
Denuncia contra el empleador puede configurar causal de despido

Con fecha 02 de setiembre de 2019, se emite la **Casación Laboral N° 5770-2018-Lambayeque**, mediante la cual la Corte Suprema señala que la presentación de demanda en contra del empleador es causal válido para acreditar falta grave por injuria y en consecuencia despedir al trabajador.

El caso tiene como antecedentes la interposición de demanda por parte del trabajador solicitando la reposición al centro de trabajo por un aparente despido fraudulento, esto debido a que el trabajador presentó una denuncia penal contra su empleador por no cumplir con una obligación laboral y, ante ello, fue despedido.

La primera instancia declara infundada la demanda debido a que la trabajadora no acreditó hechos inexistentes, falsos o imaginarios que configuran el despido fraudulento por parte del empleador, y porque de su conducta se infiere que buscó mortificar y agraviar al empleador al atribuirle el delito de desobediencia y resistencia.

La segunda instancia revocó la sentencia y declaró fundada la demanda señalando que la trabajadora no actuó con animus injuriandi, sino que, únicamente utilizó los mecanismos legales habilitados por Ley con el interés real de defender los derechos que consideraba afectados, por lo que la denuncia en contra del empleador no constituye falta grave por injuria.

Ante ello, la Corte Suprema señala que la injuria se suscita cuando mediante palabras verbales, escritas o a través de gestos, se afecta la dignidad de una persona, lo que conlleva a la vulneración del derecho al honor. Los enunciados no requieren que sean ciertos o falsos, pues lo que importa es el derecho que se ha visto mancillado por afirmaciones de terceros.

Así mismo, para la configuración del despido por actos de injuria no se requiere analizar si los hechos que sustenta la misma son verdaderos o falsos, sino la afectación al honor configurada en el artículo 25, inciso f) del Decreto Supremo N° 003-97-TR. En tal sentido, el actuar de la trabajadora con la interposición de la denuncia no tenía ni podía tener como finalidad garantizar sus derechos laborales, si no causar de modo consciente y voluntario un perjuicio al honor y reputación del empleador.

De modo adicional, se añade que los derechos laborales se reclaman ante la autoridad competente y no a través de denuncias penales, quedando desvirtuado la figura de despido fraudulento invocado por la trabajadora.

En caso de requerir mayor información contactarnos al correo: alertalegal@sni.org.pe