



CASACIÓN LABORAL 4737-2020-LIMA

El pasado jueves 27 de julio se publicó en el diario oficial El Peruano la Casación Laboral No. 4737-2020, que declaró infundado el recurso de casación interpuesto por CENCOSUD recaído sobre un proceso ordinario de indemnización por despido arbitrario.

La Corte Suprema consideró que si bien la trabajadora despedida utilizó términos poco afortunados al referirse a su empleadora (CENCOSUD), no tuvo intención alguna de injuriarla. En consecuencia, la Corte privilegió la libertad de expresión de la trabajadora sobre la imagen y reputación del empleador.

Así, la Corte Suprema señaló que:

“(...) si bien es cierto que se realizó de modo inapropiado no tuvo por objeto el desprestigio, descrédito, deshonra, mengua o menoscabo del empleador puesto que del análisis del contexto en el que se realizó, se aprecia que es una reacción a un video del sindicato de Cencosud (...) mostrando una expresión desatinada de exteriorizar su indignación respecto a una supuesta vulneración de derechos laborales.” Considerando noveno.

“(...) la demandante comparte una publicación de un particular (...) que no es de su autoría, sin embargo, la postea en su muro de Facebook (...) tratándose de una opinión personal, manifestación de un derecho fundamental como es la libertad de expresión (...).” Considerando décimo.

Es preocupante que la Corte Suprema considere que el derecho a la libertad de expresión no tenga límite alguno, pues esto implicaría que todo sujeto de derecho incurra en un libertinaje y que no haya consecuencias por lo que se dice, escribe, postea etc.

Es cierto, la Constitución Política de 1993 establece en su artículo 2, numeral 4 que: *“toda persona tiene derecho 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 alguno, bajo las responsabilidades de ley (...).”*; sin embargo, esto no

significa que los sujetos de derecho puedan insultar o denigrar a los demás sin que haya consecuencias.

Es aún más preocupante que la Corte Suprema considere que no existió medio de prueba objetivo que demuestre la comisión de la falta grave por parte de la trabajadora y se base en lo estipulado en el artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo 728 que señala que *“(...) ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen (...)”*, pues CENCOSUD ofreció como medio de prueba un acta notarial de constatación sobre las publicaciones de la trabajadora en Facebook. Entonces, según este criterio de la Corte, ahora el empleador tendrá que probar “la intención” del trabajador de querer injuriarlo o desprestigiarlo para poder proceder con el despido, cuando la causa debe ser objetiva, justamente para evitar interpretaciones perjudiciales a los trabajadores.

Lo anterior es inaudito, pues ¿cómo se puede probar la intención de otra persona al decir algo? Bajo el criterio de la Corte, sería imposible despedir a un trabajador por la falta grave contemplada en el artículo 25 literal f, pues no habría forma de acreditar la intención del trabajador de injuriar y faltar el respeto al empleador.

Si bien el criterio de la Corte no es de observancia obligatoria, este podría ser utilizado como referencia en futuros procesos, por lo que habrá que cuidar de que en el supuesto que se presente un caso de un posible despido, no utilizar la causal f del artículo 25, salvo que haya forma de acreditar la intención del trabajador de agraviar a la empresa. De lo contrario, podría ocurrir lo mismo que en el presente caso y en consecuencia, tener que indemnizar al trabajador.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o consulta sobre el particular.

Atentamente,

Maria Fernanda Herbozo Vidal
Asociada
mherbozo@ellb.com.pe