

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe jurídico sobre la Casación Nro. 8341-2022-La Libertad. El poder disciplinario y la libertad de expresión: el caso de las pancartas “injuriosas” exhibidas en una huelga.

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada que presenta:

Sandra Lucia Carrion Cordova

ASESOR:

Javier Paitán Martínez

Lima, 2025

## Informe de Similitud


Yo, PAITAN MARTINEZ, JAVIER, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe jurídico sobre la Casación Nro. 8341-2022-La Libertad. El poder disciplinario y la libertad de expresión: el caso de las pancartas "injuriosas" exhibidas en una huelga", de la autora CARRION CORDOVA, SANDRA LUCIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 30%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/07/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2025.

<u>PAITAN MARTINEZ, JAVIER</u>	
<u>DNI: 45829910</u>	Firma:
<u>ORCID:</u> <u><a href="https://orcid.org/0000-0003-1638-3969">https://orcid.org/0000-0003-1638-3969</a></u>	

## **RESUMEN**

El presente informe analiza la Casación Laboral Nro. 8341-2022-La Libertad, mediante la cual la Corte Suprema confirmó el despido de cinco trabajadores por exhibir pancartas con frases consideradas injuriosas durante la huelga del 31 de julio de 2017. Así, se analiza si dichas expresiones constituyeron una falta grave de injuria, prevista en el inciso f) del artículo 25 del TUO de la LPCL o si se encuentran amparadas por la libertad de expresión en el marco de un conflicto sindical.

El análisis se realizó a partir de (i) las normas constitucionales e internacionales aplicables al Perú, así como de las normas procesales peruanas sobre la carga de la prueba; (ii) la jurisprudencia nacional e interamericana sobre los derechos en conflicto: libertad de expresión de expresión y libertad sindical, frente a honor y buena reputación; y (iii) la aplicación del test de ponderación.

Se concluye que las críticas dirigidas a altos funcionarios de la empresa en ejercicio de su cargo y en contexto de conflicto (huelga indefinida), carecieron de ánimo injurioso y, por el contrario, tuvieron como objetivo denunciar situaciones irregulares, lo cual goza de protección reforzada en atención al interés común que representa el interés colectivo de la actividad sindical. Además, la Corte Suprema omitió desarrollar el test de ponderación debido al conflicto de derechos, tampoco analizó la protección del fuero sindical para los dirigentes ni los indicios de nulidad de despido para los afiliados. De haberse considerado dichos aspectos, se habría concluido la nulidad del despido.

### **Palabras clave**

Libertad de expresión, injuria, huelga, despido nulo.

## ***ABSTRACT***

The present report analyzes Labor Cassation No. 8341-2022-La Libertad, through which the Supreme Court confirmed the dismissal of five workers for displaying banners with phrases considered defamatory during the strike on July 31, 2017. Thus, it examines whether these expressions constituted a serious offense of defamation, as provided in subsection (f) of Article 25 of the Consolidated Text of the Labor Procedure Law (TUO of the LPCL), or if they are protected by freedom of expression within the framework of a labor dispute.

The analysis was conducted based on (i) the applicable constitutional and international rules to Peru, as well as Peruvian procedural rules regarding the burden of proof; (ii) national and inter-American jurisprudence on the conflicting rights: freedom of expression and freedom of association, versus honor and good reputation; and (iii) the application of the balancing test.

It is concluded that the criticisms directed at high-ranking company officials in the exercise of their duties and in the context of a conflict (indefinite strike) lacked defamatory intent and, on the contrary, aimed to denounce irregular situations, which enjoys reinforced protection due to the common interest represented by the collective interest of union activity. Furthermore, the Supreme Court failed to develop the balancing test due to the conflict of rights, nor did it analyze the protection of union immunity for leaders or the indications of dismissal nullity for members. Had these aspects been considered, the dismissal would have been declared null and void.

## ***Keywords***

Freedom of expression, defamation, strike, null dismissal.

## ÍNDICE

<b>PRINCIPALES DATOS DEL CASO</b> .....	4
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
1.1. Justificación de la elección de la resolución.....	5
1.2. Presentación del caso.....	6
<b>II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES</b> .....	11
2.1. Antecedentes .....	11
2.2. Hechos relevantes del caso .....	17
<b>III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS</b> ..	31
3.1. Problema principal .....	31
3.2. Problemas secundarios.....	31
3.3. Problemas complementarios.....	31
<b>IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA</b> .....	33
4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios ....	33
4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución .....	36
<b>V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS</b> .....	39
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	79
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	81

## PRINCIPALES DATOS DEL CASO

<b>Nro. sentencia</b>	CASACION Nro. 08341-2022-LA LIBERTAD, de fecha 27.09.2024
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	<p>En el proceso judicial, las tres (3) resoluciones más importantes son:</p> <p>(i) Sentencia de primera instancia (infundada la demanda en todos sus extremos) contenida en la RJ 7 de fecha 28.01.2019</p> <p>(ii) Sentencia de segunda instancia (fundada la demanda en todos sus extremos) contenida en la RJ 11 de fecha 12.11.2020</p> <p>(iii) CASACION Nro. 08341-2022-LA LIBERTAD de fecha 27.09.2024 (fundado el recurso interpuesto por la empresa).</p>
Demandantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Goicochea Chávez, Víctor Hugo (<i>Embolsador y Secretario de Prensa y Propanga</i>)</li> <li>2. Mendo Valerio, Juan Carlos (<i>Auxiliar Mecánico y Secretario General</i>)</li> <li>3. Carrasco Quezada Hebert Teodomiro (<i>Auxiliar Mecánico y afiliado</i>)</li> <li>4. Palacios Puitiza, Juan Carlos (<i>Embolsador y afiliado</i>)</li> <li>5. Paz Portilla, Victor Gerardo (<i>Técnico Mecánico y afiliado</i>)</li> </ol>
Demandado	CEMENTOS PACASMAYO S.A.A.
Instancia administrativa o jurisdiccional	Cuarta Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema
Terceros	-
Otros	-

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Justificación de la elección de la resolución**

La Casación Nro. 8341-2022-La Libertad ha sido seleccionada como objeto de análisis por su especial relevancia jurídica y la complejidad que presenta en torno a la tensión entre el poder disciplinario del empleador y los derechos fundamentales de los trabajadores. Específicamente, respecto de la libertad de expresión y la libertad sindical en el contexto del ejercicio de la huelga.

El caso tiene como antecedente el despido de cinco trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo S.A.A., dos de ellos dirigentes sindicales, quienes participaron en una huelga convocada por la Federación de Trabajadores de Cemento y Premezclado del Perú, el 31 de julio de 2017. Durante esta medida de fuerza, los trabajadores portaron carteles con frases dirigidas a funcionarios de alta jerarquía de la empresa, tales como: “Gerente Corporativo Hugo Villanueva. Tienes un equipo de títeres solo para hostigar y fabricar sanciones cobardemente” o “Señora [Superintendente de Administración y Gestión Humana], desde el inicio de su gestión lo primero que hizo fue: recortar los beneficios a los trabajadores, discriminar a las esposas e hijos de los trabajadores, hacer diferencia entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados”.

A partir de estos hechos, se inició un procedimiento disciplinario que culminó con el despido por la comisión de la falta grave de injuria contra los representantes del empleador, conforme al literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR (en adelante, “TUO de la LPCL”). En este marco, la controversia principal radica en determinar si estas expresiones, realizadas en el marco de una huelga sindical, están protegidas por el derecho a la libertad de expresión o si, por el contrario, constituyen injurias que justifican el despido.

El análisis de la casación en mención permite analizar criterios interpretativos sobre los límites de la libertad de expresión al servicio de la libertad sindical (huelga), a la luz de estándares jurisprudenciales y doctrinarios nacionales e internacionales. Esta problemática resulta particularmente relevante en un contexto de creciente conflictividad laboral y pluralismo sindical, como ocurre en el Perú, donde es necesario brindar mayor claridad jurídica para evitar decisiones que puedan restringir, de manera indebida, el ejercicio legítimo de derechos fundamentales en el ámbito laboral.

## **1.2. Presentación del caso**

El presente caso surge a raíz de la demanda interpuesta por cinco trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de Cementos Pacasmayo S.A.A.<sup>1</sup> (en adelante, el “Sindicato”) contra su empleadora, Cementos Pacasmayo S.A.A. (en adelante, “CPSAA” o la “Empresa”), luego de ser despedidos por exhibir pancartas con frases críticas durante la huelga general indefinida convocada el 31 de julio de 2017 por la Federación de Trabajadores del Cemento y Premezclado del Perú (en adelante, la “Federación”).

En primera instancia, el Juzgado Civil de Pacasmayo declaró infundada la demanda, al considerar que el despido estaba justificado por la comisión de falta grave por injuria, conforme al literal f) del artículo 25 del TUO de la LPCL. En segunda instancia, la Primera Sala Laboral de Trujillo advirtió indicios de un despido nulo por represalia sindical, al amparo del artículo 29 del mismo cuerpo normativo. Finalmente, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa, validó el despido y desestimó la aplicación del artículo 23.5 de la Ley Nro. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “NLPT”), que regula la aplicación de presunción a partir del análisis indiciario.

---

<sup>1</sup> Goicochea Chávez Víctor Hugo, Mendo Valerio Juan Carlos, Carrasco Quezada Hebert Teodomiro, Palacios Puitiza Juan Carlos y Paz Portilla, Victor Gerardo.

El **problema principal** que se abordará en el presente informe es el siguiente: ¿Los demandantes cometieron la falta grave de injuria, en contra de representantes del empleador durante su participación en la huelga del 31 de julio de 2017 convocada por la Federación? Para resolverlo, se plantean tres problemas jurídicos secundarios que a continuación se detallan.

El **primer problema secundario**, necesario para resolver el problema principal, se refiere a, en el marco de la libertad sindical, ¿cuál es el alcance del derecho inespecífico a la libertad de expresión a nivel de la normativa y jurisprudencia nacional e internacional, y si esta fue ejercida adecuadamente por los demandantes?

Este apartado se centra en delimitar el contenido del derecho a la libertad de expresión, particularmente en el marco de las relaciones laborales y del ejercicio de la libertad sindical. Para ello, se revisará el marco normativo aplicable: el inciso 4 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante, la “Constitución”), el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, en adelante, “CADH”), literales c) y g) del artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos<sup>2</sup> (en adelante, la “OEA”), el artículo XXII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (en adelante, “DADDH”), el artículo 8 de Protocolo de San Salvador, el inciso 4 del artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, “DUDH”), inciso 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante “PIDESC”), el Convenio Nro. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la “OIT”) sobre libertad sindical, el Convenio Nro. 98 de la OIT sobre negociación colectiva, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, (en adelante, la “LRCT”), aprobada por el Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR y su Reglamento, el literal f) del artículo 25 del TUO de la LPCL, y el artículo 32 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo Nro. 001-96-TR).

---

<sup>2</sup> Dicha disposición forma parte de nuestro ordenamiento jurídico en atención al artículo 26 de la CADH.

Para dotar de contenido a estos dispositivos, se considerará la jurisprudencia internacional relevante, entre las que destacan el caso Lagos del Campo vs. Perú y el caso Tristán Donoso Vs. Panamá, el caso Kimel vs. Argentina, e instrumentos internacionales como la Opinión Consultiva OC-5/85. Además, pronunciamientos de la Corte Suprema (por ejemplo, las Casaciones Laborales Nros. 24775-2019-LIMA ESTE, 27991-2022-AREQUIPA, 19856-2016-LIMA ESTE, 16242-2016-AREQUIPA, 18214-2017-LIMA, 4400-2017-LIMA, 3356-2018-LIMA, 4737-2020-LIMA) y el Tribunal Constitucional (por ejemplo, la sentencia emitida en el Expediente Nro. 018-96-I/TC).

A partir de este marco y de la doctrina revisada, se evaluará si los demandantes ejercieron su derecho a la libertad de expresión, un derecho laboral inespecífico, dentro de los límites establecidos.

El **segundo problema secundario**, necesario para resolver el problema principal, se refiere a la siguiente pregunta: ¿las frases contenidas en las pancartas exhibidas por los demandantes en un contexto en ejercicio del derecho de huelga representan injuria en contra de los representantes del empleador?

En este punto, expondremos la regulación en torno a la injuria y, ante la ausencia de una definición en el ámbito laboral, se recurrirá a la jurisprudencia y doctrina a fin de dotarla de contenido y determinar el bien jurídico protegido: el derecho al honor. A partir de ello, analizaremos el conflicto entre los derechos fundamentales: por un lado, el derecho a la libertad de expresión de los trabajadores al servicio de la libertad sindical, en el marco de una huelga; y, por otro lado, el derecho al honor y a la buena reputación de los representantes de la empresa.

Para resolver este conflicto, se propone aplicar un test de ponderación que permita evaluar si las expresiones vertidas por los trabajadores superan los

estándares de idoneidad, necesidad y proporcionalidad exigidos para el ejercicio legítimo de un derecho fundamental.

De manera preliminar, sostenemos que las frases contenidas en las pancartas no alcanzan el umbral de injuria, sino que se trató de expresiones críticas dirigidas a visibilizar reclamos laborales, propias del contexto de una huelga sindical. Estas manifestaciones ocurrieron en un espacio público, durante una huelga convocada por la Federación, y con conocimiento de la empresa. Por tanto, su carácter colectivo y reivindicativo permite enmarcarlas dentro del ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión. En consecuencia, se concluye preliminarmente que no se ha configurado la falta grave de injuria alegada por el empleador.

El **tercer problema secundario**, necesario para resolver el problema principal, está orientado a reflexionar sobre un tema de carácter procesal: en caso la Corte Suprema hubiera aplicado el inciso 5 del artículo 23 de la NLPT y realizado un análisis de los indicios existentes, ¿habría llegado, aun así, a concluir que el despido de los demandantes por injuria fue válido?

Este problema aborda un aspecto procesal relevante: la carga probatoria en casos de posible existencia de un hecho lesivo. El inciso 5 del artículo 23 de la NLPT permite al juez laboral presumir la existencia de un despido nulo si el trabajador presenta indicios razonables de afectación a sus derechos, y el empleador no acredita una justificación objetiva y razonable de su decisión.

De haberse aplicado esta norma en el caso en concreto, consideramos que la Corte Suprema hubiera valorado un conjunto de hechos concurrentes que, consideramos, constituyen indicios suficientes de una represalia antisindical, entre ellos resaltan tres. Primero, el inicio del procedimiento de despido al día siguiente de proclamarse la Lista Única ganadora para la Junta Directiva del Sindicato (periodo 2017-2018), en la que dos de los demandantes resultaron electos. Segundo, la injerencia del empleador en la elección sindical,

cuestionando la validez del proceso electoral por supuestos incumplimientos estatutarios. Tercero, la negativa de la empresa a reconocer la extensión del mandato de la Junta Directiva anterior, medida adoptada por el Sindicato tras el despido de los nuevos dirigentes.

Más aún si, mediante la Resolución de Intendencia Nro. 272-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de fecha 16 de octubre de 2019, que agotó la vía administrativa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, la "SUNAFIL") confirmó la multa impuesta contra CPSAA que ascendió al importe de S/ 75,633.75 por incurrir en una infracción muy grave en materia laboral<sup>3</sup>, por afectar la autonomía sindical al haber realizado actos de injerencia en el derecho que tiene toda organización sindical de elegir libremente a sus representantes, organización su administración y sus actividades. Cabe precisar que dicha inspección inició a partir de la denuncia interpuesta por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP).

Estos hechos evidencian una intervención del empleador en la vida interna del sindicato y sugieren un móvil discriminatorio. En ese sentido, de haberse aplicado el inciso 5 del artículo 23 de la NLPT, la Corte Suprema habría estado obligada a analizar los indicios presentados y, en su caso, aplicar la presunción de existencia de una represalia antisindical, declarando inválido el despido.

---

<sup>3</sup> De conformidad con el inciso 10 del artículo 25 de la LRCT.

## **II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES**

### **2.1. Antecedentes**

#### **1. El aviso del Sindicato a la Empresa sobre la huelga general indefinida**

El 18 de julio de 2017, la Empresa es notificada con una carta mediante la cual el Sindicato comunicó que, en Asamblea General Extraordinaria, realizada el 31 de mayo de 2017 a las 7:30 p.m., por unanimidad, acordó acatar el acuerdo de la Federación de realizar una huelga general indefinida, iniciando el 31 de julio de 2017 desde las 00:00 horas en la ciudad de Lima, a fin de exigir al Gobierno del Perú y a la Empresa, las siguientes materias (Anexo 1-I de la demanda):

- Defensa de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su aplicación irrestricta.
- Por un pago justo de la participación de utilidades y por una Reglamentación que no afecte el derecho de los trabajadores.
- No a la flexibilización laboral.
- Contra los despidos y en defensa de la libertad sindical.
- Por mejoras de condiciones de trabajo.
- Cese de actos de hostilización laboral contra dirigentes y afiliados.
- Por una igualdad salarial “igual trabajo igual retribución”.
- Contra la desnaturalización de la intermediación laboral.

#### **2. Constancia de Reunión Extraproceso convocada entre la Federación y las empresas empleadoras**

El 26 de julio de 2017, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, el

“Ministerio” o “MTPE”), levantó la “Constancia de Reunión Extraproceso” mediante la cual se dejó constancia de la concurrencia de los representantes de la Federación y la inasistencia de los representantes de las empresas Unión de Cementos S.A.A – Atocongo, Cementos Yura S.A., Cementos Pacasmayo S.A.A., Unión de Concreteras, Concremax, Distribuidora Norte Pacasmayo, a pesar de haber sido debidamente notificados.

### **3. Inicio del procedimiento de investigación**

El 23 de agosto de 2017, la Empresa cursó cartas notariales a cada uno de los cinco trabajadores listados en la página 1 del presente documento, de manera individual. En dicha misiva, la Empresa comunica que había tomado conocimiento de la exhibición pública de pancartas realizada el 31 de julio de 2017 en la ciudad de Lima, las cuales contenían afirmaciones graves, al atribuirle la comisión de supuestas conductas a trabajadores representantes de la empresa: Gerente Central de Operaciones; y Superintendente de Administración y Gestión Humana. Se decidió iniciar un procedimiento de investigación interna, por lo cual, se les otorga a los trabajadores un plazo de cinco (5) días para hacer llegar un informe escrito en el que precisen lo siguiente:

- El alcance de las afirmaciones contenidas en la pancarta y las pruebas que sustentan las mismas.
- Los motivos por los cuales exhibió la pancarta, así como el contexto en que realizó dicha exhibición.
- Precisar si diseñó y/o participó en el proceso de elaboración de la pancarta. De no ser el caso, precisar:
  - La identidad de la persona o personas que diseñaron o participaron en la elaboración de la pancarta.

- La identidad de la persona o personas que le entregaron la pancarta.
- La identidad de la persona o personas que le solicitaron que exhibiera la pancarta durante la movilización.

#### **4. Carta de absolución del Sindicato**

El 28 de agosto de 2017, la Empresa fue notificada con una carta enviada por el Sindicato, mediante la cual se absuelven, en un solo documento y de manera conjunta, las cartas notariales que previamente habían sido dirigidas individualmente a cada trabajador.

En dicha misiva, el Sindicato sostiene que: (i) el 31 de julio de 2017, todos los afiliados se movilizaron a la ciudad de Lima, exigiendo el cumplimiento de sus derechos, dichas exigencias no solo fueron planteadas a través de la prensa, sino en volantes, carteles y pancartas; (ii) ninguno de éstos contiene graves afirmaciones contra representantes de la empresa; por el contrario, se afirma que el Sindicato da a conocer a la autoridad y a la opinión pública la conducta laboral de la Empresa y sus funcionarios operativos contra sus trabajadores.

#### **5. Carta de preaviso de despido (inicio del procedimiento de despido)**

Las cartas de imputación de cargos fueron cursadas de manera individual a cada trabajador, pero en tres fechas distintas: el 07 de setiembre de 2017 a Juan Carlos Mendo Valerio (secretario general) y Víctor Hugo Goicochea Chávez (secretario de prensa y propaganda); el 12 de setiembre de 2017 a Víctor Gerardo Paz Portilla y Rolando Ernesto Palacios Puitiza; y el 19 de setiembre de 2017 a Herbert Teodomiro Carrasco Quezada.

En dicha misiva, la Empresa imputó faltas graves previstas en el artículo 25 literales a) y f), esto es, injuria en contra del empleador y sus representantes e incumplimiento de obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral. La Empresa sostuvo principalmente tres razones. Primero, que los trabajadores han incurrido en un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión, ya que las frases empleadas y contenidas en las pancartas muestran un total irrespeto por la imagen, nombre y buena reputación de la empresa y sus representantes, toda vez que contiene afirmaciones falsas, agraviantes y ofensivas. Segundo, ninguno de los trabajadores respondió a la información detallada y requerida por la Empresa en la carta cursada con fecha 22 de agosto de 2017. Tercero, que los trabajadores, de manera individual, contaban con antecedentes disciplinarios de años anteriores por inconductas diversas.

#### **6. Carta de descargos de los trabajadores**

Los trabajadores respondieron de manera individual a través de su carta de descargos y en fechas diferentes, conforme al siguiente detalle:

Con fecha 12 de setiembre de 2017, la Empresa fue notificada con las cartas de descargos de los trabajadores dirigentes sindicales, señores Juan Carlos Mendo Valerio (secretario general) y Víctor Hugo Goicochea Chávez (secretario de prensa y propaganda), en la cual señalaron, respectivamente que: (i) es cierto que portaron pancartas en la movilización convocada por la Federación, pero desconocían el contenido de la frase, ya que dicha pancarta no fue elaborada por ellos, sino que la encontraron listas cuando llegaron a Lima. Afirman que lo contrario sería haber elaborado la pancarta de manera

consciente y deliberada; (ii) los hechos deben analizarse dentro del contexto en que se dieron: participación de un acto sindical, huelga convocada por la Federación, para reclamar una serie de derechos laborales; (iii) los antecedentes disciplinarios invocados por la Empresa no tienen asidero, toda vez que ya se aplicaron las sanciones correspondientes por cada hecho y no se trata de hechos similares al imputado; (iv) dichos trabajadores postularon el 06 de setiembre de 2017, antes de que se curse la carta de preaviso, como parte de la Lista Única para la Junta Directiva del Sindicato por el periodo 2017-2018 y fue la lista ganadora conforme al acta de sesión del 10 de setiembre de 2017; (v) las pancartas también fueron portadas por dos trabajadores adicionales que no se encuentran involucrados en este procedimiento (Jorge Vargas, Víctor Florián, etc.), pero a ninguno se le ha iniciado el procedimiento de despido. Acotan que se desafilaron después de participar en la huelga.

Con fecha 18 de setiembre de 2017, la Empresa fue notificada con las cartas de descargos de los trabajadores afiliados Víctor Gerardo Paz Portilla y Rolado Ernesto Palacios Puitiza; y, con fecha 25 de setiembre de 2017, del trabajador Heber Carrasco Quezada, en las que señalaron, respectivamente, lo siguiente: (i) que ninguna de las pancartas exhibidas contenía afirmaciones contra representantes de la empresa; (ii) que cada trabajador sí respondió a la carta de la Empresa de fecha 22 de agosto de 2017 a través de su sindicato; y (iii) que se encontraron ejerciendo su derecho a la huelga.

## **7. Carta de despido**

El 14 y 29 de setiembre de 2017, la Empresa comunicó su decisión de despedir a los trabajadores a través de cartas individuales, las cuales señalan las siguientes principales razones: (i) los trabajadores han reconocido que los hechos imputados son verdaderos, pero señalan

que nunca tuvieron conocimiento del contenido de las pancartas que exhibieron públicamente; (ii) en ningún extremo de los descargos niegan el carácter injurioso de las frases exhibidas, sino que se pretende trasladar la responsabilidad de la elaboración del cartel a la Federación; (iii) la falta grave de faltamiento de palabra la comete la persona que exhibe públicamente el cartel con la frase injuriosa y no la persona que haya escrito o impreso el documento, inclusive si se ha realizado fuera del centro de trabajo, siempre que tal ofensa se derive directamente de la relación laboral; (iv) la referencia a antecedentes disciplinarios en la carta de preaviso no corresponde a una doble sanción, sino que demuestra varios incumplimientos a lo largo de la relación laboral que han sido tomados en cuenta para el inicio del procedimiento de despido.

Finalmente, con relación a los dirigentes sindicales, la Empresa señala que no se ha acreditado que, de forma previa al envío de la carta de preaviso, haya tomado conocimiento de su participación en las elecciones sindicales, por lo que, no existiría nexo causal entre las elecciones y el procedimiento de despido.

**8. El Sindicato comunica la ampliación de vigencia de la Junta Directiva anterior (2016-2017) tras despido de dirigentes sindicales**

El 01 de octubre de 2017 el Sindicato notifica vía notarial a la Empresa una carta en la que comunica que, debido al despido de los dirigentes de la nueva Junta Directiva del Sindicato, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51 del Estatuto, en la Asamblea General Extraordinaria del 16 de setiembre de 2017, se acordó por unanimidad ampliar la vigencia de la actual Junta Directiva por seis (6) meses, es decir, del 01 de octubre de 2017 al 31 de marzo de 2018.

## **9. La Empresa rechaza la extensión de la Junta Directiva anterior**

Mediante carta de 06 de octubre de 2017, la Empresa señaló que la vigencia de la Junta Directiva del Sindicato del periodo 2016-2017 concluyó el 30 de setiembre de 2017, sin haber sido reelegida por el Sindicato mediante elecciones generales llevadas a cabo conforme a las reglas establecidas por el Estatuto. Asimismo, señaló que, ante la vacancia de alguno de los miembros de la Junta Directiva elegida por el periodo 2017-2018, corresponde el reemplazo de este, conforme a las reglas del Estatuto, no siendo posible la ampliación de vigencia de la Junta Directiva ya finiquitada. Adicionalmente, y en la misma fecha, la Empresa se negó a otorgarles la licencia sindical solicitada para asistir a la reunión extraproceso convocada por el MTPE y, en su lugar, ofreció otorgar de manera excepcional una licencia sin goce de haberes.

### **2.2. Hechos relevantes del caso**

#### **1. Demanda**

El 16 de diciembre de 2017, los cinco trabajadores despedidos interpusieron una demanda en la que pretenden su reposición por despido nulo por las causales contempladas en el artículo 29 literales a) y b) los cuales prevén expresamente el despido que tenga por motivo “la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”, y “ser candidato a representante a los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad”, así como el consecuente pago de remuneraciones devengadas.

En concreto, la demanda se sustenta en tres argumentos principales. Primero, el día de los hechos imputados, es decir, el 31 de julio de 2017, los demandantes se encontraron ejerciendo su derecho constitucional a la huelga, por lo que, no incumplieron sus obligaciones

de trabajo, ya que viajaron a la ciudad Lima, ubicación diferente a su centro de trabajo (Pacasmayo – La Libertad), de lo cual la Empresa tenía pleno conocimiento. Segundo, ninguna pancarta exhibida por el Sindicato contenía graves afirmaciones en contra de los representantes del empleador. Tercero, antes de la notificación de la carta de preaviso, dos de los trabajadores imputados postularon a la Lista para la nueva Junta Directiva, por lo que, gozaban de la protección del fuero sindical. Finalmente, sostiene que en realidad se trata un acto antisindical, debido a que la Empresa sanciona sin tomar en consideración el ejercicio del derecho a la huelga y viene desconociendo la ampliación de vigencia de la Junta Directiva 2016-2017 para el periodo 2017-2018, tan es así que se negó a otorgarles la licencia sindical solicitada.

## **2. Contestación de demanda**

En su escrito de contestación de demanda del 13 de marzo de 2018, la Empresa sostiene que las pancartas exhibidas por los trabajadores contienen expresiones injuriantes dirigidas a altos funcionarios, lo que hace inviable mantener la relación laboral. En particular, se atribuyeron frases ofensivas al Sr. Hugo Villanueva, calificándolo de manipulador, mentiroso y cobarde, y a la Sra. Miriam Silva, a quien se le imputaron actos de discriminación, lo cual constituye una acusación delictiva conforme al artículo 323 del Código Penal. Estas afirmaciones no solo carecen de sustento, sino que afectan gravemente la dignidad, imagen y reputación de ambos funcionarios.

Asimismo, la Empresa sostiene que las acciones de los trabajadores no respetaron el principio de proporcionalidad. No fueron idóneas ni necesarias, ya que las frases utilizadas no favorecen el diálogo, sino que los obstaculiza, no guardan relación directa con los reclamos realizados y vulneran derechos fundamentales. Además, resultaron

excesivas respecto a sus fines, afectando otros derechos constitucionales, tales como los referidos en el párrafo anterior.

Finalmente, se señala que la elección del Comité Electoral y de la Junta Directiva del sindicato no cumplió con los plazos ni requisitos establecidos en su Estatuto. El Comité fue elegido fuera del plazo previsto y coincidió con el inicio de un procedimiento de investigación. Asimismo, la lista de candidatos a la Junta Directiva fue presentada fuera del plazo mínimo de ocho días hábiles antes de la Asamblea, evidenciando una irregularidad en el proceso electoral interno.

### **3. Sentencia de primera instancia (infundada la demanda)**

El Juzgado Civil de Pacasmayo concluyó en su sentencia del 28 de enero de 2019 que el despido de los demandantes fue justificado, pues no se sancionó su participación sindical o en la huelga, sino la comisión de faltas graves por agraviar públicamente a altos funcionarios de la empresa mediante frases injuriantes, lo cual no resulta tolerable ni tampoco forma parte del derecho a la huelga o el derecho a la libertad de expresión. Fundamenta su decisión principalmente en tres razones.

Primero, los demandantes reconocen que, de forma pública y voluntaria, portaron una pancarta en la cual no solo se cuestiona una forma de proceder del empleador, sino que de manera formal se atacaba a la Sra. Miriam Alcira Silva García (Superintendente de Administración y Gestión Humana) y al Sr. Hugo Pedro Villanueva Castillo (Gerente Corporativo) con frases que resultan injuriantes, sin probar la veracidad de las imputaciones. Ello con independencia de que las pancartas portadas por los demandantes fueran o no elaboradas por estos, ya que conscientemente decidieron participar en

esta movilización, portando dicha pancarta cuando estuvieron en la total facultad de no portarlas.

Segundo, el argumento de que las pancartas fueron entregadas por la Federación fue considerado inverosímil, dado que el contenido se refería exclusivamente a personal de la empresa. Tercero, el Juzgado valoró también los antecedentes disciplinarios previos de los trabajadores, lo que reforzó la legalidad del despido.

#### **4. Apelación de la parte demandante**

El 05 de febrero de 2019, los demandantes interpusieron recurso de apelación a fin de que se revoque la sentencia de primera instancia, invocando los siguientes agravios:

Primero, sostienen que la sentencia apelada vulneró sus derechos fundamentales al no valorar adecuadamente los hechos y pruebas del proceso. Alegan que fueron despedidos a pesar de tener contratos a plazo indeterminado y participar en una huelga legal, en el marco de su legítima actividad sindical. Denuncian que se afectaron sus derechos a la libertad sindical, al trabajo, al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Segundo, cuestionan la validez de las cartas de despido, por carecer de motivación suficiente. Alegan que las imputaciones fueron genéricas y no individualizadas, sin detallar hechos o circunstancias concretas. Además, afirman que el Juzgado suplió indebidamente las deficiencias de las cartas al introducir argumentos no contenidos en ellas, vulnerando su derecho de defensa.

Tercero, sostienen que el despido fue nulo por estar motivado por su actividad sindical. Afirman que la empresa utilizó las supuestas faltas

como pretexto para encubrir una represalia antisindical. Denuncian actos como el desconocimiento de la elección de la junta directiva, la negativa a otorgar licencias sindicales y la presión para que los trabajadores renunciaran al sindicato como condición para evitar el despido.

Finalmente, presenta un medio probatorio extemporáneo, al adjuntar la Imputación de Cargos Nro. 0080-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de fecha 24 de abril de 2018 y el Acta de Infracción Nro. 011-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de fecha 15 de enero de 2018, mediante los cuales se impone una multa de S/ 75,633.75 por incurrir en actos antisindicales, de conformidad con el inciso 10 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, "RLEGIT"). En concreto, por interferir en la elección de la Junta Directiva sindical 2017-2018, vulnerando la autonomía sindical.

#### **5. Sentencia de segunda instancia (infundada la demanda)**

El 12 de noviembre de 2020, la Primera Sala Laboral de Trujillo concluyó que existían indicios de despido nulo, considerando que el verdadero motivo del cese fue la participación de los demandantes en actividades sindicales.

Primero, se acreditó que la Federación convocó a una huelga nacional indefinida a partir del 31 de julio de 2017, comunicada al Ministerio de Trabajo. Los demandantes participaron en esta movilización, cuyo objetivo incluía la defensa de derechos laborales, la libertad sindical y mejores condiciones de trabajo.

Los hechos imputados como faltas graves están directamente vinculados a esa participación sindical, pues las cartas de preaviso aluden a la exhibición de pancartas con frases críticas hacia

funcionarios de la empresa. Además, se advierte una preocupante coincidencia temporal entre actos sindicales y medidas disciplinarias: un día después de la asamblea sindical del 22 de agosto de 2017, en la que se eligió al Comité Electoral, se inicia la investigación interna; y pocos días después de la elección de dos demandantes como dirigentes (10 de septiembre), se emiten las cartas de preaviso de despido.

También se identificó un trato diferenciado: mientras que un trabajador no demandante que portó pancartas renunció al sindicato y solo recibió una suspensión, los demandantes, todos activos sindicalistas, fueron despedidos.

Respecto de las causales invocadas, la primera —incumplimiento de obligaciones— fue imputada de manera genérica, sin precisar qué deberes laborales se infringieron. En cuanto a la supuesta injuria, se señala que los hechos ocurrieron durante una manifestación sindical en la que es legítimo el uso de medios expresivos como pancartas, siempre que no se vulnere el orden público ni la moral. En este caso, el contenido de las pancartas no fue calificado como agravio objetivo.

En conclusión, la conducta de la empresa desconoce el contexto de conflicto colectivo y el ejercicio legítimo de derechos sindicales, configurando indicios razonables de una conducta antisindical.

## **6. La Empresa interpone el recurso de casación**

El 16 de diciembre de 2020 se interpuso recurso de casación, en el que se exponen seis causales de infracciones normativas, conforme al siguiente detalle:

Indebida aplicación del artículo 9 del TUO de la LPCL: La Sala Superior afirma que la Empresa debió sancionar tomando en cuenta los límites de razonabilidad. Sin embargo, en los casos de despido nulo —como el alegado— no corresponde analizar la proporcionalidad de la medida, sino verificar si hubo afectación a derechos sindicales conforme al artículo 29 del TUO de la LPCL.

Incorrecta aplicación del inciso 5 del artículo 23 de la NLPT: La Sala invocó erróneamente esta norma, que permite utilizar indicios cuando no se puede probar fehacientemente un despido discriminatorio. Sin embargo, el artículo aplicable era el inciso 3 del artículo 23, y correspondía a los demandantes acreditar el nexo entre el despido y actos antisindicales. Según la empresa, los demandantes no ofrecieron prueba directa ni indicios sólidos, y, además, se les concedieron licencias para participar en la huelga, lo que evidencia que la asistencia a la huelga no puede ser entendida —bajo ningún concepto— como el hecho que produjo el despido.

Interpretación errónea del inciso 5 del artículo 23 de la NLPT: No existían indicios suficientes de una conducta antisindical. La huelga no fue dirigida contra la empresa, sino contra políticas estatales. La empresa incluso mantenía buenas relaciones con el sindicato y no existían conflictos colectivos activos. La empresa inició una investigación, la cual concluyó que, de los 21 trabajadores involucrados, 8 de ellos no cometieron faltas laborales, por lo que no recibieron sanción; mientras que 7 fueron suspendidos y 6 fueron despedidos (dentro de este grupo se encuentran los demandantes).

Inaplicación del literal f) del artículo 25 del TUO de la LPCL: La Sala no valoró adecuadamente las frases injuriantes escritas en las pancartas. Según la empresa, estos actos configuran una injuria grave contra los representantes y deben ser sancionados, ya que exceden

los límites de la libertad de expresión y de la actividad sindical, vulnerando los derechos de la buena reputación y al honor de las personas. La huelga no fue ejercida contra la Empresa, sino contra las normas emitidas por el Estado peruano, por lo que las frases injuriantes exhibidas en los carteles no se encontraban ni siquiera dentro de un contexto de conflicto entre el Sindicato y la Empresa. Finalmente, la huelga del 31 de julio de 2017 fue declarada improcedente y luego ilegal, por lo que, la actividad sindical fue ilegal.

Interpretación errónea del artículo 32 del TUO de la LPCL: La Sala señaló que las cartas de despido contenían una alusión genérica, pues no se logra acreditar cuál es la obligación incumplida. Sin embargo, no se repara en que, en la carta de despido, no se requiere volver a precisar el detalle que ya se incluyó en la carta de preaviso de despido, donde se cumplió con comunicar al trabajador las faltas graves imputadas y los hechos que las sustentan.

Afectación al debido proceso y a la motivación de las resoluciones (incisos 3 y 5 del artículo 39 de la Constitución): Se cuestiona la coherencia en los argumentos de la sentencia. La Sala concluye que hubo un despido nulo, pero su argumentación se basa en criterios propios del despido arbitrario o fraudulento, como lo es el criterio de razonabilidad, lo que distorsiona el análisis legal y vulnera el principio de motivación establecido en la Constitución.

## **7. Causales declaradas procedentes por la Corte Suprema**

Mediante Decreto S/N de fecha 08 de setiembre de 2023, se declaró procedente las causales de (i) infracción normativa del inciso 5 del artículo 23 de la NLPT; e (ii) infracción normativa del literal f) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

## 8. Votos en discordia de los magistrados en Corte Suprema

El 03 de mayo de 2024, se emitió la resolución mediante la cual se dejó constancia de los votos en discordia con tres votos a favor y dos en contra del recurso de casación. A continuación, el detalle de los argumentos:

### (i) Sobre la aplicación indebida del inciso 5 del artículo 23 NLPT:

- **A favor:** YANGALI IPARRAGUIRE / CARLO CASAS / ATO ALVARADO

- Argumento: El inciso 5 del artículo 23 de la citada norma, establece que “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. La Corte no está de acuerdo con la Sala al haber aplicado este artículo, puesto que el literal a) del inciso 3 del artículo 23 de la NLPT establece que, a efectos de establecer el nexo causal entre el acto sindical y el despido, exige a las partes el aporte de la prueba mínima. Es a partir del cumplimiento de esta regla (la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos) que se puede aplicar la inversión de la carga de la prueba.

La Empresa demostró que el despido fue consecuencia de un hecho objetivo: los demandantes portaron pancartas injuriantes hacia dos representantes de la empresa, durante una manifestación del 31 de julio de 2017, mientras que no

se probó la relación de estos actos con el despido. Más aún, cuando ha quedado acreditado que los demandantes tenían autorización de su empleadora para participar en la huelga convocada por la Federación. Por lo tanto, la parte demandante no ha logrado cumplir con la carga probatoria revertida, mientras que la demandada sí ha satisfecho su carga probatoria.

- **En contra:** BUSTAMANTE DEL CASTILLO / YALÁN LEAL

- Argumento: Al haber aportado los demandantes elementos de juicio que acrediten el desarrollo de actividades sindicales el 31 de julio de 2017, fecha de los hechos imputados, es que resulta correcta la aplicación del inciso 5 del artículo 23 de la NLPT. Al haber aportado indicios suficientes para determinar la existencia del acto lesivo alegado.

(ii) **Sobre la inaplicación del literal f) del artículo 25 del TUO de la LPCL:**

- **A favor:** YANGALI IPARRAGUIRE / CARLO CASAS / ATO ALVARADO

- Argumento: Es necesario evaluar el contexto de tiempo y lugar del hecho que originó la sanción del despido, el cual se origina en circunstancias de la participación de la huelga convocada por la Federación en la ciudad de Lima contra la emisión de normas del gobierno.

De acuerdo con los medios probatorios de autos, se tiene que  
(i) los demandantes participaron en la referida manifestación;  
(ii) exhibieron públicamente pancartas que contenía frases

contra los representantes de la empresa; y (iii) contaban con antecedentes disciplinarios por incumplimiento de obligaciones.

Si bien refieren que dichas pancartas no fueron elaboradas por estos, sino otorgados por la Federación, ello no resulta relevante en tanto decidieron portar dichas pancartas. En este contexto, se considera que existe un ánimo injurioso, siendo frases que transgreden el honor, buena imagen y reputación, lo cual no forma parte del derecho a la libertad de expresión.

- **En contra:** BUSTAMANTE DEL CASTILLO / YALÁN LEAL

- Argumento: Con relación a las ofensas, falta de respeto o insultos dirigidos a superiores o colegas, debe valorarse el contexto de tensión y enfrentamiento generado por ambas partes. No todas las expresiones ofensivas justifican el despido, sino únicamente aquellas que lesionan de manera injusta el honor y dignidad de una persona, siempre que se produzcan en el marco o con motivo de la relación laboral. Las ofensas deben evaluarse según las expresiones usadas, su finalidad y el contexto en que ocurren.

No se considera una injuria, sino el ejercicio del derecho de expresión crítica de los demandantes hacia la Empresa y un mecanismo para impulsar la resolución de sus reclamos laborales, que ya se encontraban manifestados en una huelga indefinida, como parte de su lucha por resolver reclamos laborales durante una huelga indefinida. Se ha demostrado que los demandantes estaban en huelga para defender sus derechos, y las expresiones cuestionadas no prueban una afectación concreta a la empresa demandada.

**9. CASACION Nro. 08341-2022-LA LIBERTAD (fundado el recurso interpuesto por la Empresa).**

El 27 de setiembre de 2024, se emitió la resolución que resolvió en última instancia la presente controversia. Si bien existieron votos a favor y en contra del recurso, el voto dirimente se adhirió a los votos que decidieron declarar fundado el recurso, conformando así mayoría.

(i) **Fundado el recurso** (voto en mayoría): ATO ALVARADO / CARLOS CASAS / YANGALI IPARRAGUIRRE / CARRASCO ALARCÓN (dirimente)

o **Sobre la aplicación indebida del inciso 5 del artículo 23 NLPT:**

La Corte no comparte el criterio de la Sala Superior al aplicar los indicios establecidos en el inciso 5 del artículo 23 de la NLPT, dado que según el artículo 23.3. del mencionado cuerpo normativo, corresponde a quien afirma los hechos aportar la prueba mínima para establecer el nexo causal entre el acto sindical y el despido.

El despido fue consecuencia de un hecho objetivo: durante la manifestación del 31 de julio de 2017, los demandantes exhibieron pancartas que contenían frases injuriosas hacia dos representantes de la empresa, mientras que la parte demandante no logró demostrar la existencia de un nexo causal. Más aún cuando ha quedado acreditado que los demandantes participaron en la huelga con autorización de la Empresa.

- o Sobre la inaplicación del literal f del artículo 25 del TUO de la LPCL:

Es necesario evaluar el contexto de tiempo y lugar en que se originó la sanción. En este caso, los demandantes, junto con otros 16 trabajadores, se encontraban ejerciendo el derecho a la huelga en el contexto de la convocatoria de la Federación en la ciudad de Lima contra la emisión de normas del gobierno.

De acuerdo con los medios probatorios de autos, se tiene que (i) los demandantes participaron en la referida manifestación; (ii) exhibieron públicamente pancartas que contenía frases contra los representantes de la empresa; (iii) contaban con antecedentes disciplinarios por incumplimiento de obligaciones.

Si bien refieren que dichas pancartas no fueron elaboradas por estos, sino otorgados por la Federación, ello no resulta relevante en tanto decidieron portar dichas pancartas. En este sentido, existe un ánimo injurioso, pues se trata de frases que vulneran los derechos al honor, buena imagen y reputación, lo cual no forma parte del derecho a la libertad de expresión.

- (ii) **Infundado el recurso** (voto en minoría): BUSTAMANTE DEL CASTILLO / YALÁN LEAL

No se considera una injuria, sino el ejercicio legítimo del derecho de expresión crítica de los demandantes hacia la Empresa y un mecanismos para impulsar la resolución de sus reclamos laborales que ya se encontraban manifestados en una huelga indefinida, como parte de su lucha por resolver reclamos laborales durante una huelga indefinida. Se ha demostrado que los demandantes estaban en huelga para defender sus

derechos, y las expresiones cuestionadas no prueban una afectación concreta a la empresa demandada.



### III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

A continuación, listamos los problemas jurídicos que hemos identificado y que serán desarrollados a detalle en el presente informe jurídico.

#### 3.1. Problema principal

¿Los demandantes cometieron la falta grave de injuria en contra de representantes del empleador durante su participación en la huelga del 31 de julio de 2017 convocada por la Federación?

#### 3.2. Problemas secundarios

- **Primer problema secundario:** ¿Cuál es el alcance del derecho inespecífico a la libertad de expresión a nivel de la normativa y jurisprudencia nacional e internacional, y si esta fue ejercida adecuadamente por los demandantes?
- **Segundo problema secundario:** ¿Las frases contenidas en las pancartas exhibidas por los demandantes en un contexto en ejercicio del derecho de huelga representan injuria en contra de los representantes del empleador?
- **Tercer problema secundario (de carácter procesal):** En caso la Corte Suprema hubiera aplicado el inciso 5 del artículo 23 de la NLPT y realizado un análisis de los indicios existentes, ¿habría llegado, aun así, a concluir que el despido de los demandantes por injuria fue válido?

#### 3.3. Problemas complementarios

- **Primer problema complementario:** ¿El despido de trabajadores en pleno proceso electoral sindical vulnera el fuero de protección previsto

en el artículo 29 del TUO de la LPCL y en los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Perú?

- **Segundo problema complementario:** ¿El hecho de que la huelga haya sido declarado improcedente, y luego ilegal, tiene alguna incidencia en el análisis de la conclusión de que los demandantes incurrieron en falta grave por injuria?



#### **IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA**

##### **4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios**

**Problema principal: ¿Los demandantes cometieron la falta grave de injuria en contra de representantes del empleador durante su participación en la huelga del 31 de julio de 2017 convocada por la Federación?**

**Respuesta preliminar del problema principal:**

De manera preliminar, considero que los demandantes no cometieron la falta grave de injuria en contra de representantes del empleador durante su participación en la huelga del 31 de julio de 2017 convocada por la Federación.

Al respecto, el análisis de las preguntas secundarias formuladas permitirá comprobar si dicha hipótesis es acertada. Por ello, a continuación, se desarrolla las respuestas preliminares a dichas preguntas.

**Primer problema secundario: ¿Cuál es el alcance del derecho inespecífico a la libertad de expresión a nivel de la normativa y jurisprudencia nacional e internacional, y si esta fue ejercida adecuadamente por los demandantes?**

**Respuesta preliminar al primer problema secundario:**

El derecho inespecífico a la libertad de expresión se encuentra cubierta por distintos dispositivos normativos. A nivel nacional, en el artículo 2.4 y 23 de la Constitución Política del Perú y los límites regulados en el Código Penal, conforme al artículo 132 sobre difamación, artículo 130 sobre injuria y artículo 131 sobre calumnia. A nivel internacional, destaca el artículo 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), el artículo 19 del

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), en el artículo IV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH).

A fin de darle contenido a la referida normativa, en este apartado nos enfocaremos en desarrollar la interpretación del derecho a la libertad de expresión a través de pronunciamientos a nivel internacional y nacional. Sin ánimos de agotar la búsqueda y de manera preliminar, analizaremos las sentencias recaídas en el caso Lagos del Campo vs. Perú, el caso Tristán Donoso Vs. Panamá, el caso Kimel vs. Argentina y la Opinión Consultiva OC-5/85, emitidos por la Corte IDH, así como pronunciamientos nacionales de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional sobre la materia.

A partir de la comprensión del derecho a la libertad de expresión y del contenido interpretado por la jurisprudencia, se podrá analizar si este derecho fue ejercido adecuadamente por los demandantes durante su participación en la huelga del 31 de julio de 2017 convocada por la Federación.

**Segundo problema secundario: ¿Las frases contenidas en las pancartas exhibidas por los demandantes en un contexto de ejercicio del derecho de huelga representan injuria en contra de los representantes del empleador?**

**Respuesta preliminar al segundo problema secundario:** Este problema requiere analizar el límite entre el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión y la configuración de una injuria, entendida como una afectación ilegítima al honor, la reputación o la imagen de una persona. Para ello, consideramos necesario aplicar un test de ponderación que permita resolver el conflicto entre dos derechos fundamentales en tensión: de un lado, el derecho de los trabajadores a expresarse libremente en el marco de una huelga protegida por la libertad sindical; y, de otro lado, los derechos de los representantes del empleador a preservar su honor y buena reputación.

Desde una perspectiva preliminar, sostenemos que las frases atribuidas a los trabajadores no constituyen una injuria en sentido estricto. En cambio, deben entenderse como manifestaciones críticas propias del contexto de una huelga sindical, orientadas a visibilizar reclamos laborales y exigir mejores condiciones de trabajo. Estas expresiones se dieron en un espacio público, durante una huelga convocada por la Federación y con conocimiento de la empleadora, lo que refuerza su carácter colectivo y reivindicativo. En ese sentido, consideramos que dichas manifestaciones superan el test de proporcionalidad, por tratarse de una medida idónea, necesaria y proporcional, por lo que se encuentran amparadas en el marco del derecho a la libertad de expresión ejercido en el contexto de un conflicto colectivo, sin llegar a vulnerar derechos de los directivos involucrados.

**Tercer problema secundario: En caso la Corte Suprema hubiera aplicado el artículo 23.5 de la NLPT y realizado un análisis de los indicios existentes, ¿habría llegado, aun así, a concluir que el despido de los demandantes por injuria fue válido?**

De manera preliminar, consideramos que, si la Corte Suprema hubiera aplicado el artículo 23.5 de la NLPT, valorando los indicios disponibles en el expediente, habría llegado a una conclusión distinta: que el despido de los demandantes fue inválido. Este análisis requiere estudiar las condiciones en las que opera la presunción de despido nulo cuando no es posible probar fehacientemente el hecho lesivo alegado (en este caso, discriminación por afiliación o participación en actividades sindicales o ser candidato a representantes de los trabajadores), pero existen indicios razonables que permiten inferir su existencia.

En este punto, nos interesa precisar cuándo corresponde dejar de aplicar la regla tradicional de la carga de la prueba —según la cual quien alega debe probar— para dar paso a un sistema de indicios que active el mecanismo del artículo 23.5. Este artículo permite al juzgador presumir la existencia de un hecho lesivo

cuando el trabajador acredita un conjunto razonable de hechos concurrentes, y el empleador no logra justificar objetivamente su decisión.

De manera preliminar, sostenemos que en el presente caso existían varios elementos que, valorados de manera conjunta, constituían indicios suficientes de una conducta antisindical:

- (i) El inicio del procedimiento de despido apenas un día después de que se proclamara ganadora la Lista Única para la Junta Directiva del periodo 2017-2018, en la que dos de los demandantes resultaron electos como dirigentes sindicales;
- (ii) La injerencia de la Empresa en el proceso de elección interna del Sindicato, al cuestionar la validez de las elecciones del periodo 2017-2018 por supuestos incumplimientos estatutarios, relacionados con el plazo;
- (iii) La oposición de la Empresa a reconocer la decisión colectiva del Sindicato de extender la vigencia de la Junta Directiva 2016-2017, adoptada tras el despido de los nuevos dirigentes. Más aún si ello fue constatado por la SUNAFIL, quien, en su resolución de última instancia, determinó que incurrió en infracción muy grave por injerencia.

Estos hechos revelan una intervención directa del empleador en la vida interna del sindicato, vulnerando su autonomía colectiva. En consecuencia, de haberse aplicado el inciso 5 del artículo 23 de la NLPT, la Corte Suprema se habría visto obligada a valorar estos indicios como signos de represalia antisindical, y no como una justificación válida de despido por injuria.

#### **4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución**

De conformidad con lo adelantado, la postura preliminar del presente informe es que los demandantes no cometieron la falta grave de injuria en contra de representantes del empleador durante su participación en la huelga del 31 de

julio de 2017 convocada por la Federación. Por lo que, cuestionamos los fundamentos que sustentan la decisión adoptada por la Casación materia de análisis.

A continuación, presento brevemente las potenciales críticas que se desarrollarán más adelante respecto de dicha Casación:

**(i) La falta de análisis del literal f) del artículo 25 de la LPCL a la luz de la libertad de expresión en el marco de un conflicto sindical.**

Para sancionar por incurrir en la falta grave de injuria, la Corte Suprema se limita a constatar que los demandantes portaron pancartas con frases calificadas como ofensivas, sin analizar la connotación, la naturaleza y la finalidad de las frases y sin ponderar los derechos fundamentales en conflicto. No aplica un test de proporcionalidad que equilibre el derecho de expresión colectiva en conflicto laboral frente al derecho al honor y reputación de los funcionarios. La libre crítica —incluso severa— hacia representantes del empleador durante una protesta forma parte de la libertad sindical y de expresión; en este caso, la Corte omite este contexto y aplica un estándar restrictivo de injuria ajeno al carácter subjetivo y reforzado de la huelga colectiva.

**(ii) No aplica el inciso 5 del artículo 23 de la NLPT, a pesar de existir indicios razonables.**

La Corte Suprema sostiene que, al no haberse cumplido la carga mínima de la prueba del nexo causal (inciso 3 del artículo 23 de la NLPT), no era procedente acudir a la presunción de indicios (inciso 5 del artículo 23 de la NLPT). Sin embargo, omite que el artículo inciso 5 opera precisamente cuando el trabajador aporta un conjunto coherente de hechos concurrentes que, por sí mismos, constituyen indicios razonables de discriminación o represalia sindical. En el presente caso, existían, al

menos tres indicios fuertes (inicio del despido un día después de la elección sindical; cuestionamiento estatutario de la Junta Directiva electa; y negación de la extensión estatutaria de la directiva anterior con la consecuencia negación de otorgamiento de licencia sindical) que hubieran activado legítimamente la presunción y obligado a la empresa a desvirtuarlos con pruebas objetivas. Al omitir evaluar estos indicios, la Corte Suprema infringe el esquema probatorio diseñado por la Ley.



## **V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

A partir del presente apartado, se abordará el problema jurídico principal, esto es, determinar si los demandantes cometieron la falta grave de injuria, prevista en el literal f) del artículo 25 del TUO de la LPCL, en contra de los representantes del empleador, durante su participación en la huelga del 31 de julio de 2017 convocada por la Federación.

Para arribar a una conclusión jurídica sólida, se abordarán de manera progresiva los problemas jurídicos secundarios. Estos comprenden: (i) el alcance del derecho inespecífico a la libertad de expresión a nivel normativo y jurisprudencial nacional e internacional; (ii) el análisis del contenido y contexto de las frases exhibidas en las pancartas; y (iii) las reglas de la carga de prueba aplicable al despido nulo y la eventual aplicación del inciso 5 del artículo 23 de la NLPT, a fin de valorar si, a partir de los indicios existentes, podría sostenerse la validez del despido.

A continuación, se expondrá el marco teórico, normativo y metodológico que servirá como base para el desarrollo del análisis.

### **V.1. CAPÍTULO 1: MARCO METODOLÓGICO, TEÓRICO Y NORMATIVO**

El caso materia de análisis requiere revisar cuatro instituciones jurídicas clave que serán aplicadas de forma transversal en el informe: (i) el derecho inespecífico de la libertad de expresión en el ámbito laboral, (ii) la falta grave de injuria como causa justa de despido, (iii) la libertad sindical y el ejercicio del derecho a la huelga; y (iv) el despido nulo y sus elementos indiciarios. Estas instituciones serán previamente definidas a fin de contar con herramientas conceptuales claras para su aplicación concreta al caso.

En la primera parte del trabajo se utilizará el método exegético, ya que permite identificar la norma aplicable a una situación concreta y analizar su contenido (Villalón, 2016, p. 19). Este enfoque resulta pertinente porque se desarrollará la regulación vigente, aplicable al Perú, de las instituciones jurídicas identificadas en el párrafo anterior.

En la segunda parte del trabajo se aplicará el método analítico, pues esta herramienta permite descomponer un fenómeno complejo en sus distintos elementos, cualidades y relaciones (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 180). De esta manera, se dotará de contenido a las instituciones jurídicas a través del análisis de los criterios jurisprudenciales y doctrinarios nacionales e internacionales.

Finalmente, en la última parte del trabajo se optará por el método propositivo (Villalón, 2016, p. 25), dado que se formulará una crítica jurídica al razonamiento expuesto por la Corte Suprema en la Casación Nro. 8341-2022-La Libertad, sobre las causales declaradas procedentes, particularmente, en torno a la falta de análisis del literal f) del artículo 25 de la LPCL sobre la falta grave injuria y la inaplicación del inciso 5 del artículo 23 de la NLPT. A partir de dicho análisis, se plantearán propuestas interpretativas que busquen compatibilizar el ejercicio de derechos fundamentales en el ámbito laboral con el legítimo uso del poder disciplinario por parte del empleador.

## **1. EL DERECHO INESPECÍFICO DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

En el marco del reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, el artículo 23 de la Constitución establece que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (1993). En este sentido, el poder disciplinario del empleador tiene como límite el respeto no solo de los derechos reconocidos en el ámbito estrictamente laboral, sino también de los derechos constitucionales reconocidos a toda persona. Así lo ha entendido también el Tribunal

Constitucional, por ejemplo, en la sentencia recaída en el Expediente Nro. 1124-2001-AA/TC<sup>4</sup>.

Asimismo, el numeral 4 del artículo 2 de la Constitución establece como derecho fundamental de toda persona: “A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley”(1993). En este punto, podemos establecer dos cuestiones: (i) el derecho a la libertad de expresión es un derecho constitucional reconocido también a los trabajadores y que debe ser respetado por el empleador, constituyendo un límite a su poder disciplinario; y (ii) se prohíbe la censura previa, lo cual evidencia que el constituyente prefiere el ejercicio a la libertad de expresión de todo ciudadano, con la responsabilidad posterior que ello pudiese generar.

El derecho a la libertad de expresión ejercida en el ámbito laboral es denominado por la doctrina como “derecho inespecífico” del trabajador. Al respecto, Javier Neves indica que el artículo 23 de la Constitución protege entre otros derechos, a la libertad de expresión, el cual es reconocido a los trabajadores no por su calidad de tales, sino por su calidad de ciudadanos (2018, p. 71). En esa línea, Pasco Cosmópolis señala que, si bien los derechos específicos consisten en los derechos laborales que corresponden a los trabajadores en su calidad de tales como los individuales (descanso semanal obligatorio, vacaciones, jornada máxima legal, remuneración mínima vital, entre otros) y colectivos (libertad sindical, negociación colectiva y huelga), éstos no son los únicos derechos reconocidos a los trabajadores, sino que también le corresponden los derechos reconocidos a todos los ciudadanos tales como el derecho a la libertad de expresión (2012,13-14).

---

<sup>4</sup> Para mayor referencia, véase el Fundamento 7 de la referida sentencia: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>.

Sin embargo, la presentación del derecho a la libertad de expresión no podría estar completa sin traer a colación su reconocimiento internacional, por cuanto los tratados internacionales ostentan rango constitucional, de conformidad con una lectura sistemática de los artículos 3 y 57 (segundo párrafo), así como la Cuarta Disposición Final y Transitoria (Constitución Política del Perú, 1993).

Sobre la materia, el Perú ha aprobado diversos instrumentos internacionales. En concreto, a nivel universal, el derecho a la libertad de expresión se encuentra previsto en el artículo 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Asimismo, a nivel regional, el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y el artículo IV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH). Veamos su contenido y los límites previstos:

Instrumento	Contenido	Límite
Artículo 19 de DUDH <sup>5</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho de expresar opiniones y no ser molestado por manifestarlas.</li> <li>• Facultad de buscar y obtener información u opiniones, así como difundir las mismas.</li> <li>• Sin restricciones geográficas, utilizando cualquier forma de expresión.</li> </ul>	No se prevé.
Artículo 19 de PIDCP <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No ser molestado por sus opiniones.</li> <li>• Libertad para explorar, acceder y compartir todo tipo de información, sin limitaciones territoriales.</li> <li>• Vía verbal, escrita, artística o por cualquier medio.</li> </ul>	Admite restricciones en virtud de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el respeto a la <b>reputación</b> y demás derechos de otras personas.</li> </ul>

<sup>5</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

<sup>6</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Proteger la seguridad nacional, orden, salud o moral públicas.</li> </ul>
Artículo 13 de la CADH <sup>7</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda persona tiene derecho a pensar y expresarse libremente.</li> <li>Buscar, recibir y comunicar información y opiniones de cualquier naturaleza, sin importar fronteras.</li> <li>Vía oral, escrita, artística o por cualquier otro medio.</li> </ul>	<p>No puede ser condicionado, salvo que se busque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proteger los derechos o la <b>reputación</b> de terceros.</li> <li>Preservar la seguridad nacional, orden, salud o moral públicas.</li> </ul>
Artículo IV de la DADH <sup>8</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigar, opinar, expresarse y comunicar sus ideas libremente, utilizando cualquier forma o canal de difusión.</li> </ul>	<p>Artículo V:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Protección frente a ataques abusivos al <b>honor, reputación, vida privada y familiar.</b></li> </ul>

Dichos dispositivos normativos establecen que el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión comprenden la libertad de buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole, sin limitaciones de fronteras, a través de cualquier medio de expresión, sea éste oral o escrito, en forma impresa o artística, entre otros. Naturalmente, como todo derecho, no es absoluto, sino que encuentra límites en la garantía de otros derechos. Así, de una interpretación sistemática, tenemos como límites: (i) el respeto de los derechos de los demás como, por ejemplo, la reputación, el honor, la vida privada y familiar; y (ii) la protección de la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas.

Ahora bien, a fin de profundizar en el contenido del derecho a la libertad de expresión, corresponde revisar el desarrollo que se ha realizado sobre la materia.

<sup>7</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 1978.

<sup>8</sup> Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.

Por ello, a continuación, presentamos un cuadro compilatorio<sup>9</sup> de los pronunciamientos más relevantes:

Documento	Fecha	Contenido
Opinión Consultiva OC-5/85 (Corte IDH)	13 de noviembre de 1985	<p>El derecho a la libertad de expresión tiene <b><u>dos dimensiones</u></b> que deben ser garantizadas de manera simultánea: <b><u>individual y colectiva</u></b>. El <b><u>primero</u></b> refiere no solo a que <b><u>nadie sea impedido de forma arbitraria de manifestar su propio pensamiento</u></b>, sino que, además, protege la libertad de <b><u>utilizar cualquier medio apropiado para difundirlo</u></b> y llegar a la mayor cantidad de destinatarios. De esta forma, tanto la expresión y la difusión del pensamiento como el derecho a la información son indivisibles. Por lo tanto, una restricción al derecho de divulgación implica también una restricción al derecho de expresarse libremente (párr. 31)</p> <p>El <b><u>segundo</u></b> consiste en el derecho de <b><u>recibir cualquier información y conocer la expresión de la forma de pensar de otras personas</u></b>, en tanto representa un medio para intercambiar ideas entre los seres humanos. De esta forma, comprende tanto el derecho de cada persona a manifestar sus propios puntos de vista y opiniones como el derecho de todas las personas a conocer la opinión ajena (párr. 32).</p> <p>El abuso de la libertad de expresión no puede tener un control preventivo, pero sí <b><u>responsabilidad posterior</u></b>, siempre que se cumplan con <b><u>cuatro requisitos: (i) que las causales de responsabilidad estén previamente establecidas; (ii) exista una definición expresa y taxativa de las causales de restricción; (iii) fin legítimo perseguido; y (iv) que dichas causales de responsabilidad sean “necesarias para asegurar” sus fines</u></b> (párr. 39).</p> <p>La Corte IDH precisa que la expresión “necesarias para asegurar” debe entenderse dentro del marco de las exigencias propias de una sociedad democrática, es decir, <b><u>cualquier restricción a la libertad de expresión debe responder a una “necesidad imperiosa”, debe tener por finalidad proteger el</u></b></p>

<sup>9</sup> Elaboración propia.

		<p><b>“interés público imperativo”</b>. En ese sentido, no basta demostrar que la norma persigue un fin útil u oportuno, para que sea compatible con la CADH, <b><u>debe perseguir un objetivo colectivo</u></b> que justifique limitar el derecho (párr. 46). Esta regla no solo aplica para las restricciones del Gobierno, sino también en relaciones entre particulares (párr. 48).</p> <p>La <b><u>libertad de expresión es un pilar esencial</u></b> en una sociedad democrática, ya que es fundamental para la formación de la opinión pública y <b><u>resulta indispensable para que</u></b>, entre otros, <b><u>los sindicatos puedan desarrollarse plenamente</u></b> (párr. 70).</p>
<p>Caso Lagos del Campo vs. Perú (Corte IDH)</p>	<p>31 de agosto de 2017</p>	<p>La libertad de pensamiento y expresión es un derecho particularmente aplicable <b><u>en contextos laborales</u></b>. La Corte resalta que, en la medida de que exista un interés general o público, <b><u>se requiere un nivel reforzado de protección, especialmente</u></b>, respecto de aquellos que ejercen dicho derecho en un <b><u>cargo de representación</u></b> (párr. 96).</p> <p>En línea con la Opinión Consultiva OC-5/85, señala que, para que aplique la responsabilidad posterior, se deben reunir los siguientes requisitos: (i) previsto por ley; (ii) tener un objetivo permitido; y (iii) ser necesario en una sociedad democrática (párr. 102).</p> <p>Además, <b><u>para analizar la restricción de la libertad de expresión en un contexto laboral</u></b> se establece que se deberá tomar en cuenta los <b><u>siguientes requisitos concurrentes</u></b> (párr. 104-132):</p> <p><b>1. Calificación de las declaraciones:</b> lo cual implica determinar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Si las expresiones se realizaron en calidad de <b><u>representante sindical</u></b>;</li> <li>b. Si era de <b><u>interés público</u></b>, para ello se deben tomar en consideración algunos <b><u>elementos</u></b> como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contexto de conflicto laboral</li> <li>- Carácter colectivo de las manifestaciones</li> <li>- Objetivo y difusión en aras de atender cuestiones de relevancia para el gremio</li> </ul> </li> </ol>

		<p>c. <b>Entidad de las declaraciones</b>, es decir, si se trata de <b>denunciar irregularidades</b>.</p> <p><b><u>Bajo este contexto, la Corte IDH concluye que no se denota que exista un ánimo vejatorio</u></b> o doloso en contra de alguna persona en particular o que pudiera afectar el producto de la empresa. Si bien se trata de expresiones altisonantes sobre una situación denunciada no revisten de una entidad que traspase el umbral de protección.</p> <p><b>2. Legalidad y finalidad:</b> si bien la restricción puede encontrarse en una ley, esto no exime a las autoridades de aplicarla en concordancia con los demás derechos constitucionales y convencionales de los trabajadores.</p> <p><b>Necesidad y deber de motivar:</b> implica analizar si la sanción fue necesaria, en especial, en atención a los elementos detallados previamente.</p>
<p>Expediente Nro. 0905-2001-AA/TC</p>	<p>14 de agosto de 2002</p>	<p>La libertad de expresión ampara el derecho de toda persona para <b><u>expresar y difundir ideas, opiniones y juicio de valor, individual o colectivamente</u></b>, lo cuales <b><u>no pueden ser sometidos a una verificación de veracidad</u></b>. Por otro lado, la libertad de información protege el acceso y la difusión de hechos noticiosos objetivos y comprobables, los cuales sí están sujetos a un test de veracidad.</p>

Por su parte, a nivel nacional, el Tribunal Constitucional ha recogido lo establecido en la Opinión Consultiva OC-5/85 que constituye la primera oportunidad en la que la Corte IDH se pronunció sobre el derecho a la libertad de expresión. Así lo ha demostrado nuestro Tribunal en diversos pronunciamientos tales como las sentencias recaídas en los Expedientes Nros. 748-2000-AA/TC, Nro. 168-98-AA/TC, Expediente Nro. 473-2003-AA/TC.

En línea con lo anterior, para Eguiguren Praeli, la libertad de expresión es el derecho de toda persona a la difusión del pensamiento, opinión o juicios de valor. Y sostiene que, precisamente por su naturaleza, dicho contenido es estrictamente subjetivo e incluso podría contener información o apreciaciones discutibles o erradas y, por lo tanto, no puede ser sometido a un análisis de

veracidad a diferencia de lo que sucede con hechos de una noticia que, por su naturaleza de ser datos objetivos, sí pueden ser contrastables (Eguiguren, 2003, p. 44).

Según Blancas Bustamante, el ejercicio de la libertad de expresión en el marco de la relación laboral cobra “significación propia” porque contiene expresiones relacionadas al funcionamiento de la empresa, su gestión, el servicio que brinda y las relaciones laborales (2013, p. 172). Asimismo, indica que, en una sociedad democrática, la libertad de expresión tiene una posición preferente que tiende a reducir las restricciones que se puedan imponer, incluso frente a otros derechos fundamentales como el honor y buena reputación (2013, p. 180). Agrega que, si el derecho es ejercido por un representante de los trabajadores, adquiere especial relevancia, pues dicha libertad se encuentra al servicio de la libertad sindical (2013, 177).

Con lo expuesto, queda evidenciado que el derecho a la libertad de expresión, como derecho inespecífico, posee un sólido reconocimiento constitucional, convencional y jurisprudencial, así como un contenido sustantivo delimitado por la Corte IDH y el Tribunal Constitucional. Este marco resulta indispensable para analizar con rigurosidad jurídica los límites del poder disciplinario empresarial frente a expresiones realizadas por trabajadores en contextos sindicales o de protesta, como el que será objeto de estudio en el caso materia del presente informe. Solo comprendiendo plenamente esta institución es posible evaluar si su ejercicio fue legítimo o si, por el contrario, traspasó los límites constitucionalmente permitidos.

## **2. LA FALTA GRAVE DE INJURIA COMO CAUSA JUSTA DE DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO**

El artículo 22 de la Constitución establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. En consonancia con ello, su artículo 27 reconoce al trabajador “adecuada

protección contra el despido arbitrario”. Sin embargo, la norma suprema no determina la forma de protección frente al despido, sino que la remite al legislador.

El Tribunal Constitucional ha precisado que el contenido esencial del derecho al trabajo abarca dos aspectos: (i) el acceso a un empleo; y (ii) el derecho a no ser despedido sino por causa justa<sup>10</sup>. En atención a ello, el artículo 22 del TUO de la LPCL agrupa las causas justas de despido en razones de capacidad y de conducta. El artículo 24 añade que la comisión de una falta grave constituye causa justa vinculada a la conducta. Entre estas faltas, el literal f) del artículo 25 dispone:

“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**. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente” (énfasis agregado).

Como se puede observar, dicho dispositivo normativo no define qué se debe entender por injuria ni faltamiento de palabra ni establece cuándo un trabajador ejerce de manera ilegítima su libertad de expresión y vulnera injustificadamente derechos fundamentales ajenos. Por ello, resulta imprescindible determinar, con apoyo de la jurisprudencia y la doctrina, parámetros objetivos para identificar la falta grave de injuria.

Una primera aproximación se encuentra en el ámbito penal. El artículo 130 del Código Penal tipifica como injuria el hecho realizado por quien “ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho”. Para Bramont-Arias y García Cantizano, el honor de las personas (sea de personas naturales o jurídicas) es el bien jurídico protegido, el delito se configura con prescindencia

---

<sup>10</sup> Véase el Fundamento 12 de la sentencia recaída en el Expediente Nro. 1124-2001-AA/TC.

de la verdad o falsedad de la ofensa y exige dolo, es decir, se requiere consciencia y voluntad, el llamado “animus injuriandi” (1996, p. 122-124).

Sin perjuicio de ello, el caso materia de análisis del presente trabajo corresponde a una sanción disciplinaria en el ámbito laboral. En consecuencia, corresponde revisar la construcción de la injuria en esta disciplina del Derecho, recurriendo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y a la doctrina especializada. A continuación, presentamos un cuadro compilatorio<sup>11</sup> con las principales definiciones de la jurisprudencia sobre la materia:

Expediente	Sala	Fecha	Contenido
018-96-I/TC	TC	29 de abril de 1997	A diferencia de la calumnia o la difamación, la <b><u>injuria afecta</u></b> solo la dimensión íntima del <b><u>honor</u></b> : un ámbito esencialmente <b><u>subjetivo</u></b> que <b><u>depende de la escala de valores y la autoevaluación</u></b> de cada individuo, sin que interese la apreciación de otras personas.
Casación Laboral 24775-2019-LIMA ESTE	2° SDCYST <sup>12</sup>	24 de mayo de 2022	Se incurre en faltamiento de palabra cuando, de manera oral o escrita, se emplean <b><u>expresiones insultantes o humillantes que menoscaban la dignidad</u></b> del empleador, sus representantes o de otros trabajadores, como ocurre al hacer <b><u>burla de su aspecto físico</u></b> o al dirigirse a ellos con términos insultantes.
Casación Laboral 27991-2022 AREQUIPA	4° SDCYST	12 de marzo de 2025	Los elementos que deben ser tomados en cuenta para un pleno ejercicio de la libertad de expresión son los siguientes: (i) ausencia de un perjuicio hacia el empresario, como una crítica a la empresa sin alteración del orden y sin <b><u>ofensas hacia las personas que dañen su honor</u></b> ; (ii) el análisis del contexto en el

<sup>1111</sup> Elaboración propia.

<sup>12</sup> Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

			que se dieron las expresiones, no es lo mismo en una situación de conflicto que si las partes estuviesen en buenos términos; ánimo injuriante como la intención de causar un perjuicio a la empresa como tal o a sus representantes.
--	--	--	--

A nivel de la doctrina nacional, Marianella Ledesma Narvaez señala que la injuria consiste en expresiones, esto es, juicios de valor que, indistintamente de ser verdaderos o falsos, afectan el honor de otra persona, daña la imagen y perjudica su reputación (2012, p. 239). Al respecto, Elmer Arce indicó que, cuando ciertas conductas afectan derechos constitucionales de los empleadores o de otros trabajadores, tales como el honor, la imagen o la integridad física, pueden ser sancionadas si revisten una especial gravedad y han sido cometidas de forma intencional (2021, p. 499-500).

Asimismo, señala que corresponde al juez analizar tanto los factores objetivos como subjetivos que rodean la conducta del trabajador al incurrir en un acto de agresión verbal o física. No puede otorgarse el mismo peso a una expresión subida de tono de un dirigente sindical durante una negociación colectiva que si la misma frase se dijera en un contexto distinto (Arce, 2021, p. 500). Así, por un lado, el ámbito objetivo consiste en analizar si la expresión proferida por el trabajador es claramente ofensiva y no ambigua, por otro lado, el ámbito subjetivo, consiste en el *animus injuriandi* (Toyama, 2020, p. 576).

El profesor Blancas Bustamante sostiene que, para analizar el contenido ofensivo o vejatorio de las expresiones no es suficiente la sola existencia de una lesión al honor, injuria o faltamiento grave de palabra, sino que es necesario analizar otros elementos que listamos a continuación (2013, p. 172-180):

- (i) Considerar el momento y las circunstancias en que se emitieron las expresiones como en el caso de que se haya proferido en una clara situación de conflicto como una huelga. Además, es de especial relevancia considerar la calidad de representante de los trabajadores

pues, en esos casos, la libertad de expresión se encuentra al servicio del derecho fundamental a la libertad sindical por actuar en defensa de los intereses de los afiliados.

- (ii) La forma y el medio utilizado para emitir la expresión, siendo considerados como factores agravantes: a) el hecho de que se haya manifestado por escrito, pues evidencia que no responde a una reacción repentina, sino que se realizó con discernimiento; y b) si un documento privado de la empresa o expresión realizada en un ambiente privado son difundidos a la opinión pública en presencia de trabajadores o clientes o usuarios de la empresa. El autor considera este último hecho como un indicio del ánimo de injuriar.

Sin embargo, precisa que, incluso en esos casos, resulta importante analizar las circunstancias, por ejemplo, cuando se trata de una empresa grande con una gran cantidad de trabajadores, es probable que las organizaciones sindicales se vean en la obligación de difundir sus puntos de vista para que pueda ser conocido por todos los trabajadores. En este escenario, no necesariamente se evidenciaría un ánimo de injuriar a la empresa o sus representantes.

- (iii) Cuál es el fin que persigue el trabajador al manifestar su crítica. En muchos casos, mediante la libertad de expresión se busca proteger, a su vez, otros derechos en peligro como agravios a la libertad sindical, entre otros. En este escenario, el autor sustenta que se debe analizar si realmente dichas amenazas o agravios existen y si el ejercicio a la libertad de expresión busca que cesen.

Como podemos observar, la doctrina nacional entiende la injuria como toda manifestación —verbal, escrita o física— que, por su naturaleza inequívocamente ofensiva y su carácter intencional, menoscaba derechos constitucionales como el honor o la reputación de los empleadores, representantes o compañeros de trabajo.

A nivel internacional, estos derechos —que pueden colisionar con el derecho a la libertad de expresión— se encuentran previstos en el inciso 7 del artículo 2 de la Constitución, en el artículo 11, los incisos 2 y 3 del artículo 13 de la CADH, el artículo 12 de la DUDH y el inciso 3 del artículo 19 del PIDCP. La Corte IDH ha desarrollado su alcance en diversas sentencias. A continuación, se presenta un cuadro<sup>13</sup> que sintetiza esos fallos, la forma en que definen el honor y la reputación, y los criterios principales para ponderarlos frente a la libertad de expresión.

Sentencia	Fecha	Contenido	Criterios relevantes
Caso Tristán Donoso Vs. Panamá	27 de enero de 2009	<p>La <b>honra</b> se vincula “con la estima y valía propia, mientras que la <b>reputación</b> depende de la opinión que otros tienen de una persona” (párrafo 57).</p> <p>En el caso concreto, la Corte IDH concluyó que se lesionaron ambos derechos del Sr. Tristán, pues una conversación privada fue interceptada y <b>divulgada “ante dos auditorios relevantes para la vida de la presunta víctima”</b>, lo relacionaba con presuntas actividades ilícitas. Por lo que, la <b>opinión o valoración que dichas autoridades tuviesen sobre la valía y conducta de la presunta víctima repercutió en su honra y reputación</b> (párrafo 82).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expectativa legítima de privacidad</li> <li>• Divulgación no autorizada</li> <li>• Incidencia real en la imagen del afectado</li> </ul>
Caso Kimel vs. Argentina	2 de mayo de 2008	La Corte IDH indicó que, en el análisis sobre el interés público relevante, la libertad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés público de la información</li> </ul>

<sup>13</sup> Elaboración propia.

		<p>de expresión alcanza no solo “expresiones inofensivas o bien recibidas por la opinión pública, sino también la de <b><u>aquellas que chocan, irritan o inquietan a los funcionarios públicos o a un sector cualquiera de la población</u></b>” (párrafo 88).</p> <p>El Sr. Kimel publicó un libro, en el que emitió una opinión sobre el juez querellante. Sin embargo, la Corte valoró que <b><u>no se trató de una opinión sobre la vida personal</u></b> del juez en cuestión, tampoco <b><u>se le imputó una conducta ilícita, sino que</u></b> está relacionada con la causa judicial a cargo de dicho juez, es decir, <b><u>emitió un juicio de valor sobre el desempeño de su cargo</u></b>. La Corte IDH concluyó que las opiniones del Sr. Kimel no pueden ser objeto de sanción (párrafo 91 y 92).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor tolerancia a la crítica de figuras públicas</li> </ul>
<p>Caso Lagos del Campo vs. Perú</p>	<p>31 de agosto de 2017</p>	<p>La Corte IDH estableció que <b><u>la divulgación de información sobre asuntos laborales suele revestir carácter de interés público</u></b>. En primer lugar, <b><u>despierta un interés colectivo directo en los trabajadores involucrados</u></b>; su alcance se amplía cuando aborda <b><u>cuestiones de relevancia para un gremio específico</u></b> (párrafo 111).</p> <p>Además, señaló que las <b><u>declaraciones vertidas</u></b> en la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto laboral y relevancia sindical</li> <li>• Tono y propósito de la denuncia</li> <li>• Gravedad e intención de la ofensa</li> </ul>

	<p>entrevista tenían como fin principal <b><u>denunciar presuntas irregularidades</u></b> que, según el señor Lagos del Campo, <b><u>afectaban los intereses que él representaba</u></b>, acompañadas de <b><u>opiniones o críticas</u></b>. No se advierte en sus palabras una intención evidente de injuriar, difamar o agraviar a persona concreta alguna, ni de menoscabar los productos de la empresa. <b><u>Aunque “contenía particulares expresiones altisonantes sobre la situación denunciada, estas no revestían una entidad tal que traspasara el umbral</u></b> de especial protección del carácter de las denuncias expuestas en el marco del referido contexto” (párrafo 118).</p>	
--	--	--

En el Caso Lagos del Campo vs. Perú, la Corte IDH afirmó que la libertad de expresión y el derecho al honor deben mantenerse en equilibrio. Cuando se enfrentan, el juez debe aplicar un test de ponderación con tres etapas sucesivas: (i) verificación de la idoneidad y finalidad de la medida; (ii) análisis de su necesidad; y (iii) examen de su estricta proporcionalidad. Solo si la medida supera estos tres filtros resulta constitucionalmente válida. Más adelante, en Kimel vs. Argentina, la Corte precisó el alcance de cada etapa del test del siguiente modo:

- (i) **Idoneidad y finalidad de la restricción:** En la primera etapa, la Corte comprueba si la medida impugnada constituye un medio apto para alcanzar un fin legítimo conforme a la Convención —en este caso,

salvaguardar la honra o reputación— y descarta toda restricción que persiga objetivos ajenos al tratado. La pregunta central es si la sanción puede realmente contribuir a proteger el bien jurídico invocado. (párrafo 70)

- (ii) Necesidad de la medida utilizada: Superado el filtro de idoneidad, el Tribunal determina si existen alternativas menos lesivas que permitan alcanzar con igual eficacia la misma finalidad. Dado que el Derecho penal es la vía más severa, solo procede cuando no haya otros medios civiles o administrativos suficientes; de lo contrario, su empleo sería un uso abusivo del poder punitivo. (párrafo 74-77).
- (iii) Estricta proporcionalidad de la medida: se sopesa los bienes en conflicto para asegurarse de que el sacrificio impuesto al derecho a la libertad de expresión no resulte desmedido frente a la ventaja obtenida en la protección del honor. Este examen implica valorar la gravedad de la afectación al derecho restringido, la importancia del bien protegido y la relación de equilibrio entre ambos. (párr. 83, p. 21)

Ahora bien, conviene revisar cuáles son los criterios de la jurisprudencia nacional al momento de determinar la falta grave de injuria. A continuación, un breve cuadro compilatorio<sup>14</sup>:

Exp.	Fecha	Contenido	Criterio
Casación Laboral. 19856-2016-LIMA ESTE (2° SDCYST)	19 de setiembre de 2017	Un trabajador que comentó, a través de Facebook, en una publicación de la fotografía del Supervisor de Agentes de Seguridad: “y este rosquete tomando foto yo lo encontré durmiendo a las 2 y 30 de la mañana al cagón este y quien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje público y accesible.</li> <li>• Ofensas concretas a una persona identificable.</li> </ul>

<sup>14</sup> Elaboración propia.

		<p>le suspende a este huevón soplón de mier”.</p> <p>La Corte Suprema consideró que el comentario lesionaba abiertamente el honor del supervisor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lenguaje notoriamente denigrante.</li> </ul>
<p>Casación Laboral 16242-2016-Arequipa (2° SDCYST)</p>	<p>15 de marzo de 2018</p>	<p>Una trabajadora envió, junto con dos colegas, una carta al sindicato donde cuestionaba la aptitud profesional y la conducta ética de su jefe, señalando que: (i) carecía de competencia para dirigir un unidad logística; (ii) estaba “probando suerte” en el puesto; (iii) habría creado un ambiente de intranquilidad, preocupación e incomodidad; (iv) habría provocado malestar entre el personal, pues los integrantes de su área habrían cometido robo; (v) la habría invitado a tomar un café y propuesto visitarla en su domicilio, conductas que la trabajadora consideró inadmisibles en el ámbito laboral.</p> <p>Posteriormente, la trabajadora concedió una entrevista a un semanario de amplia circulación en Arequipa, donde reconoció la veracidad de la carta. Esta declaración sirvió de base para un artículo periodístico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión masiva a través de un medio de comunicación.</li> <li>• Se dañó la imagen de la persona y de la empresa en sí.</li> </ul>
<p>Casación Laboral 18214-</p>	<p>5 de noviembre de 2018</p>	<p>El trabajador denunció penalmente al representante de la empresa por apropiación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso instrumental del proceso penal evidencia el propósito</li> </ul>

<p>2017- Lima</p> <p>(2° SDCYST)</p>		<p>ilícita, alegando el no pago de beneficios.</p> <p>La Corte Suprema advirtió que el fuero penal no era competente para reconocer créditos laborales y que la denuncia solo pretendía menoscabar la imagen del directivo.</p>	<p>deliberado de dañar honor y buena reputación.</p>
<p>Casación Laboral Nro. 4400- 2017- LIMA</p> <p>(2° SDCYST)</p>	<p>14 de mayo de 2019</p>	<p>Mediante Facebook, el trabajador escribió: “Totalmente de acuerdo y si leen esto. Ya les dije en su cara, no son eternos, pero si son basura y de lo peor”.</p> <p>La Corte Suprema declaró que tales expresiones no iban dirigidas a sujetos concretos y, por tanto, no constituían injuria laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de destinatario identificado.</li> </ul>
<p>Casación Laboral Nro. 3356- 2018- LIMA</p> <p>(2° SDCYST)</p>	<p>10 de marzo de 2021</p>	<p>Durante una huelga, un dirigente llamó al empleador “sinvergüenza”, “corrupta” y dijo que “meten bala”.</p> <p>La Corte Suprema entendió que ello se dio en un contexto de conflicto colectivo y formaba parte del ejercicio de la libertad sindical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto de conflicto laboral: huelga.</li> <li>• Protección reforzada de la libertad de expresión y de huelga.</li> </ul>
<p>Casación Laboral Nro. 24775- 2019- LIMA ESTE</p> <p>(2° SDCYST)</p>	<p>24 de mayo de 2022</p>	<p>En un chat de WhatsApp con varios trabajadores, el demandado llamó al gerente de RR. HH. “el pelón”, “el pelao” y “ese huevón”.</p> <p>La Corte Suprema señaló que no hay motivo válido para ofender a alguien por su aspecto físico ni emplear</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofensas dirigidas a una persona identificada.</li> <li>• Lenguaje degradante.</li> </ul>

		expresiones peyorativas al referirse a esa persona.	
Casación Laboral Nro. 4737-2020-LIMA (2° SDCYST)	10 de enero de 2023	<p>Una trabajadora afiliada al sindicato comentó publicaciones en Facebook, de modo público, con frase como “cencosud una mrda”, “donde la explotación es un placer...jijijiji”.</p> <p>Sobre el primer comentario, la Corte Suprema concluyó que, aunque usó términos soeces, no hubo intención de desprestigiar ni se acreditó daño al honor del empleador. Fue una reacción espontánea ante un video sindical que denunciaba presuntas vulneraciones de derechos laborales.</p> <p>Sobre el segundo comentario, la Corte Suprema concluyó que el despido impuesto fue desproporcionado, ya que se debió considerar los antecedentes laborales de la trabajadora y aplicado una sanción disciplinaria menos gravosa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto sindical: la expresión se emitió como reacción a un video difundido por el sindicato sobre presuntas vulneraciones de derechos laborales.</li> <li>• Valoración de antecedentes laborales para graduar la sanción.</li> </ul>
Casación Laboral Nro. 7790-2022 Junín	16 de mayo de 2024	Un trabajador publicó en Facebook los siguientes comentarios: “(...) qué le puedes exigir a aquellos que no sufren, que no sudan como nosotros exponiéndonos a maltratos, faltas de respeto y humillaciones de los clientes (...) realmente da pena como una empresa se ufana de ser la mejora, maltrata y abusa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para analizar despido nulo por el artículo 29.a de la LPCL, debe preceder comportamientos del empleador que hagan evidente la intención de despedir a causa de la participación</li> </ul>

		<p>(...) demuestra una vez más que poco o nada les interesa la salud de los trabajadores”</p> <p>La Corte validó el despido, pues consideró que el demandante solo presentó una denuncia ante la AAT por presuntos actos de hostilidad y no adjuntó otros indicios que permitan presumir la intención del empleador de despedir por participación sindical.</p>	<p>sindical o impedir de manera arbitraria un reclamo.</p>
<p>Casación Laboral Nro. 27991-2022-Arequipa</p> <p>(4° SDCYST)</p>	<p>12 de marzo de 2025</p>	<p>Una trabajadora y dirigente sindical fue despedida por realizar la siguiente publicación en Facebook: “Quiero dar a conocer a la población arequipeña sobre el trato que da la empresa MICHELL Y CIA S.A. a sus trabajadores afiliados al sindicato SITROTEX, de quien no se somete a los horarios de trabajo de 12 horas los dejan sin desayuno y les quitan la movilidad atentando así contra la vida y la salud”.</p> <p>Según la Corte, en la audiencia única, la demandante señaló que realizó la publicación por decisión personal, por sus convicciones. Además, se advirtió que en el proceso no obraba ningún documento que sustentara su condición de dirigente sindical. La Corte validó el despido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es clave determinar si las expresiones se realizaron por decisión propia o en representación de los trabajadores.</li> <li>• Las afirmaciones contribuyeron a la difusión de una imagen negativa de la empresa, afectando su reputación (afirmaban que la empresa le había retirado su derecho al alimento).</li> </ul>

<p>Casación Laboral Nro. 9382-2022-Del Santa</p>	<p>18 de marzo de 2025</p>	<p>Un trabajador y dirigente sindical acudió a un canal de televisión por cable y atribuyó conductas delictivas a los directivos de la empresa. Afirmó que ellos reciben coimas de las empresas tercerizadoras y que roban dinero; además, acusó a los funcionarios de SUNAFIL de encubrir estos hechos.</p> <p>La Corte validó el despido, ya que no se acreditó el nexo causal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para analizar despido nulo por el artículo 29.a de la LPCL, se exigen indicios como la existencia de medidas por parte de la empresa para impedir el reclamo de los trabajadores que hayan precedido o coexistan a la decisión de despido del demandante.</li> </ul>
--	----------------------------	---	---

En suma, el análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal permite afirmar que no toda expresión crítica o “subida de tono” en el entorno laboral constituye automáticamente injuria sancionable. Por el contrario, el ordenamiento exige un examen integral que tome en cuenta los siguientes factores:

A nivel internacional:

- La honra y la reputación se protegen cuando la información es privada y se divulga sin autorización ante audiencias relevantes para la persona agraviada. Además, se valora el impacto concreto de la expresión sobre la opinión que otros formen de la persona agraviada.
- Las opiniones o críticas vinculadas a asuntos de relevancia social o laboral gozan de especial protección. Así, las denuncias de presuntas irregularidades en el ámbito del trabajo son de interés colectivo y reciben protección reforzada.

- Cuando se trata de personas en funciones de relevancia (como los representantes sindicales), la libertad de expresión ampara incluso expresiones que “choquen, irriten o inquieten”.
- Se distingue la expresión con una finalidad reivindicativa –incluso si es áspera– de la injuria.

A nivel nacional:

- Ofensas concretas a una persona identificable (sujeto claramente individualizado). De modo contrario, comentarios generales o dirigidos a colectivos sin apuntar a una persona concreta no configura injuria.
- Lenguaje notoriamente denigrante o degradante. Siendo que, el uso de medios de mayor alcance (prensa o redes sociales) amplifica el daño reputacional.
- Para declarar despido nulo por participación sindical, se requieren pruebas de conductas previas del empleador destinadas a impedir los reclamos.
- Las expresiones emitidas en el contexto de un conflicto sindical, reviste de especial protección.

De esta manera, la jurisprudencia entiende que cuando se presentan de manera clara estos elementos puede configurarse válidamente la falta grave de injuria como causa justa de despido. Este marco conceptual será determinante para valorar si, en el caso concreto, la conducta imputada a los demandantes justifica o no la máxima sanción prevista por el derecho laboral.

### **3. LA LIBERTAD SINDICAL Y EL EJERCICIO EL DERECHO A LA HUELGA**

La libertad sindical es un derecho fundamental previsto en nuestra Constitución, en cuyo artículo 28 establece que “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga” y su inciso 3 señala que “Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones” (1993). En atención a ello, se emitió, básicamente para el sector privado, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nro. 011-92-TR.

Como se puede observar, la norma suprema establece la garantía y protección de la libertad sindical y faculta a la ley a regular las excepciones o limitaciones que correspondan. Además, la libertad sindical es un derecho humano por cuanto, como lo adelantamos en el presente trabajo, la norma suprema incorpora en su bloque de constitucionalidad los tratados internacionales. Este derecho se encuentra previsto en los literales c) y g) del artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos<sup>15</sup> (en adelante, la “OEA”), el artículo XXII de la DADDH, el artículo 8 de Protocolo de San Salvador, el inciso 4 del artículo 4 de la DUDH, inciso 3 del artículo 8 del PIDESC.

Entre los más relevantes y especializados se encuentran el Convenio 87 de la OIT (sobre libertad sindical), el Convenio 98 de la OIT (sobre negociación colectiva) y Convenio 135 (sobre los representantes de los trabajadores). Así, en el artículo 2 del primero se establece el derecho de “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa” a “constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

La Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH desarrolla el alcance y los componentes de la libertad sindical. Así, precisa que comprende dos dimensiones: la individual, que garantiza a cada persona la libertad de afiliarse

---

<sup>15</sup> Dicha disposición forma parte de nuestro ordenamiento jurídico en atención al artículo 26 de la CADH.

o no a un sindicato y de determinar sin coacción quiere formar parte de la organización sindical como a participar en las actividades sindicales; y la colectiva, que reconoce a las propias organizaciones sindicales la facultad de redactar estatutos, elegir directivas y gestionar sus actividades internas sin injerencia estatal o patronal. Asimismo, impone el deber de los Estados de adoptar medidas positivas que protejan el ejercicio sindical frente a despidos, hostigamientos o cualquier tipo de represalia, y de sancionar a los responsables de dichas conductas (Corte IDH OC-27/21, párrafo 80).

Desde el punto de vista doctrinal, Alfredo Villavicencio y Ermida Uriarte afirman que es **no se puede formar un sindicato libre con una actividad sindical genuina, si no se puede ejercer derechos como la libertad de expresión** (1991, p. 26). Para Villavicencio, la libertad sindical es un derecho complejo, ya que tiene titularidad individual o colectiva y otorga a sus titulares facultades como organización y actividad. (2010, p. 94). De esta manera, comprende el conjunto de prerrogativas que permiten a los trabajadores organizarse y actuar de manera conjunta: incluye el derecho a crear, afiliarse y participar en las actividades de las organizaciones sindicales, así como la facultad de estas para elaborar sus propias normas estatutarias, designar a sus representantes, llevar a cabo sus actividades sindicales, crear organizaciones y disolverlas, todo ello sin interferencias de empleadores ni del Estado (2010, p. 16).

Este derecho abarca tanto el aspecto estático de la organización —la constitución y reconocimiento formal de los sindicatos— como la dimensión dinámica de la actividad sindical, que implica la defensa y promoción colectiva de intereses económicos y sociales mediante acciones legítimas de negociación y protesta (Villavicencio, 2010, p. 88).

El derecho a la huelga, íntimamente vinculado con la libertad sindical, también es un derecho fundamental que goza de reconocimiento constitucional en el Perú. El inciso 3 del artículo 28 de faculta al legislador a regular la huelga “para que se ejerza en armonía con el interés social”. En el ámbito internacional, está

reconocido en el literal b. del artículo 8 del Protocolo de San Salvador y el literal d., inciso 1 del artículo 8 del PIDESC.

Si bien el derecho a huelga no tiene un reconocimiento expreso en los convenios de la OIT, el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT establece el derecho de las organizaciones sindicales a “organizar con plena libertad sus actividades y el de formular su programa de acción”. Y, al respecto, la Corte IDH, en su Opinión Consultiva OC-27/21, considera que la huelga se encuentra inmersa en dicha disposición, pues:

“se trata de un recurso los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras” (párrafo 86).

El Comité de Libertad Sindical define a la huelga como “una interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores” (OIT, 2018, p. 150). La Corte IDH coincide con esta definición, tal como lo manifiesta en la Opinión Consultiva OC-27/21.

Como hemos visto, libertad sindical y derecho de huelga son derechos gemelos que se refuerzan mutuamente: la libertad sindical crea el espacio organizativo y normativo para que los trabajadores negocien colectivamente, y la huelga ofrece el último recurso para asegurar que dicho proceso produzca resultados efectivos. Ambos derechos forman parte de los derechos fundamentales del derecho al trabajo y están protegidos de manera indivisible por la Constitución peruana y el sistema interamericano.

#### **4. EL DESPIDO NULO Y SUS ELEMENTOS INDICIARIOS**

A nivel internacional, los artículos 1 y 2 del del Convenio 98 de la OIT establecen la protección de los trabajadores contra cualquier acto de discriminación dirigido a afectar la libertad sindical, esto incluye evidentemente actos como el despido, los actos de injerencia, entre otros.

A nivel interno, el artículo 27 de la Constitución establece que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. En atención a ello, el artículo 29 del TUO de la LPCL prevé una lista taxativa de supuestos de hecho que configuran un despido nulo, entre ellas, nos interesa resaltar dos supuestos a fin de analizarlos en el presente trabajo: “a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”, y “b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad”. De conformidad con su artículo 34, la consecuencia jurídica es la reposición inmediata del trabajador en su puesto y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese (devengadas).

Con relación al primer grupo, trabajadores afiliados que hayan participado en actividades sindicales, no basta con su mera invocación: debe demostrarse el nexo causal, es decir, el vínculo directo e inmediato entre el cese y la causal de nulidad invocada. Ello se desprende del artículo 37 del TUO de la LPCL, así como inciso b) del inciso 3 del artículo 23 de la NLPT.

Sin embargo, dado que no siempre es posible presentar prueba directa sobre la motivación real del empleador, más aún cuando de conductas antisindicales indirectas, la norma acepta la generación de convicción a partir de indicios. Así lo ha establecido el inciso 5 del artículo 23 de la NLPT. En concreto, se trata de hechos o circunstancias probatorias que, aunque no constituyan prueba plena, permiten inferir la existencia de la causal ilegal. Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, si de la demanda y de las pruebas practicadas surgen indicios verosímiles de despido nulo, el juez debe estimarlos como ciertos, salvo que el empleador aporte prueba difícil de refutar que justifique su decisión y la proporcionalidad de la medida (Toyama & Neyra, 2016, p. 236).

Dada la dificultad de demostrar directamente la motivación real del empleador, la jurisprudencia reconoce la validez de los medios indirectos de prueba: el trabajador debe aportar indicios mínimos que, en conjunto, permitan al juez apreciar un “ambiente de nulidad” y formarse convicción sobre la ilicitud del despido. Esta carga probatoria no exige prueba plena, sino la presentación de hechos, presunciones y principios de experiencia que justifiquen la sospecha razonable de ulterior inconstitucionalidad (Toyama, 2020, p. 635).

Con relación al segundo grupo, trabajadores candidatos a representantes o que actúen en calidad de tales, los artículos 30 y 31 del TUO de la LRCT establecen que, cuando existan actos que menoscaben la libertad sindical de los trabajadores protegidos por el fuero sindical, se invierte la carga de la prueba. Pues, para que se active esta protección no se necesita de móvil ni indicios que lo pruebe, sino que basta que el trabajador demuestre su condición de sujeto protegido por el fuero. En consecuencia, corresponde al empleador la carga de la prueba de demostrar desde el principio que el despido fue justo, de lo contrario, será declarado nulo.

## **V.2. CAPÍTULO 2: ¿LOS DEMANDANTES COMETIERON LA FALTA GRAVE DE INJURIA EN CONTRA DE REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR DURANTE SU PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA DEL 31 DE JULIO DE 2017 CONVOCADA POR LA FEDERACIÓN?**

A partir de este apartado, nos abordaremos el problema jurídico principal, para lo cual, desarrollamos los problemas jurídicos secundarios.

### **1. ¿Los demandantes ejercieron adecuadamente el derecho inespecífico a la libertad de expresión?**

Consideramos pertinente resaltar que la exhibición de las pancartas por los cinco trabajadores despedidos ocurrió durante el ejercicio de un derecho humano y

fundamental: el derecho a la huelga convocada por su Federación. Por lo que, consideramos que en este caso resulta imposible analizar el derecho inespecífico de la libertad de expresión sin analizar conjuntamente el derecho a la huelga.

En este sentido, el objetivo de este apartado es determinar si las expresiones contenidas en las pancartas formaron parte del ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de libertad de expresión –en su dimensión colectiva– y la huelga –durante un conflicto laboral–. Para ello, abordaremos los siguientes puntos relevantes para el análisis: (i) la naturaleza y contenido de las expresiones; (ii) el contexto sindical; (iii) el carácter reivindicativo y de denuncia de las expresiones críticas; (iv) la posición de los emisores y su rol representativo.

El derecho a la libertad de expresión tiene un contenido bastante amplio, pues permite a cualquier individuo o colectivo emitir expresiones u opiniones de toda índole, a través de cualquier medio. Sin embargo, tratándose de un derecho inespecífico en el ámbito laboral, consideramos que no basta con que se trate de meras opiniones, sino que éstas deben estar enmarcadas o derivadas de la relación laboral, como lo señala la Corte IDH en el caso Lagos del Campo vs. Perú.

Por ello, cabe preguntarnos ¿las frases contenidas en las pancartas exhibidas en la huelga constituyen un ejercicio legítimo de la libertad de expresión? Consideramos que sí. Para ello, es preciso revisar cuál es fueron las frases en cuestión, a continuación, el detalle:

Frase	Connotación
<p>“Gerente Corporativo Hugo Villanueva. Tienes un equipo de títeres solo para hostigar y fabricar sanciones cobardemente”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Naturaleza:</b> juicio de valor dirigido a un representante de la empresa, cargo de confianza y dirección, que implica la existencia de conductas</li> </ul>

	<p>reprochables y sanciones disciplinarias fraudulentas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Finalidad:</b> denunciar presuntas situaciones irregulares dentro de la empresa: (i) actos de hostilidad; e (ii) imputación de sanciones disciplinarias fraudulentas.</li> </ul>
<p>“Señora, desde el inicio de su gestión lo primero que hizo fue: recortar los beneficios a los trabajadores, discriminar a las esposas e hijos de los trabajadores, hacer diferencia entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Naturaleza:</b> juicio de valor dirigido a un representante de la empresa, que implica conductas irregulares.</li> <li>• <b>Finalidad:</b> evidenciar presuntas situaciones irregulares dentro de la empresa: (i) una desmejora en los beneficios laborales; (ii) un trato discriminatorio por motivo de sindicación.</li> </ul>

Como se observa, estas expresiones no se limitan a afirmaciones genéricas, sino que representan críticas directas sobre el comportamiento empresarial y su afectación a derechos colectivos. Tienen implicancia laboral, en la medida de que buscan denunciar presuntas irregularidades que, según los demandantes, afectaban los intereses que ellos representaban, acompañadas de opiniones o críticas.

Ahora bien, si bien las expresiones están dirigidas a personas específicas –lo cual constituye uno de los tantos criterios empleados por la Corte Suprema para calificar una conducta como injuriosa–, lo cierto es que no se evidencia un ánimo

de injuriar al Gerente Corporativo y ni a la Superintendente de Administración y Gestión Humana. Por el contrario, las expresiones buscar evidenciar las conductas laborales que enfrentan los trabajadores y formular una crítica al desempeño de dichas autoridades en los cargos directivos que ocupan. En ese sentido, tal como lo ha establecido la Corte IDH en el caso Kimel vs. Argentina, es legítimo emitir una opinión o juicio de valor sobre una autoridad, siempre que este se refiera a su desempeño en el cargo y no involucren aspectos de su vida privada, de modo que no existe una afectación al derecho al honor.

Como lo adelantábamos, es claro que existe un contexto de conflicto colectivo en el que el discurso sindical disfruta —según la Corte IDH y la Corte Suprema— de una protección reforzada, dado que coadyuva a la deliberación sobre asuntos laborales. Y que, precisamente por ello, se trata de un tema de interés público. Y, en esa línea, tal como lo señaló la Corte IDH en el caso Kimel vs. Argentina, cuando se trata de temas de interés público, la libertad de expresión no solo comprende expresiones inofensivas, sino que incluso abarcan expresiones que choquen, irriten o inquieten a las autoridades, por ejemplo.

De esta manera, cuando un asunto incide en la organización y condiciones de trabajo, trasciende el interés meramente personal para convertirse en un debate de relevancia social. En este caso, la denuncia de presuntas prácticas discriminatorias y sanciones abusivas no solo importa a los cinco (5) trabajadores, sino a toda la comunidad laboral que ellos representan. Siendo ello así, es claro que la crítica pública de un tema de interés público —que, además, se da en un espacio de huelga pacífica— representa el ejercicio de la libertad de expresión “al servicio” del derecho a la libertad sindical.

Como hemos visto en el capítulo previo, esta protección adquiere incluso más fuerza cuando los emisores de las expresiones ejercen un cargo representativo en la organización sindical, precisamente porque cumplen con el mandato de expresar opiniones y quejas en nombre de sus representados. En el caso que nos ocupa, dos de los demandantes eran dirigentes electos y, los otros tres,

afiliados activos, de modo que sus expresiones se encontraban dentro del marco de la libertad sindical y la defensa de derechos colectivos, tal como la jurisprudencia ha destacado en Lagos del Campo vs. Perú y en la Casación Nro. 3356-2018-Lima. Es más, en el ámbito de la huelga, las manifestaciones suelen adoptar un tono enérgico, incluso ofensivo.

La libertad de expresión es un derecho inmerso en la actividad sindical, pues los sindicatos dependen de la capacidad de sus dirigentes para visibilizar problemas, así como de la participación de los afiliados en las actividades sindicales, por lo que, una limitación de la expresión durante la huelga debilita su papel de interlocutores y también de los afiliados en la participación de actividades sindicales.

En suma, las pancartas responden a juicios de valor vinculados a problemas laborales colectivos y se manifestaron en un contexto de huelga. Además, el carácter representativo de los emisores y el interés público de las denuncias garantizar un amplio margen de crítica.

En tal sentido, podemos afirmar que los demandantes ejercieron legítimamente su derecho inespecífico a la libertad de expresión en el ámbito laboral, específicamente, en su dimensión colectiva. Por lo que, no existió injuria.

**2. ¿La Corte Suprema aplicó debidamente el literal f) del artículo 25 de la LPCL?**

Además, dado que legislación nacional e internacional fomenta la prohibición de censura previa, sino de responsabilidad ulterior, es menester analizar si, con el ejercicio de la libertad de expresión, los trabajadores vulneraron otros derechos también protegidos por el ordenamiento. La posibilidad de sancionar por injuria solo podrá evaluarse en la etapa de ponderación, examinando si aparecieron elementos capaces de vulnerar el honor o la reputación de manera desproporcionada.

La casación materia de análisis concluye que existe vulneración al derecho al honor, imagen y reputación de la empresa. Sin embargo, esboza una argumentación, a nuestro parecer, bastante escueta. En suma, sustenta su posición en lo siguiente:

“De acuerdo a los medios probatorios que corren en el proceso, se tiene que los cinco demandantes: **(i) participaron de la manifestación convocada por la Federación** de Trabajadores de Concreto y Mezclado del Perú el 31 de julio de 2017, **(ii) portaron de manera pública las pancartas que contenía frases en contra de los Srs. Villanueva Castillo y Silva García,** **(iii) contaban con antecedentes de sanciones imputadas** como incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral. Por ello, de la evaluación del contenido de la imputación, este Supremo Tribunal encuentra la configuración de un agravio consistente en una “injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores”, y si bien refieren que dichas pancartas no fueron elaborados por estos sino que fueron otorgadas por la Federación, esto no resulta relevante en tanto sí **decidieron participar en esta manifestación portando pancartas que contenían frases en contra del personal de la empresa y no contra la Federación.** **En ese contexto se considera que existe un exprofeso animo injurioso y vejatorio** (...)” (Casación 8341-2022-La Libertad, 2024). (énfasis nuestro).

Como se puede evidenciar, la Corte Suprema concluye un ánimo vejatorio sobre la base de tres argumentos: (i) los demandantes participaron en una huelga; (ii) contenían frases en contra de dos representantes del empleador; y (iii) los demandantes tenían antecedentes disciplinarios. Este razonamiento es abiertamente errado, porque, pese a reconocer que existen derechos fundamentales en conflicto, omite por completo realizar un test de ponderación (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto).

Esto nos parece un desacierto de la casación analizada, pues impide al juzgador verificar si una restricción (como el despido) a un derecho fundamental (libertad

de expresión) es adecuada, necesaria y equilibrada respecto al objetivo constitucional que se pretende tutelar (los derechos al honor y buena reputación).

Al respecto, la Corte IDH, en el caso Lagos del Campo vs. Perú, ha señalado que el inciso 2 del artículo 13 de la CADH establece “la exigencia de realizar un análisis de razonabilidad frente a la restricción de la libertad de expresión (...). En consecuencia, la ponderación está contemplada en el propio artículo 13.2 de la Convención”.

Por ello, a continuación, presentamos las premisas base para elaborar el test:

- Derechos en conflicto:

Trabajadores involucrados	Representantes de la empresa
<ul style="list-style-type: none"><li>- Derecho al trabajo</li><li>- Derecho a la libertad de expresión</li><li>- Derecho a la libertad sindical</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Derecho al honor, imagen y buena reputación</li></ul>

- Medio: ejercicio del poder sancionador del empleador al aplicar el despido de los cinco (5) demandantes.
- Finalidad: tutelar los derechos al honor y a la buena reputación de los representantes de la empresa.

Ahora bien, el test de proporcionalidad consta de tres (3) etapas sucesivas: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

En primer lugar, con relación al subprincipio de idoneidad, es preciso analizar si la restricción del derecho es adecuada para la finalidad perseguida. En este caso, los trabajadores exhibieron durante la huelga pancartas con frases críticas

dirigidas a altas funciones de la empresa. En el caso del Gerente Corporativo, de la lectura literal de las frases, se podría entender que se le calificó de “titiritero”, “hostigador”, y “fabricar sanciones cobardemente”. Por su parte, en el caso de la Superintendente de Administración y Gestión Humana, se podría entender que se le calificó de “discriminadora”.

Precisamente, a partir de la lectura descontextualizada de la pancarta, el empleador tomó la decisión de despedir a los trabajadores. En ese sentido, siendo que la medida de despido persiguió un fin legítimo protegido por el ordenamiento jurídico, esto es, la protección del derecho al honor, imagen y reputación, consideramos que la medida puede ser considerada idónea. Por lo que, pasa el examen de idoneidad.

En segundo lugar, con relación al subprincipio de necesidad, de acuerdo con diversa jurisprudencia del Tribunal Constitucional<sup>16</sup>, se debe determinar si el despido de los demandantes fue la única medida que existía para tutelar los derechos al honor, imagen y reputación de los representantes de la empresa o si, por el contrario, existía(n) otro(s) medio(s) alternativo(s) que suponga(n) una intervención menos intensa a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo, la sentencia recaída en el caso Lagos del Campo, considera que, cuando analizamos el subprincipio de necesidad en un conflicto de derechos en el marco de una relación laboral, es menester analizar la calificación de las declaraciones analizando (i) si se dio en calidad de representante; (ii) si era de interés público, para lo cual se deben analizar ciertos elementos, (iii) la entidad de las declaraciones.

Con relación a la calidad de representante, consideramos que, las frases contenidas en las pancartas no se realizaron por la calidad de representante en tanto dirigente sindical. Sin embargo, sí se dieron como trabajadores que, en ese

---

<sup>16</sup> Por poner algunos ejemplos, véase las sentencias recaídas en los Expedientes Nro. 8726-2005-PA/TC (<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00895-2001-AA.pdf>) y Nro. 007-2006-PI/TC (<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00007-2006-AI.html>).

momento de la huelga se encontraban en representación de los intereses de todos los afiliados del Sindicato, quienes en asamblea general habían decidido acogerse a la huelga indefinida convocada por la Federación.

Con relación al análisis sobre el interés público, es crucial analizar los elementos que detallamos numeral 2 del apartado V del informe. Así, consideramos que la Corte Suprema debió tomar en consideración lo siguiente:

- **Contexto de conflicto laboral.** Las pancartas exhibidas se enmarcaron en un conflicto laboral y ello es evidente, dado que se realizó durante la participación en la huelga indefinida convocada por la Federación que, además, se realizó después de que la Federación y las empresas cementeras se encontraran en reuniones extraproceso según las normas del MTPE.

Pero no solo ello, sino que también cabe tomar en consideración cuáles fueron los objetivos de la huelga. Al respecto, y tal como ha sido descrito en los antecedentes del informe, la huelga tenía entre sus materias expresamente lo siguiente: “Por mejoras de condiciones de trabajo” y “Cese de actos de hostilización laboral contra dirigentes y afiliados”. Y, precisamente, las frases iban alineadas a estas materias.

En este sentido, la exhibición de las pancartas reviste de interés público y, por ende, goza de protección reforzada según la Corte IDH y la Corte Suprema. Así, dado que las denuncias versaban sobre cuestiones de interés público, la libertad de expresión ampara incluso manifestaciones que “choquen, irriten o inquieten” a las autoridades. Por lo que, la crítica pública dentro de una huelga pacífica forma parte del derecho a la libertad sindical, imprescindible para visibilizar problemas laborales colectivos y fortalecer la interlocución sindical.

- **Posición y rol representativo de los emisores.** Dos (2) de los demandantes eran dirigentes sindicales electos y los otros tres (3) afiliados activos; sin embargo, su participación en la actividad sindical les confería la responsabilidad de expresar quejas y críticas en nombre de sus representados y comunidad afiliada, respectivamente.
- **Finalidad reivindicativa.** Las frases tenían como propósito denunciar presuntas irregularidades laborales: sanciones fraudulentas, recortes de beneficios y trato discriminatorio, en defensa de intereses colectivos de los trabajadores.

Con relación al análisis sobre la entidad de las declaraciones, se debió considerar que las frases contenían juicios de valor dirigidos a representantes de la empresa (Gerente Corporativo y Superintendente de Gestión Humana), enfocándose en sus conductas en el desempeño de sus cargos y no en su vida privada, tal como analizamos a detalle en el apartado anterior.

En ese sentido, no es posible concluir un animus injuriandi, ya que no se identifica ánimo de ofender de manera gratuita el honor de los funcionarios de la empresa; por el contrario, se evidencia una voluntad colectiva de denunciar ciertas prácticas laborales presuntamente abusivas. Por lo tanto, consideramos que no se supera el examen de necesidad.

En tercer lugar, con relación al subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto, no corresponde analizarlo, en la medida de que la medida no supera el examen de necesidad.

Por lo tanto, concluimos que la Corte Suprema no aplicó debidamente el literal f) del artículo 25, pues, de haberlo hecho, habría advertido que los demandantes no incurrieron en dicha causal, por lo que, no nos encontramos ante un despido válido. Asimismo, dicho análisis le hubiera obligado a someter los derechos a un examen de ponderación, en el que se habría concluido que la medida (despido)

no cumple con la idoneidad, necesidad y es absolutamente desproporcionada en sentido estricto. Ello en la medida de que existió una intervención grave de los derechos de los trabajadores (derecho al trabajador, a la libertad de expresión, a la libertad sindical) y apenas una intervención media o leve de los derechos al honor, imagen y reputación de los representantes de la empresa.

**3. En caso la Corte Suprema hubiera aplicado el artículo 23.5 de la NLPT y realizado un análisis de los indicios existentes, ¿habría llegado, aun así, a concluir que el despido de los demandantes por injuria fue válido?**

Antes de analizar la referida pregunta, es menester precisar que, para el caso de los dos (2) dirigentes sindicales protegidos por el fuero sindical, consideramos que el análisis de los indicios no es necesario, ya que basta con acreditar la calidad de tales para que se presuma el despido nulo, siendo que la carga de la prueba del despido válido recae en el empleador. En este caso, conforme a lo establecido en los apartados previos, consideramos que el despido no se encuentra debidamente justificado, sino que implicó una vulneración al ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión.

Sin embargo, para el análisis del despido nulo por parte de los tres (3) afiliados, consideramos que existían, cuanto menos, tres (3) hechos que constituían indicios suficientes para presumir un despido nulo por denotar un móvil antisindical. Y que no fueron tomados en cuenta ni mucho menos analizados por la Corte Suprema. A continuación, el detalle:

- **Indicio 1: precedía un contexto de conflicto.**

Para el caso de los dos (2) dirigentes sindicales protegidos por el fuero sindical, consideramos que el análisis de los indicios no es necesario, ya que basta con acreditar la calidad de tales para que la carga de la prueba del despido válido recaiga en el empleador.

Sin embargo, para el análisis del despido nulo por parte de los tres (3) afiliados, consideramos que existían, cuanto menos, tres (3) hechos que constituirían indicios suficientes para presumir un despido nulo. Y que no fueron tomados en cuenta ni mucho menos analizados por la Corte Suprema. A continuación, el detalle:

- **Indicio 2: inicio inmediato del procedimiento de despido tras la elección sindical**

El 6 de setiembre de 2017, dos (2) de los demandantes (Sr. Mendo Valerio y Sr. Goicochea Chavez) postularon a la lista única. Al día siguiente, el 7 de setiembre se inicia el procedimiento de despido. Siendo inclusive éstos los que fueron notificados primero con la carta de preaviso, ya que el resto de trabajadores afiliados fueron notificados los días posteriores: el 12 y 19 de setiembre de 2017.

En este sentido, la extraordinaria proximidad temporal entre la elección y el inicio del procedimiento genera un fuerte indicio de nexo causal.

- **Indicio 3: injerencia en el proceso electoral sindical**

El 01 de octubre de 2017, tras el despido de los demandantes, el sindicato notificó una carta notaria a la Empresa comunicando el acuerdo por unanimidad en el que llegaron en la Asamblea General Extraordinaria del 16 de setiembre 2017 se ampliar la vigencia de la actual Junta Directiva por seis (6) meses, es decir, del 01 de octubre de 2017 al 31 de marzo de 2018. Sin embargo, el 06 de octubre de 2017, la empresa rechazó la extensión de la Junta Directiva y, no solo eso, sino que en una carta de la misma fecha también negó el otorgamiento de la licencia sindical a los dirigentes en la medida de que no los reconocía en la calidad de tales.

Es más, inclusive, la SUNAFIL ya se ha pronunciado estableciendo que este hecho representa un acto de injerencia en el derecho de toda organización sindical a organizar su administración y actividades. Para mayor referencia, véase la Resolución de Intendencia Nro. 272-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de fecha 16 de octubre de 2019, que agotó la vía administrativa. Cabe precisar que dicha inspección inició a partir de la denuncia interpuesta por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP).

En suma, estos tres hechos descritos configuran indicios suficientes para presumir la nulidad del despido, al amparo del literal a) del artículo 29 de la LPCL.



## VI. CONCLUSIONES

- Si bien la injuria en el Perú se encuentra prevista como falta grave laboral que justifica el despido, lo cierto es que nuestro ordenamiento laboral carece de una definición precisa ni cuándo se configura. Por ello, para determinar su contenido y el bien jurídico que protege, debemos recurrir a la jurisprudencia y doctrina nacional e internacional.
- La Corte Suprema omite aplicar el test de proporcionalidad y analizar sus subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, exigido por la CADH, tal como lo ha señalado la Corte IDH en la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú. Esto con el fin de armonizar el conflicto de derechos protegidos por la Convención, tal como ocurre en este caso entre la libertad de expresión y el derecho al honor, imagen y reputación. De haberlo hecho, habría llegado a la conclusión de que la medida adoptada por el empleador consistente en el despido no superó el examen de necesidad, pues no se analizó los elementos que configuran el interés público de las expresiones.
- Las pancartas exhibidas durante la huelga del 31 de julio de 2017 constituyeron expresiones críticas de interés público debido a que representaban el interés colectivo de la organización sindical. Dichas frases estaban dirigidas al desempeño del cargo de altos funcionarios de la empresa y estaban destinadas a denunciar irregularidades, por lo que, no solo carece de animus injuriandi, sino que también disfruta de una protección reforzada ya que la libertad de expresión se encuentra al servicio de la libertad sindical.
- La Corte Suprema omitió valorar que dos (2) de los demandantes que ostentaban el cargo de dirigentes sindicales se encontraban bajo la protección del fuero sindical previsto en los artículos 30 y 31 del TUO de la LRCT. De haberlo hecho, habría advertido que en este supuesto se

requería la inversión de la carga de la prueba, por lo que, no habría aplicado –como erróneamente lo hizo– el literal b) del inciso 3 del artículo 23 de la NLPT.

- La Corre Suprema omitió analizar los indicios razonables de despido nulo, tales como la proximidad temporal entre el inicio del procedimiento disciplinario de despido con la elección sindical, la injerencia en el proceso electoral, el desconocimiento de la extensión de la vigencia de la Junta Directiva y la negación de las licencias sindicales. Pues, a partir de dicho análisis, y en línea con el inciso 5 del artículo 23 de la NLPT, hubiese concluido que el despido es nulo en atención al literal a) del artículo 29 del TUO de la LPCL.



## VII. BIBLIGRAFÍA

- Arce, E. (2021). *Derecho individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra Editores.
- Blancas, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (Segunda edición).
- Bramont-Arias, L. y García, M. (1996). Delitos contra el honor. *Manuel de derecho penal* (Segunda edición, pp. 122-139). Editorial San Marcos.
- Casación 8341-2022-La Libertad (2024). Corte Suprema de Justicia de Perú.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1985). *Opinión Consultiva OC-5/85. La colegiación obligatorio de periodistas*.  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/a12040.pdf>
- Cosmópolis, M. P. (2012). *Los derechos laborales inespecíficos* (Volumen 3, Número 5).
- Eguiguren, J. (2003). Las libertades de expresión e información en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *IUS ET VERITAS*, 13 (27), 43–56.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16262>
- Ermida Uriarte, O., & Villavicencio Ríos, A. (1991). *Sindicatos en libertad sindical*. ADEC/ATC.
- Kimel vs Argentina. (2 de mayo de 2008). Corte Interamericana de Derechos Humanos.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_177\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_177_esp.pdf)

Lagos del Campo vs. Perú (31 de agosto de 2017). Corte Interamericana de Derechos Humanos.

[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)

Ledesma, M. (2012). Litigios, Honor y Defensa. *Derecho & Sociedad*, 38, 237–244.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13122>

Mendoza, M. (2007). *Teoría de los conflictos iusfundamentales*. Palestra.

<https://vlex.pucp.elogim.com/vid/76496334>

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo* (Cuarta Edición). Fondo Editorial PUCP.

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (Sexta edición). Ginebra: OIT.

<https://www.ilo.org/es/publications/la-libertad-sindical-recopilaci%C3%B3n-de-decisiones-del-comit%C3%A9-de-libertad>

Rodríguez, A., & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179–200.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Toyama, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico* (Segunda edición). Gaceta Jurídica.

Toyama, J., & Neyra, C. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *IUS ET VERITAS*, 52, 232–257.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383>

Tristán Donoso vs. Panamá (27 de enero de 2009). Corte Interamericana de Derechos Humanos.

[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_193\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_193_esp.pdf)

Villalón, J. (2016). *Lineamientos metodológicos para la investigación jurídica N.º 2: La investigación en el derecho del trabajo*. Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica del Departamento Académico de Derecho (CICAJ-DAD). <https://departamento.pucp.edu.pe/derecho/cicaj/publicaciones/lineamientos-metodologicos-para-la-investigacion-juridica-n-2-la-investigacion-en-el-derecho-del-trabajo/>

Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*.





420242419282022083415001211000208

Número de Digitalización  
0000411004-2024-ANX-SU-DC

**NOTIFICACION N° 241928-2024-SU-DC**

EXPEDIENTE	<b>08341-2022-0-5001-SU-DC-01</b>	INSTANCIA	<b>CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA</b>
RECURSO	<b>CASACION : 08341-2022</b>	PROCEDENCIA	<b>CSJ LA LIBERTAD</b>
N°PROC.	00608-2019	N°ORIGEN	00109-2017
SALA DE PROC.	1°SALA LABORAL	JUZ. DE ORIGEN	JUZGADO CIVIL - San Pedro de Lloc
DEMANDANTE	: CARRASCO QUEZADA, HEBERT TEODOMIRO y otros		
DEMANDADO	: CEMENTOS PACASMAYO S.A.A		
MATERIA	: DESPIDO NULO		
DESTINATARIO	: CEMENTOS PACASMAYO S.A.A (DEMANDADO)		

DIRECCION : **Direcccion Electronica - N° 108030 - / /**

Se adjunta Resolucion S/N de fecha 27/09/2024 a Fjs : 25

SE ADJUNTA EJECUTORIA SUPREMA DE FECHA 27/09/2024

26 DE DICIEMBRE DE 2024  
MBUGGO

CACERES PRADO ALVARO EFRAIN...  
SECRETARÍA DE LA CUARTA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

NOTIFICADA 26-12-2024

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**Sumilla.** Existe un expreso ánimo injurioso y vejatorio que demuestra la intención directa de lesionar y agravar a la empresa demandada y sus funcionarios, siendo el resultado de sus comentarios agravantes el “honor”, “buena imagen y “reputación” y por consiguiente, la sanción de despido resulta válida, toda vez que no se rechaza el derecho a la huelga o sindicalización que ejerció la parte demandante sino al hecho de haber injuriado a representantes de la empresa demandada, lo cual a todas luces no forma parte del derecho a la libertad de expresión o a la huelga, derechos que no son ilimitados sino que no deben colisionar con otros derechos constitucionales como el derecho al honor y a la imagen.

Lima, veintisiete de setiembre de dos mil veinticuatro<sup>1</sup>

**LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:** vista la causa número ocho mil trescientos cuarenta y uno, guion dos mil veintidós, en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **CEMENTOS PACASMAYO SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA**, contra la sentencia de vista, de fecha doce de noviembre de dos mil veinte, la cual **revoca** la sentencia apelada que declara infundada la demanda, reformándola se declara fundada sobre reposición por despido nulo; en consecuencia, ordenaron que la demandada proceda a reponer en su puesto de trabajo a los actores, en el mismo cargo que venían desempeñado o en uno de igual o equivalente nivel o categoría remunerativa a la fecha del cese laboral, disponiendo el pago de remuneraciones devengadas y correspondiente depósitos de la compensación

---

<sup>1</sup> Fecha de la dirimencia programada por quedar inicialmente en discordia el día 03 de mayo de 2024.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

por tiempo de servicios a calcularse en ejecución de sentencia; en el proceso seguido por **JUAN CARLOS MENDO VALERIO y otros**, sobre despido nulo.

**CAUSALES DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución S/N de fecha ocho de setiembre de 2023, por las siguientes causales: *ii) Infracción normativa del artículo 23.5 de la Ley N° 29497, y; iii) Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

**CONSIDERANDO**

**Primero. ANTECEDENTES del caso**

**1.1. Pretensión.**

Reposición al Empleo, por haber sido objeto de despido nulo.

Honorarios profesionales en la suma de S/. 20,000.00

Reposición a sus labores habituales.

Remuneraciones dejadas de percibir desde el despido hasta su reposición.

Pago de honorios profesionales.

Intereses y costas procesales.

**1.2. Sentencia de primera instancia.**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

De fecha 28 de enero del 2019, declara infundada la demanda de folios 108 a 125, sobre reposición por despido nulo, pago de remuneraciones dejadas de percibir, sin costas y sin honorarios profesionales y cumplida y ejecutoriada esta, archívense el expediente en el modo y forma de ley.

**1.3. Sentencia de segunda instancia.**

De fecha 12 de noviembre del 2020, que revoca la sentencia (Resolución número SIETE), de fecha 28 de enero de 2019, obrante a folios 362-382, que declara infundada la demanda interpuesta por Juan Carlos Mendo Valerio y otros contra la empresa CEMENTOS PACASMAYO S.A.A., sobre reposición por despido nulo, la que REFORMARON declarando FUNDADA la demanda sobre reposición por despido nulo; en consecuencia, ORDENARON que la demanda proceda a reponer en su puesto de trabajo a los actores, en el mismo cargo que venían desempeñando o en uno igual o equivalente nivel o categoría remunerativa a la fecha del cese laboral. Dispusieron el pago de remuneraciones devengadas y correspondiente depósito de la compensación por tiempo de servicios a calcularse en ejecución de sentencia; FIJARON los honorarios profesionales en la suma de S/. 15,000.00 (QUINCE MIL SOLES), más el 5% destinado al Colegio de Abogados de la Libertad. DISPONIÉNDOSE la notificación de la presente resolución a través de las casillas electrónicas de las partes, así como la devolución de los actuados al Juzgado Civil de Pacasmayo-San Pedro de Lloc.

**Infracción normativa**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**Segundo.** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56 de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero.** Respecto a la ***Infracción normativa del artículo 23.5 de la Ley N° 29497***, debemos expresar lo siguiente:

***“Artículo 23.- Carga de la prueba:***

*(...) 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes (...).”*

**Cuarto.** Es menester señalar que el artículo 23.5 de la norma acotada faculta al juzgador, en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. En este sentido, los indicios deben ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia, los antecedentes de la conducta de ambas partes, entre otras situaciones que se presenten en el caso concreto.

**Quinto. Análisis del caso en concreto**

La parte recurrente sostiene que su recurso de casación que para la Sala Superior el despido obedeció a móviles antisindicales, sin embargo, este criterio resulta equivocado puesto que la norma que debió aplicarse para acreditar un despido nulo por móviles antisindicales es el literal a) del artículo 23.3. de la NLPT. Señala que cuando se habla de un despido nulo por razones antisindicales, es importante establecer el nexo causal entre los hechos sindicales y el acto de despido perpetrado por la entidad empleadora, puesto que solamente así se podrá demostrar que hubo un ánimo del empleador de lesionar aquellos derechos que son constitucionales, y que esta labor que consiste en acreditar el nexo causal, recae sobre la parte demandante, es por ello que la carga probatoria que debió aplicar la Sala Superior, debió haber sido la contenida en el literal a) del artículo 23.3. de la NLPT. Finalmente, refiere que a pesar de que se aplicó de forma indebida el artículo 23.5 de la NLPT hubo una incorrecta interpretación del mismo, en vista que los indicios deberán centrarse en identificar si el empleador adoptó una conducta antisindical, si no se puede acreditar ello, en consecuencia, no se puede aplicar este artículo.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**Sexto.** Estando a lo expuesto, este Tribunal Supremo no comparte el criterio de la Sala Superior al aplicar los indicios regulados en el artículo 23.5 de la NLPT, en vista que de conformidad con las reglas de redistribución de la carga probatoria regulada en el literal a) del artículo 23.3. de la NLPT, correspondía a efectos de establecer el nexo causal entre el acto sindical y el acto de despido, obligar a las partes al aporte de la prueba mínima, referida a que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, regla general, que a partir de su cumplimiento se puede aplicar la inversión de la carga de la prueba.

**Séptimo.** Conforme ha sido analizado por el juez de la causa, la demandada ha demostrado que el despido fue consecuencia de un hecho objetivo: **durante la manifestación del 31 de julio de 2017 los demandantes portaron pancartas que contenían frases injuriantes hacía dos representantes de la empresa**, mientras que la parte demandante no han demostrado vinculación alguna entre estos supuestos actos antisindicales con el despido, más aún cuando de autos ha quedado acreditado que los demandantes con la autorización de su empleadora participaron en una huelga el 31 de julio del 2017, en la ciudad de Lima, huelga iniciada por la Federación de Trabajadores de Concreto y Mezclado del Perú por exigencias al gobierno. En ese sentido, la parte demandante no ha logrado cumplir con la carga probatoria revertida a esta, mientras que la demandada sí ha satisfecho su carga probatoria, deviniendo así la infracción normativa denunciada en este extremo, **fundada**.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**Octavo.** Respecto a la causal de *Infracción normativa en la forma de inaplicación del literal f) del artículo 25 de la Decreto Supremo N° 003-97-TR*, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

*“Artículo 25º.- 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. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; (...).”*

**Noveno. Delimitación de la controversia**

La controversia está relacionada a establecer si la parte demandante ha incurrido o no en la supuesta falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

**Décimo. Respecto al despido**

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

**Undécimo. Falta Grave**

En ese sentido, dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 28, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sobre esta falta, el despido disciplinario exige un incumplimiento grave y, normalmente, culpable del trabajador y exige una delimitación y causas precisas que numera el Artículo 25°. Tales causalidades deben ser estudiadas mediante un criterio individualizador donde se valoren las peculiares circunstancias concurrentes y los factores, tanto humanos como personales, que deben adscribirse a la categoría profesional y del puesto de trabajador desempeñado igualmente es de recibo utilizar un criterio gradualista para proporcionar el hecho imputado y el comportamiento del trabajador, analizando las circunstancias subjetivas y particulares así como en su caso las objetivas delimitadoras Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97- TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

**Duodécimo.** Siendo así, el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

En cuanto a las ofensas, insultos, falta de respeto hacia los superiores y compañeros de trabajo, deben tenerse en cuenta circunstancias tales como el "clima de tensión y enfrentamiento imputable a ambas partes"; que, no todas las ofensas verbales son acreedoras a la sanción de despido, sino aquéllas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella; que ha de conectarse con las circunstancias de lugar y tiempo. En resumen, las ofensas deben analizarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen.

En ese contexto, si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes y evaluada según los premisas contextuales arriba aludidas, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

**Decimotercero. Análisis del caso en concreto**

La parte recurrente en los puntos b.2 y b.4, de su recurso de casación, sostiene que se debió aplicar el literal f) del artículo 25° de la LPCL, cuando menciona:

- *“Para la Sala Superior, estas frases no fueron injuriantes ni mucho menos mermaron el honor del Sr. Villanueva y de la Sra. Silva. Cabe señalar que los demandantes en ningún momento han señalado que estas frases injuriantes no eran ofensivas, sino que nunca portaron estas pancartas y que las mismas fueron elaboradas por terceras personas (tanto en la demanda como en el recurso de apelación), lo cual llamó la atención de la juez en primera instancia porque dicha afirmación era falsa, por lo tanto, declaró infundada la demanda”.*
- *“...para la Sala Superior la utilización de estas frases no representó un ánimo de los demandantes de "malograr a la persona en su entorno jurídico" y que estas frases fueron utilizadas por CPSAA para descontextualizar y poder despedir a los demandantes, lo cual claramente es un error puesto que de haberse aplicado el literal f) del artículo 25 de la LPCL hubiese cambiado el resultado de la Sentencia de Vista y se hubiese desestimado la demanda”.*

**Decimocuarto.** Por lo que es necesario determinar si efectivamente la falta cometida por la parte demandante reviste de tal gravedad para poner término a la relación laboral, en este sentido, es necesario evaluar el contexto de tiempo y lugar que originó la sanción del despido se produce en circunstancias en que los demandantes junto con otros 16 trabajadores se encontraban ejerciendo el

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

derecho a la huelga, el 31 de julio de 2017, en el contexto en que la Federación de Trabajadores de Cemento y Pre-Mezclado del Perú acordó llevar a cabo una huelga en la ciudad de Lima contra la emisión de normas del gobierno (por defensa de la Ley de Seguridad y Salud de Trabajo, por la no flexibilización laboral, por la reglamentación que no afecte el derecho de pago de utilidades).

La demandada tomó conocimiento que en esta manifestación se exhibieron pancartas que contenían frases injuriantes en contra del Sr. Hugo Pedro Villanueva Castillo (Gerente Central de Operaciones) y la Sra. Miriam Silva García (Superintendente de Administración y Gestión Humana) y dispuso el inicio de una investigación y posteriormente la desvinculación de los cinco demandantes. Las referidas pancartas contenían las siguientes frases: **“Gerente Corporativo Hugo Villanueva. Tienes un equipo de títeres, solo para hostigar y fabricar sanciones cobardemente”** y **“Señora, desde el inicio de su gestión lo primero que hizo fue: Recortar los beneficios a los trabajadores discriminar a las esposas e hijos de los trabajadores, hacer diferencia entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados”**

De acuerdo a los medios probatorios que corren en el proceso, se tiene que los cinco demandantes: (i) participaron de la manifestación convocada por la Federación de Trabajadores de Concreto y Mezclado del Perú el 31 de julio de 2017, (ii) portaron de manera pública las pancartas que contenía frases en contra de los Srs. Villanueva Castillo y Silva García, (iii) contaban con antecedentes de sanciones imputadas como incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Por ello, de la evaluación del contenido de la imputación, este Supremo Tribunal encuentra la configuración de un agravio consistente en una *“injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores”*, y si bien refieren que dichas pancartas no fueron elaborados por estos sino que fueron otorgadas por la Federación, esto no resulta relevante en tanto sí decidieron participar en esta manifestación portando pancartas que contenían frases en contra del personal de la empresa y no contra la Federación.

En ese contexto se considera que existe un expreso animo injurioso y vejatorio que demuestra su intención directa de lesionar y agraviar a la misma empresa demandada y sus funcionarios, siendo el resultado de sus comentarios agravantes a su “honor”, “buena imagen y “reputación” y por consiguiente, la sanción de despido resulta válida, toda vez que no se rechaza el derecho a la huelga o sindicalización que ejerció la parte demandante sino al hecho de haber injuriado a representantes de la empresa demandada, lo cual a todas luces no forma parte del derecho a la libertad de expresión o a la huelga, derechos que no son ilimitados sino que no deben colisionar con otros derechos constitucionales como el derecho al honor y a la imagen.

Estando a los hechos antes descritos, queda desvirtuada la figura de despido nulo invocada por la parte actora, siendo por el contrario que ha quedado demostrado que dicha parte incurrió en falta grave causal de despido prevista en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

En consecuencia, de conformidad con el análisis de los medios probatorios aportados al proceso y valorados por las instancias de mérito se ha lesionado el contenido de los **artículos 23.5 de la Ley N° 29497, el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**. En consecuencia, el recurso de casación formulado por la parte demandada corresponde ser **declarado fundado**.

Por estas consideraciones, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **CEMENTOS PACASMAYO SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA**, contra la sentencia de vista, de fecha doce de noviembre de dos mil veinte; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, y **actuando en sede de instancia; CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia que declara **INFUNDADA** la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por don **JUAN CARLOS MENDO VALERIO y otros** contra la recurrente, sobre despido nulo, y los devolvieron.

**S.S.**

**ATO ALVARADO**

**CARRASCO ALARACÓN**

**CARLOS CASAS**

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

cfra

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**EL VOTO DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO CARRASCO ALARCÓN ES COMO SIGUE<sup>2</sup>:**

**ME ADHIERO** al voto de los señores Jueces Supremos **Ato Alvarado, Carlos Casas y Yangali Iparraguirre**; por lo tanto, **MI VOTO** es porque se declare: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **CEMENTOS PACASMAYO SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA**, contra la sentencia de vista, de fecha doce de noviembre de dos mil veinte; en consecuencia, **CASAR** la sentencia de vista, y **actuando en sede de instancia**; **CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia que declara **INFUNDADA** la demanda; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por don **JUAN CARLOS MENDO VALERIO y otros** contra la recurrente, sobre despido nulo; y se *devuelvan*.

**S.  
CARRASCO ALARCÓN**

---

<sup>2</sup> Fecha de la dirimencia el día 27 de setiembre de 2024.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**EL VOTO EN MINORÍA DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS  
BUSTAMANTE DEL CASTILLO Y YALÁN LEAL ES COMO SIGUE:**

**MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN.**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada **Cementos Pacasmayo Sociedad Anónima Abierta**, presentado con fecha dieciséis de diciembre de dos mil veinte, contra la sentencia de vista, de fecha doce de noviembre de dos mil veinte, la cual **revoca** la sentencia apelada, de fecha veintiocho de enero de dos mil diecinueve, que declara **infundada** la demanda, y reformándola, la declaran **fundada**.

**CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN.**

Mediante resolución de fecha ocho de setiembre de dos mil veintitrés, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por las siguientes causales:

- 1. Infracción normativa del artículo 23.5 de la Ley N° 29497.**
- 2. Infracción normativa del inciso f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

**CONSIDERANDO**

**PRIMERO. Del desarrollo del proceso**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**1.1.- Demanda:** Conforme al escrito de demanda presentada con fecha dieciséis de octubre de dos mil diecisiete, los demandantes solicitan su reposición al empleo al haber sido objeto de un despido nulo.

**1.2.- Sentencia de primera instancia:** El Juez del Juzgado Especializado Civil de Pacasmayo de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, resolvió:

**1. INFUNDADA** la demanda de folios 108 a 125, interpuesta por **JUAN CARLOS MENDO VALERIO; VICTOR HUGO GOICOCHEA CHÁVEZ, VICTOR GERADO PAZ PORTILLA, ROLANDO ERNESTO PALACIOS PUITIZA Y HEBERT TEODOMIRO CARRASCO QUEZADA** contra Empresa **CEMENTOS PACASMAYO S.A.A.**, sobre reposición por despido nulo, pago de remuneraciones dejadas de percibir, sin costas y sin honorarios profesionales y, cumplida y ejecutoriada esta, archívese el expediente en el modo y forma de ley.-

**1.3.- Sentencia de segunda instancia:** Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; resolvió:

**REVOCARON** la Sentencia (Resolución número SIETE). de fecha 28 de enero de 2019, obrante a folios 362-382, que declara **INFUNDADA** la demanda interpuesta por **JUAN CARLOS MENDO VALERIO, VICTOR HUGO GOICOCHEA CHAVEZ, VICTOR GERARDO PAZ PORTILLA, ROLANDO ERNESTO PALACIOS PUITIZA Y HEBERT TEODOMIRO CARRASCO QUEZADA** contra la empresa **CEMENTOS PACASMAYO S.A.A**, sobre reposición por despido nulo, la que **REFORMARON** declarando **FUNDADA** la demanda sobre reposición por despido nulo; en consecuencia, **ORDENARON** que la demandada proceda a reponer en su puesto de trabajo a los actores, en

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

el mismo cargo que venían desempeñando o en uno de igual o equivalente nivel o categoría remunerativa a la fecha del cese laboral. **Dispusieron** el pago de remuneraciones devengadas y correspondiente depósito de la compensación por tiempo de servicios a calcularse en ejecución de sentencia; **FIJARON** los honorarios profesionales en la suma de **S/15,000.00 (QUINCE MIL SOLES)**, más el 5% destinado al Colegio de Abogados de La Libertad. **DISPONIÉNDOSE la notificación de la presente resolución través de las casillas electrónicas de las partes**, así como la devolución de los actuados al Juzgado Civil de Pacasmayo – San Pedro de Lloc.

***Infracción normativa***

**SEGUNDO.** La infracción normativa puede ser conceptualizada como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior, al emitir una resolución, originando que la parte que se considere afectada pueda interponer recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidas también, las causales que anteriormente contemplaba la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en su artículo 56<sup>3</sup>, relativas a: Interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; además de normas de carácter procesal.

**TERCERO. Las causales materiales de casación prevén lo siguiente:**

Artículo 23.- Carga de la prueba

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez

---

<sup>3</sup> Modificado por el artículo 1 de la Ley 27021 publicada el 23 de diciembre de 1998

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

“Artículo 25°.- 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. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente”

**CUARTO. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

La controversia está relacionada a establecer si el actor ha incurrido o no en la supuesta falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,

**QUINTO. Respecto al despido**

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

**SEXTO. Falta grave**

En ese sentido, dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sobre esta falta, el despido disciplinario exige un incumplimiento grave y, normalmente, culpable del trabajador y exige una delimitación y causas precisas que numera el Artículo 25°. Tales causalidades deben ser estudiadas mediante un criterio individualizador donde se valoren las peculiares circunstancias concurrentes y los factores, tanto humanos como personales, que deben adscribirse a la categoría profesional y del puesto de trabajador desempeñado igualmente es de recibo utilizar un criterio gradualista para proporcionar el hecho imputado y el comportamiento del trabajador, analizando las circunstancias subjetivas y particulares así como en su caso las objetivas delimitadoras Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97- TR, que señala que ni el despido ni

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

**SÉTIMO.** Siendo así, la interpretación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

En cuanto a las ofensas, insultos, falta de respeto hacia los superiores y compañeros de trabajo, deben tenerse en cuenta circunstancias tales como el "clima de tensión y enfrentamiento imputable a ambas partes"; que, no todas las ofensas verbales son acreedoras a la sanción de despido, sino aquéllas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella; que ha de conectarse con las circunstancias de lugar y tiempo. En resumen, las ofensas deben analizarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen

En ese contexto, si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes y evaluada según los premisas contextuales arriba aludidas, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

**Análisis del Caso Concreto**

**OCTAVO.** Los fundamentos de la entidad demandada en su escrito de casación, se concentran en lo siguiente:

“(…) para la Sala Superior la utilización de estas frases no representó un ánimo de los demandantes de “malograr a la persona en su entorno jurídico” y que estas frases fueron utilizadas por CPSAA para descontextualizar y poder despedir a los demandantes, lo cual claramente es un error puesto que de haberse aplicado el literal f) del artículo 25 de la LPCL, hubiese cambiado el resultado de la Sentencia de Vista y se hubiese desestimado la demanda.

Consideramos que los demandantes cuando exhiben estas pancartas en una manifestación que no tenía nada que ver con CPSAA donde efectuaban frases injuriantes, mermaron el honor del Sr. Villanueva y de la Sra. Silvia. Este tipo de faltamientos de palabra NO FUERON EXPRESIONES QUE NO CAUSARON AGRAVIO, al contrario, estas expresiones sí perjudicaron el honor de las personas agraviadas, como trabajadores de alto rango para la Empresa.”

**NOVENO.** Por lo que es necesario determinar si efectivamente la falta cometida por los demandantes reviste tal gravedad para poner término a la relación laboral, en este sentido, es necesario evaluar el contexto de tiempo y lugar que originó la sanción del despido que se produce en circunstancias en que los demandantes se encontraban ejerciendo su derecho a la huelga

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

indefinida, a partir del 31 de julio de 2017, y es en dicho contexto que los demandantes portaron diversas pancartas con las siguientes expresiones:

- “Miriam Silvia García. Superintendente de Gestión Humana. Señora desde el inicio de su gestión lo primero que hizo fue: Recortar los beneficios a los trabajadores. Discriminar a las esposas e hijos de los trabajadores. Hace diferencia entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.”
- “Gerente corporativo Hugo Villanueva. Tienes un equipo de títeres solo para hostigar y fabricar sanciones cobardemente.”

**DÉCIMO.** De acuerdo al análisis efectuado por la instancia de mérito, de los medios probatorios que corren en el proceso, resulta pertinente analizar los cargos imputados a los demandantes, según cartas de preaviso de despido, habiéndoseles imputado el haber portado y exhibido pancartas conteniendo graves afirmaciones al atribuir ciertas conductas a representantes de la empresa como es el caso del señor Hugo Pedro Villanueva Castillo, Gerente Central de Operaciones de la empresa, y señora Miriam Silva García, Superintendente de Administración y Gestión Humana.

De la evaluación del contenido de la imputación, este Supremo Tribunal no encuentra la configuración de un agravio consistente en una “injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores”, sino del ejercicio de su derecho de expresión crítica hacia la empresa empleadora y una medida para buscar la solución a sus reclamos laborales que incluso estaban en una etapa de conflicto colectivo materializado en una huelga indefinida; en

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

ese contexto se considera que no existe un ex profeso animo injurioso y vejatorio que demuestre su intención directa de lesionar y agraviar a la misma empresa demandada, ni que el resultado de sus comentarios agraven su “honor”, “buena imagen y “reputación”.

**DÉCIMO PRIMERO.** Por consiguiente, en el presente caso se valora que, las expresiones que se acusan de injuriosas e irrespetuosas hacia el empleador no pueden acarrear la sanción de despido, la más grave que puede imponerse al trabajador, porque no resulta acreditada vistas las circunstancias concurrentes; pues, está probado que los demandantes mantenían una paralización de labores (Huelga) en reclamo de sus derechos laborales y que las expresiones cuestionadas no demuestran en concreto afectación a la empresa demandada.

Aunado a lo antes expuesto, al haber aportado los demandantes elementos de juicio que acrediten el desarrollo de actividades sindicales el 31 de julio de 2017, fecha en la que se dieron los hechos imputados, es que resulta correcta la aplicación del artículo 23.5 de la LPT, pues se han cumplido con su carga probatoria al haber aportado indicios suficientes para determinar la existencia del acto lesivo alegado, determinándose la configuración de un despido nulo por haber participado en actividades sindicales.

**DÉCIMO SEGUNDO.** En ese sentido, no se verifica la infracción normativa de los artículos 23.5 de la LPT e inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo rechazar las causales invocadas.

**IV. DECISIÓN**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Por estas consideraciones, **NUESTRO VOTO** es por declarar: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada **Cementos Pacasmayo S.A.A.**; en consecuencia, **NO CASAR** la sentencia de vista, de fecha doce de noviembre de dos mil veinte; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Juan Carlos Mendo Valerio y otros contra Cementos Pacasmayo S.A.A., sobre reposición; y los devolvieron. Integra esta Sala Suprema la señora Jueza Suprema Carlos Casas por impedimento del señor Juez Supremo Castillo León en la fecha tres de mayo de dos mil veinticuatro.  
**Ponente señora Yalán Leal, Jueza Suprema.**

**S.S.  
BUSTAMANTE DEL CASTILLO  
YALÁN LEAL**

*ymlf*

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 8341-2022  
LA LIBERTAD  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**EL SECRETARIO DE LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CERTIFICA:** Que, el voto de los señores Jueces Supremos Carrasco Alarcón y Carlos Casas, dejado en Relatoría debidamente suscrito, se encuentra adherido al cuaderno de casación formado en esta sede, conforme a los artículos 141 y 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JU S.

