hubiera hecho público a todos los trabajadores, el contenido del correo enviado por el trabajador demandante a la directiva del sindicato.

Al respecto, es preciso advertir que cualquier contenido de una comunicación electrónica se encuentra protegido por el derecho de secreto de las comunicaciones, el mismo que garantiza que no existan interferencias de terceros extraños en un proceso comunicativo.

En el presente caso, quien divulga el contenido del correo al resto de trabajadores es uno de los interlocutores de la información: el sindicato, por ello, este se encontraba legitimado a difundir la misma al no ser un tercero interferente y siempre que esta información no resultara íntima, esto último, con la finalidad de evitar no la vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones, en donde no resulta relevante para su protección y garantía si la información es íntima o no, sino para soslayar la lesión al derecho a la intimidad. Como hemos dicho, lo expresado es una crítica al empleador y un respaldo al sindicato, con lo cual lo manifestado no puede ser calificado como información privada o personal del trabajador.

De ahí que resulte lícito no solo que el sindicato remita masivamente su contenido al resto de trabajadores, sino que incluso, una de ellos, la jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano (como receptora legítima de la información) dé a conocer a la empresa lo dicho por el trabajador demandante, dado que lo manifestado en este correo no vulnera ni el derecho a la intimidad, ni el derecho al secreto de las comunicaciones y consiste en un ejercicio lícito del derecho a la libertad de expresión.

Lo que resulta ilícito es que el empleador utilice este correo, que insistimos no es más que el desarrollo del adecuado ejercicio del derecho a la libertad de expresión, como causa del despido del trabajador, tal como lo resuelve la sentencia comentada.