

CORTE SUPREMA: LÍMITES A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS TRABAJADORES DURANTE HUELGA

Con fecha 27 de setiembre de 2024, mediante **CASACIÓN N° 8341-2022**, la Corte Suprema, se pronunció sobre el ejercicio del derecho a huelga.

I. ANTECEDENTES

- En el presente caso se demanda a una empresa peticionando la reposición por despido nulo, al haberse supuestamente producido el despido por razones antisindicales, durante el ejercicio del derecho de huelga.

II. FUNDAMENTOS DE LA CORTE SUPREMA

- Para la Corte Suprema, durante la huelga existió un expreso ánimo injurioso y vejatorio mediante pancartas con frases denigrantes, que demuestra la intención directa de lesionar y agraviar a la empresa demandada y sus funcionarios, siendo el resultado de sus comentarios agravantes contra el “honor”, “buena imagen y “reputación”.
- Por consiguiente, la sanción de despido resulta válida al configurarse la causal de *“injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores”*, 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.

III. ANÁLISIS

- El criterio desarrollado por la Corte Suprema cambia la posición que se venía

siguiendo en anteriores pronunciamientos (ejemplo: Casación Laboral N° 24496-2018-Lima, Casación Laboral N° 3356-2018-Lima), los cuales avalaban ciertas expresiones ofensivas, difamatorias o incluso injuriosas de trabajadores sindicalizados contra representantes de la empresa. Priorizando así, el derecho a la huelga y la libertad de expresión sobre la dignidad de los representantes de la empresa.

No obstante, se observa que para el caso materia de análisis, cuando se demuestre una intención de lesionar y agraviar el honor y la dignidad de los representantes empresariales, se configurará una falta grave por faltamiento de palabra, ratificándose acertadamente que el derecho a la huelga y la libertad de expresión no justifican vulneraciones a la dignidad y el honor.

Precisamos, que el criterio aplicado por la Corte Suprema **no es de carácter vinculante (obligatorio)** y que únicamente resuelve sobre el caso concreto, por lo cual podría ser aplicado o no para casos similares.

En caso de requerir más información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe