

TRABAJO Y  
SOCIEDAD

## Christian Sánchez Reyes

DOCENTE PUCP, SOCIO DEL ESTUDIO ARBIZU & GAMARRA,  
EXMINISTRO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

# El despido disciplinario y la libertad de expresión de los dirigentes sindicales

**E**n muchos casos, el despido de los trabajadores se basa en la aparente comisión de una falta disciplinaria que consistiría en la ofensa al honor e imagen del empleador. Incluso, algunos empleadores llegan a denunciar penalmente a los trabajadores despedidos por la presunta comisión del delito de injuria. Sin embargo, cabe preguntarnos ¿qué criterios se deben usar para saber cuándo estamos realmente ante una falta de este tipo?

El señor Suárez, exsecretario general de una organización sindical de empresa, fue despedido durante la pandemia por haber criticado duramente a su empleador de forma pública, por las débiles e insuficientes medidas sanitarias implementadas en ese entonces en la empresa, debido al impacto negativo que estas podían tener en la salud y en la vida de los trabajadores.

Además, también hizo denuncias públicas y ante la inspección de trabajo acerca de las prácticas que él consideraba antisindicales como son la renuencia de la empresa a instalar la mesa de negociación durante la negociación colectiva del año 2020, mientras que paralelamente realizaba negociaciones individuales con los trabajadores sindicalizados para suspender la aplicación de diversas cláusulas del convenio colectivo vigente por la situación derivada de la pandemia.

A raíz de estas denuncias, la empresa le imputó falta grave por “injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador”, prevista en el catálogo de faltas graves de la legislación laboral vigente en nuestro país (el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

Ahora bien, lo primero que se debe tener en cuenta es el contexto. No es lo mismo, por ejemplo, expresarse como periodista, que ejercer representación y defensa colectiva de intereses de trabajadores en un contexto de conflicto colectivo entre empleador y sindicato.

Sin embargo, la empresa pretendió justificar el despido del señor Suárez bajo el argumento de que este habría incurrido en el delito de difamación agravada, acudiendo a la vía penal para promover una querrela contra el secretario general del sindicato. No obstante, el señor Suárez fue absuelto por la justicia penal, con sentencia que es cosa juzgada, por lo que la presunta comisión del delito de difamación ha quedado descartada como justificación para el despido.

La defensa del dirigente se basó en argumentos más que sólidos, respaldados por otras

sentencias emitidas por altos tribunales, como la que emitió la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Lagos del Campo, y que han sido replicadas en procesos similares destinados a la tutela de derechos fundamentales. Estos argumentos giran en torno al ejercicio de dos derechos legítimos de manera conjunta: la libertad sindical y la libertad de expresión.

En el caso Lagos del Campo, el dirigente sindical -comunero de la entonces vigente comunidad industrial- acusaba a su empleador de haber manipulado las elecciones y haber sobornado a autoridades de la administración del trabajo peruana. Lagos del Campo calificó a su empleadora como autora de “coerción” y “chantaje” contra los trabajadores y comuneros industriales. En otro caso similar, un grupo de dirigentes sindicales fue despedido

“

**“Las potestades directrices y disciplinarias de los empleadores no bastan en sí mismas para limitar ‘indebidamente’ los derechos fundamentales de los trabajadores”.**

-como instrumento para el ejercicio y defensa de la libertad sindical en defensa de intereses colectivos- y el derecho al honor, a la imagen del empleador. ¿Qué criterios utilizaron los tribunales para resolver estos casos?

Señala el Tribunal Constitucional Español que los trabajadores no pierden sus derechos fundamentales al insertarse en una relación de trabajo, lo que no implica una modulación de los mismos. Las potestades directrices y disciplinarias de los empleadores no bastan en sí mismas para limitar “indebidamente” los derechos fundamentales de los trabajadores. De cara a buscar una efectividad en la protección de los derechos de los trabajadores dentro de la empresa, se debe reconocer un ámbito mayor de protección de los derechos ejercidos por los representantes de los trabajadores, y

que son instrumentales a la defensa de sus intereses legítimos. Dentro de ellos, gozan de una mayor protección -inmunidad- los dirigentes sindicales, por su labor de representación del colectivo de trabajadores.

Cuando, a propósito del ejercicio de libertades como la de expresión, estas se utilizan en el discurso dirigido contra la actuación de funcionarios públicos, la indemnidad es aún mayor. A esto hay que añadir que también la indemnidad se refuerza cuando se trata de ventilar asuntos de interés público -como por ejemplo, las condiciones sanitarias vigentes en una empresa durante la última pandemia-.

También -como señalábamos al inicio- es importante al momento de establecer los límites, tener en consideración el contexto en el que se producen las expresiones, pues la legitimidad del discurso deberá analizarse bajo las circunstancias propias en que se emite, pues podrá diferir

si se generan dentro o fuera de un contexto de conflicto colectivo con la empresa.

“

**“También la indemnidad se refuerza cuando se trata de ventilar asuntos de interés público -como las condiciones sanitarias en una empresa durante la pandemia-”.**

**F**inalmente, en la ponderación deben intervenir también los fines -si acaso son, por ejemplo, compatibles con la defensa de intereses legítimos de los trabajadores como es el caso de la denuncia de actos hostiles, incumplimientos normativos, violación de normas sobre seguridad y salud en el trabajo, defensa del derecho de huelga, entre otros- y los medios empleados -si son públicos, por ejemplo, y si son proporcionales a los fines perseguidos-. Todas estas cuestiones deberán ser observadas no solo por el juez, sino también por los empleadores antes de realizar el despido. ❖



por haber participado en actos públicos en los que llamó a la empresa empleadora como “corrupta”, imputándole haber sobornado a los funcionarios municipales para obtener una concesión de limpieza pública. Lo interesante es que, en ambos casos, los tribunales consideraron que existió un uso legítimo (razonable y proporcional) de la libertad de expresión de los trabajadores, como herramienta para ejercer la actividad sindical de representación legítima de intereses colectivos, en el marco de la libertad sindical.

Como el lector podrá apreciar, se trata de casos que se deben resolver a través de un tipo de razonamiento jurídico muy utilizado para el caso de conflictos entre principios. Se aprecia que los tres casos tienen en común un conflicto entre el ejercicio de la libertad de expresión