



Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**Alcances del límite del derecho a la libertad de expresión como
manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú 2021-2025**

Tesis presentada por:

Manrique Valdivia, Fiorella Ximena

ORCID: 0009-0004-7382-8113

para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor:

Mg. Mendoza Legoas, Luis Erwin

ORCID: 0000-0002-6247-8400

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 16 de Abril del 2026

Dictamen: 015750-C-EPG-2026

Visto el borrador del expediente 015750, presentado por:

2022003052 - MANRIQUE VALDIVIA FIORELLA XIMENA

Titulado:

**ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN
DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29736899 - SILVA URDAY CHRISTIAN OLIVER
DICTAMINADOR**



**40027878 - CASTRO CUSIRRAMOS ERIKA MILAGROS
DICTAMINADOR**



**70020897 - ANGULO MANRIQUE DANIEL
DICTAMINADOR**



Alcances del límite del derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú 2021-2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

20%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	idoc.pub Fuente de Internet	2%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
6	www.corteidh.or.cr Fuente de Internet	1%
7	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

A Dios, por sostenerme siempre.

A mis padres, por su amor incondicional y por enseñarme que el esfuerzo es una tarea de todos los días y que los sueños se alcanzan con perseverancia.

A mis abuelos: Asunta, Soledad, Helard y Abdón quienes dejaron en mí una huella imborrable.

A Lu, Gaby y Alonso por su apoyo constante y palabras de ánimo en todo este proceso.

A mi asesor, por su paciencia, sus valiosos comentarios y por acompañarme con generosidad a lo largo de esta investigación.

EPÍGRAFE

“If liberty means anything at all, it means the right to tell people what they do not want to hear.”

George Orwell



RESUMEN

La presente investigación analiza el conflicto que puede surgir entre el ejercicio de la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical y la potestad sancionadora del empleador en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, específicamente en el régimen privado. En este contexto, atendiendo a los fines y la propia naturaleza de las organizaciones sindicales, resulta especialmente relevante reconocer, por un lado, la protección reforzada de las declaraciones de representantes y afiliados sindicales en el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical; y, por otro lado, los límites y responsabilidades que pueden derivarse de un uso desproporcionado de tales garantías.

En ese sentido, atendiendo al propósito de la investigación, a partir de una revisión doctrinaria y jurisprudencial, se examinan los criterios utilizados para determinar cuándo una expresión emitida en dicho contexto puede ser legítimamente sancionada por el empleador – particularmente a través de la causal de falta grave vinculada al faltamiento de palabra- y cuándo, por el contrario, se encuentra protegida por el ejercicio de derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical.

Finalmente, el trabajo propone la utilización de un modelo estructurado de análisis como herramienta interpretativa para la resolución judicial de este tipo de conflictos, con el objetivo de contribuir a la delimitación del alcance de la potestad sancionadora del empleador y fortalecer la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Palabras clave: libertad de expresión, libertad sindical, potestad sancionadora del empleador.

ABSTRACT

This research analyzes the conflict that may arise between the exercise of freedom of expression as a manifestation of trade union freedom and the employer's disciplinary power within the framework of collective labor relations, specifically in the private sector. In this context, considering the purposes and the very nature of trade union organizations, it becomes particularly relevant to recognize, on one hand, the reinforced protection afforded to statements made by trade union representatives and members in the legitimate exercise of freedom of expression linked to trade union freedom and, on the other hand, the limits and responsibilities that may arise from a disproportionate use of such guarantees.

In this regard, in accordance with the purpose of this research and based on a doctrinal and jurisprudential review, the study examines the criteria used to determine when an expression made in this context may be legitimately sanctioned by the employer—particularly through serious misconduct related to offensive or disrespectful expressions—and when, on the contrary, it is protected by the exercise of fundamental rights related to trade union freedom.

Finally, this study proposes the use of a structured analytical model as an interpretative tool for the judicial resolution of these types of conflicts, with the aim of contributing to the delimitation of the scope of the employer's disciplinary power and strengthening the protection of fundamental rights in the labor sphere.

Keywords: freedom of expression, trade union freedom, employer's disciplinary power.

ÍNDICE

DEDICATORIA

EPÍGRAFE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 4

1. Derechos Fundamentales en conflicto en el derecho colectivo de trabajo..... 4

1.1. Derechos fundamentales y su naturaleza jurídica..... 4

1.2. Derechos fundamentales en conflicto y relaciones colectivas de trabajo 11

2. Interdependencia de los derechos a la libertad de expresión y la libertad sindical y su tutela proporcional 33

2.1. Panorama de la sindicalización y derechos colectivos en el sector privado peruano 33

2.2. Los derechos laborales específicos e inespecíficos 36

2.3. La interdependencia entre los derechos a la libertad sindical y la libertad de expresión y su incidencia en otros derechos fundamentales..... 38

2.4. Chilling effect y la diferencia entre información e insulto 65

3. La facultad disciplinaria ante el conflicto de derechos fundamentales en contextos laborales..... 68

3.1. La relación laboral y vigencia de los derechos fundamentales..... 68

3.2. El poder de dirección del empleador y sus manifestaciones..... 70

3.3. Ejercicio de la facultad disciplinaria en el conflicto de derechos fundamentales..... 73

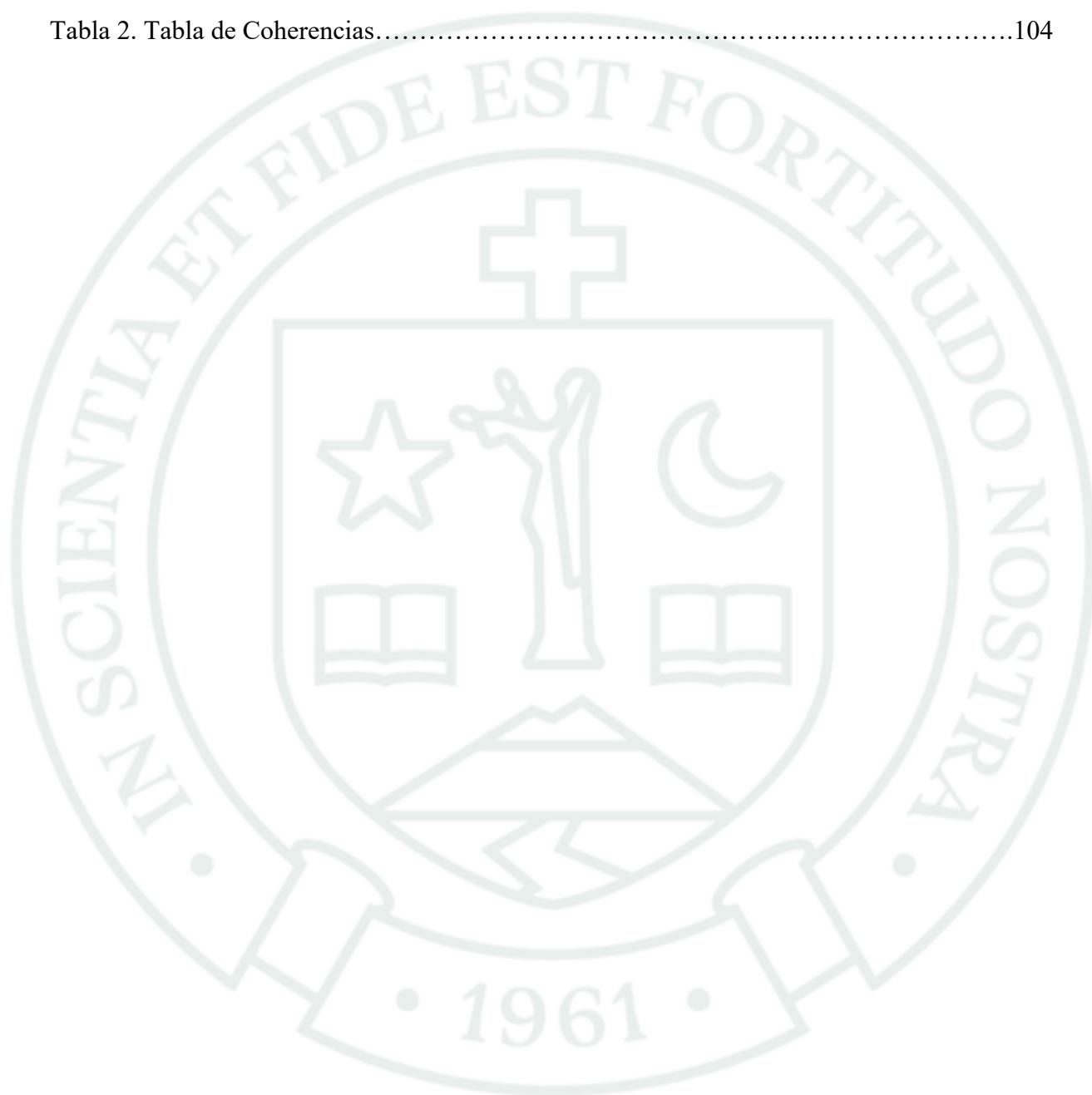
3.4. Principios y requisitos aplicables a una medida disciplinaria..... 83

3.5. La ponderación como límite: razonabilidad y proporcionalidad 87

3.6. El despido por injuria y faltamiento de palabra al empleador aplicado a dirigentes sindicales en la jurisprudencia de la Corte Suprema	91
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	103
1. Estrategia metodológica de la investigación teórica jurídica.....	103
2. Métodos en el análisis de la información.....	103
3. Métodos de la investigación de campo	104
4. Tabla de coherencias	104
5. Población de estudio.....	109
6. Validación de instrumento.....	110
7. Sistema de citación	111
8. Confidencialidad.....	111
9. Conflicto de intereses	111
CAPÍTULO III.....	113
TABULACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS	113
1. Análisis de las ejecutorias supremas respecto a los límites del derecho a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical 2021-2025.....	113
CONCLUSIONES	121
RECOMENDACIONES.....	123
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	124
ANEXOS	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro comparativo de pronunciamientos CS.....	99
Tabla 2. Tabla de Coherencias.....	104



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura de los Derechos Fundamentales	6
Figura 2. Diferencia entre las disposiciones previstas en los Convenios N° 87 y N° 98 OIT	22
Figura 3. Reconocimiento constitucional de la libertad sindical en países de la región	23
Figura 4. Reconocimiento del derecho a la libertad sindical en las constituciones del Perú (1979 y 1993)	24
Figura 5. Distribución de sindicatos por sector económico en el Perú – 2022	34
Figura 6. Causales de procedencia de las ejecutorias supremas	114
Figura 7. Razón de fundabilidad de recursos de casación interpuestos por empleador	115
Figura 8. Límites expresos a la libertad de expresión que derivan en la fundabilidad de recursos de casación interpuestos por empleador	116
Figura 9. Discordia generada en la resolución de casos vinculados a los límites de la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical	117
Figura 10. Aplicación del principio de proporcionalidad	118
Figura 11. Elementos para determinar el límite a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical	119

INTRODUCCIÓN

La relación laboral se caracteriza por la existencia de una posición estructuralmente asimétrica entre las partes que la conforman. En este contexto, si bien el ordenamiento jurídico laboral ha desarrollado una serie de mecanismos orientados a equilibrar dicha relación y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, adquiere especial relevancia el ejercicio de derechos fundamentales —como la libertad sindical y la libertad de expresión— en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, siendo que estos se vinculan estrechamente con la defensa de intereses colectivos y con la naturaleza y fines en sí mismo de las organizaciones sindicales.

No obstante, el ejercicio de estos derechos puede entrar en tensión con las facultades del empleador dentro de la relación laboral, particularmente con su potestad disciplinaria. En ese escenario, surge la necesidad de determinar en qué medida las expresiones emitidas por representantes o afiliados sindicales en el marco de la actividad sindical se encuentran protegidas por el ejercicio de la libertad de expresión vinculada a la libertad sindical y cuándo, pueden ser legítimamente objeto de sanción por parte del empleador, especialmente a través de la causal de falta grave vinculada al faltamiento de palabra.

En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo analizar el conflicto que puede suscitarse entre el ejercicio de la libertad de expresión en el contexto de la actividad sindical y la potestad sancionadora del empleador en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo en el régimen laboral privado, con la finalidad de identificar criterios que permitan delimitar el alcance de dichos derechos y establecer los límites aplicables en estos supuestos.

Para el desarrollo de este análisis, la investigación se estructura en el marco conceptual a través del cual se examina preliminarmente la naturaleza y el contenido de los derechos fundamentales involucrados en el conflicto objeto de estudio, particularmente la libertad de expresión y la libertad sindical; enseguida, se aborda la relación de interdependencia existente entre la libertad de expresión y la libertad sindical, destacando el papel que cumple la expresión de ideas, opiniones y críticas en el ejercicio de la actividad sindical, así como los estándares desarrollados por organismos internacionales en materia de protección de estos derechos y posteriormente, se analizan las facultades del empleador dentro de la relación laboral, particularmente el poder de dirección y la potestad

disciplinaria, así como el faltamiento de palabra como causal de falta grave y el papel de la ponderación como herramienta para resolver los conflictos que pueden surgir entre los derechos fundamentales de los trabajadores y las facultades del empleador.

A partir de ello, la investigación busca contribuir a una mejor comprensión de los límites del ejercicio de la libertad de expresión en el contexto de la actividad sindical y aportar elementos interpretativos que permitan abordar de manera más coherente los conflictos que pueden surgir.





CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. Derechos Fundamentales en conflicto en el derecho colectivo de trabajo

1.1. *Derechos fundamentales y su naturaleza jurídica*

Landa señala como concepto clásico de la definición de los derechos fundamentales, reconocerlos como los derechos básicos de la persona que se basan en su dignidad y que constituyen el fundamento de todo estado y de la sociedad como tal (2017).

No obstante, para llegar a esa definición es importante advertir la evolución por la que han tenido que pasar los referidos derechos fundamentales así como las diversas teorías que dotan de contenido y de interpretación a su propia concepción como tal, en tanto, al día de hoy, su sola definición está directamente asociada a la prevalencia y respeto de la dignidad humana como fin supremo de todo Estado que respeta la esfera de libertad, igualdad y desarrollo de la personalidad del hombre.

Siguiendo a Aguilera, los derechos fundamentales “son el pilar básico a través del cual debe ser interpretado todo ordenamiento jurídico” (2011, p. 21), recogiendo así dos conceptos esenciales como son las ideas de moralidad y jurídicas básicas. Por su parte, Hernández refiere que “son aquellos derechos reconocidos y organizados por el Estado, por medio los cuales el hombre, escoge y realiza su comportamiento, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico” (1999, p. 24). No obstante, y sin perjuicio de los conceptos éticos y morales que suelen asociarse al concepto de derechos fundamentales, es importante precisar que este término es comúnmente utilizado en el Derecho Constitucional y tiene su origen en una invención alemana del siglo XIX – “*Grundrechte*”, que aparece por primera vez en la Constitución de 1848 aprobada por la Asamblea Nacional de Frankfurt que incorpora una sección de disposiciones bajo el título de “Los derechos fundamentales del pueblo alemán” (García, 2012), siendo que, esta expresión ha sido incorporada como parte del lenguaje común para hacer alusión al conjunto de prerrogativas jurídicas que tutelan la defensa del ser humano así como el concepto de dignidad adherido a ello.

Ahora bien, conviene señalar que fue a través de las ideas de la ilustración y a través del desarrollo de eventos históricos como la Revolución Francesa y la Revolución Americana que las ideas y conceptualización de los derechos fundamentales se fueron consolidando como parte del constitucionalismo y la idea de Estado de Derecho, hasta la conformación de organismos internacionales como es la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que titulariza las declaraciones, cartas y tratados multilaterales que hacen referencia a todas las facultades que coadyuvan a la defensa de la dignidad de la persona.

A diferencia de la expresión de “derechos humanos”, la cual suele ser concebida como una tautología jurídica en tanto resultaría redundante afirmar que ese conjunto de facultades son “humanos” cuando tienen su origen en la propia condición de ser humano de todos los integrantes de la sociedad, la concepción de los derechos fundamentales guarda su mismo origen y su mismo fin, es decir, velar por la defensa de la dignidad del ser humano, no obstante, alcanza registro y exigibilidad de cumplimiento en su reconocimiento en los propios textos constitucionales. En otras palabras, nos encontramos ante disposiciones ya positivizadas y que se reconocen como valores objetivo de un orden jurídico.

Como bien refiere Effio, “los derechos fundamentales son los enunciados que representan la concreción contemporánea de la dignidad humana y están garantizados por la Constitución” (2015, p. 52). En base a ello, podemos concluir que si bien los derechos humanos y los derechos fundamentales mantienen la misma esencia, origen y contenido respecto de los fines de su protección, la diferencia resalta en que los segundos reciben un reconocimiento y garantía de goce por su reconocimiento expreso en el ordenamiento interno de un Estado al poseer un máximo rango, y su máxima fuerza jurídica y grado de indeterminación, en tanto, se dotan de técnicas de interpretación para adaptarse a todo tiempo y circunstancias y viabilizar la protección de la persona humana en diferentes contextos sociales.

1.1.1. La estructura y eficacia de los derechos fundamentales.

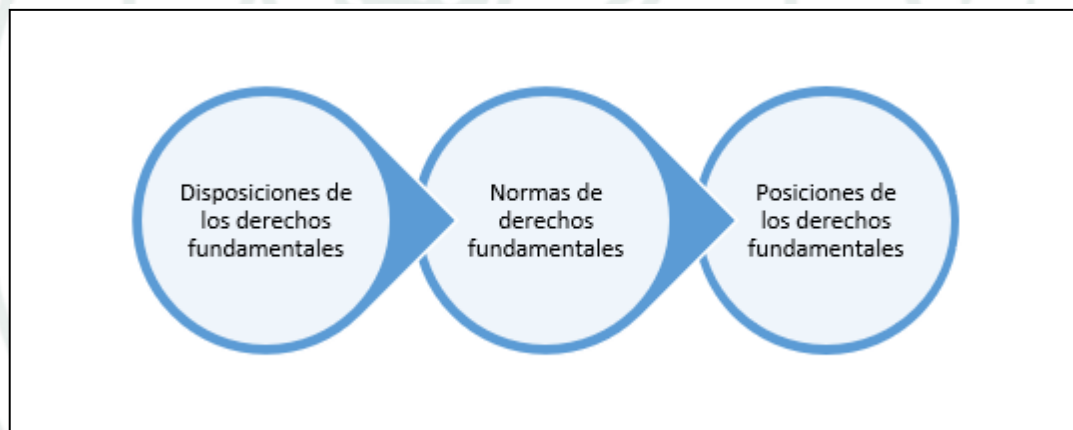
En base a lo precisado en los párrafos precedentes, tenemos que, las fuentes jurídicas de donde emanan los derechos de garantía, respeto y protección de los derechos fundamentales se originan de fuentes como son los tratados internacionales de los que un

Estado forma parte, la Constitución, la costumbre y la jurisprudencia constitucional, con lo cual, más allá de la denominación formal que se utilice, estos derechos son derivados del reconocimiento doctrinario y social de la dignidad de la persona y corresponde a aquellos reconocidos expresa o implícitamente de las fuentes formales prevista en el ordenamiento jurídico de un estado (García, 2018, p. 19).

Teniendo claro ello, Bernal (2003) señala que “todo derecho fundamental se estructura como un haz de posiciones y normas, vinculadas interpretativamente a una disposición de derecho fundamental” (p. 76) y por consiguiente, podemos identificar que la estructura de los derechos fundamentales comprende 3 aspectos esenciales que se puede graficar a través del siguiente esquema:

Figura 1

Estructura de los derechos fundamentales



Nota. Elaboración propia

Mientras que de conformidad a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 1471-2005-AA/TC (2005), define a las disposiciones de derecho fundamental como los enunciados lingüísticos de la Constitución que reconocen los derechos fundamentales de la persona, las normas de derecho fundamental son los sentidos interpretativos que pueden atribuirse directamente a esas disposiciones; y finalmente, las posiciones de derecho fundamental corresponde a las exigencias específicas que al amparo de un determinado sentido interpretativo a una disposición, se buscará hacer valer frente a una determinada persona o entidad.

Sobre ello, Alexy (2000) puntualiza también que las posiciones de derecho fundamental comprende las relaciones jurídicas que se componen a su vez de una estructura triádica, compuesta por un sujeto activo, un sujeto pasivo y un objeto; ante ello, el derecho fundamental siempre involucrará una conducta de acción u omisión prescrita por una norma que el sujeto pasivo debe desarrollar en favor del sujeto activo y sobre cuya ejecución, el sujeto activo tiene un derecho pasible de ser ejercido sobre el sujeto pasivo.

Motivo por el cual, se puede afirmar que las posiciones de derecho fundamental son los derechos fundamentales en sentido estricto, en tanto corresponden a los atributos que toda persona ostenta al amparo de las normas válidas y derivadas directamente de las disposiciones que integran la Constitución.

Dicho ello, corresponde hacer referencia a la eficacia que poseen los derechos fundamentales como tal, y para ello es necesario hacer referencia a lo previsto en el artículo 38 de la Constitución Política del Perú (1993) que reconoce el deber que tienen los peruanos de respetar y cumplir la Constitución, normas que a su vez prevé que la vinculatoriedad de esta carta magna se proyecta *erga omnes*, no solo al ámbito de relaciones entre particulares y el Estado, sino también a aquellas entre particulares, y por ende, informan y se irradian con carácter absoluto. En consecuencia, los derechos fundamentales tiene eficacia vertical y horizontal (García, 2018, p. 21).

En cuanto a la eficacia vertical, los derechos fundamentales son comprendidos como atributos de defensa oponibles al Estado en caso se advierte acciones u omisiones arbitrarias y lesivas a la dignidad de la persona, mientras que, la eficacia horizontal define a los derechos fundamentales como atributos de defensa oponibles a una persona natural o jurídica de derecho privado en caso de actuaciones arbitrarias y lesivas a la dignidad de la persona humana; de manera que, siguiendo a Landa, “los derechos fundamentales se insertan en la Constitución con distintas formulaciones deónticas; esto es, bajo una serie de premisas lógicas que permiten identificar su contenido normativo” (2010, p. 36) y en ese sentido, pueden aparecer como normas de mandato, normas de permisión y normas de prohibición.

1.1.2. Bidimensionabilidad y contenido esencial de los derechos fundamentales.

Al respecto, y siguiendo a García, los derechos fundamentales poseen una doble dimensión: subjetiva y objetiva. Mientras que la dimensión subjetiva implica las facultades de acción que se atribuyen a los titulares de los derechos como tal, y viabilizan el cumplimiento de las posiciones de los derechos fundamentales, suponiendo el derecho de hacer efectivo el goce de lo determinado a favor de la persona, la dimensión objetiva hace referencia a qué normatividad tuitiva que reconoce estos derechos, se expande y aplica a todos los ámbitos de la vida estatal y social configurándose como valores esenciales en una comunidad social determinada.

Ambas dimensiones convergen en ser elementos constitutivos del ordenamiento jurídico en tanto comportan valores institucionales sobre los cuales se estructura todo la sociedad, suponiendo conceptos elementales para el orden y paz social; generando además que cada Estado implemente determinadas acciones a través de políticas legislativas, jurisdiccionales, sociales o administrativas que permitan el respeto y garantía eficaz de los derechos fundamentales y se materialicen sus efectos de prevalencia del respeto de la dignidad de la persona humana.

Siguiendo a Castillo, de cara a analizar el contenido esencial de un derecho fundamental así como la interpretación y enfoque que debe usarse, es necesario analizar previamente dos teorías importantes para el constitucionalismo, pasando por la teoría absoluta y la teoría armonizadora (2010, p. 99).

La teoría absoluta afirma que el contenido de un derecho fundamental tiene dos partes, una nuclear y otra periférica; la nuclear es la parte esencial del derecho que no admite ser ni limitada ni restringida pues hacerlo supondría la vulneración del propio derecho, mientras que la parte periférica es la parte no esencial que puede ser limitada siempre y cuando sea necesario para salvar otro derecho fundamental o bien jurídico constitucional (Castillo, 2007, p. 229); no obstante, esta teoría presenta una serie de deficiencias y recibe numerosas críticas, en tanto, al dividir el contenido de un derecho en dos partes, ello puede conllevar a la desnaturalización de la Constitución al socavar su

normatividad y unidad como norma central de todo ordenamiento jurídico y Estado de Derecho. Aunado a ello, es importante precisar que esta teoría parte de un concepto de derechos fundamentales que reconoce a los mismos como mandatos de optimización que tienden a expandirse de forma ilimitada; por lo que, de cara a viabilizar una convivencia pacífica, surge la necesidad de frenar tal expansión, restringiendo determinada parte de su contenido.

Por el contrario, la teoría armonizadora afirma que el contenido esencial de un derecho fundamental es uno solo y está conformado por una serie de atribuciones o facultades que tienen una finalidad que da sentido a su existencia y busca satisfacer la necesidad de protección de la dignidad del ser humano que no se limita a una esfera individual sino también social. En base a ello, se permite la coexistencia armónica de los derechos fundamentales como realidades orientadas a una misma finalidad y se elimina la posibilidad de que dos contenidos esenciales de distintos derechos entren en conflicto.

De esta manera, se optimiza el ejercicio de los derechos fundamentales en el sentido que su contenido esencial o constitucional, y además limitado, tenga plena vigencia en atención a las posibilidades fácticas y jurídicas que le resulten aplicables y aunado a ello, se utiliza el criterio de proporcionalidad no para determinar qué derecho predomina sobre otro ante la generación de un conflicto, sino para advertir cual de las dos partes ha invocado correctamente su derecho como cobertura constitucional de su pretensión; en ese sentido, es a través de esta teoría que la técnica de la proporcionalidad o ponderación cobra especial valor para delimitar el contenido esencial de un derecho según las circunstancias de cada caso en concreto.

La diferencia entre ambas teorías implica un modo diferente de comprender los derechos fundamentales, en tanto, si en una controversia jurídica el Juez debe decidir entre acoger la pretensión A o B vinculadas a la invocación de diferentes derechos fundamentales, desde una concepción de derechos fundamentales que tienen un contenido que se expande ilimitadamente respecto de otro derecho fundamental (teoría absoluta), se deberá determinar qué derecho pesa más en el caso concreto y cual debe ser sacrificado en su contenido constitucional, mientras que, si partimos de la idea que los derechos fundamentales son realidades esencialmente limitadas que deben coexistir entre ellas conforme a lo previsto por la teoría armonizadora, se podrá resolver la controversia determinando qué pretensión cae dentro del contenido constitucional o ha sido

consecuencia del ejercicio regular de un derecho fundamental y cual no lo es, o resulta consecuencia del ejercicio desmedido del derecho fundamental.

Esta diferencia en la justificación y comprensión de las implicancias de un derecho fundamental como tal, resulta inclusive más compatible y coherente con la idea del respeto y defensa de la dignidad del ser humano como persona y el valor constitucional de los derechos.

Ahora bien, sin perjuicio de todo lo anteriormente señalado que aporta a la interpretación que actualmente sigue aplicándose respecto de los derechos fundamentales, y la contraposición que suele generarse entre estos, es importante recordar que en la medida que estos se basan en principios como es son la dignidad humana y la libertad, estos no pueden concebirse como conceptos estáticos, sino que por el contrario, tienden a dinamizarse y por consiguiente, su contenido deberá adaptarse a las necesidades y desafíos que se presenten en cada época. En ese sentido, los operadores jurídicos tienen el deber de recurrir también a una interpretación dinámica de los derechos fundamentales que conlleve a delimitar su alcance y protección según cada caso y en concreto, evitando vaciarlo de contenido y expandirlo indefinidamente.

Una clara muestra de ello, puede advertirse de diversos pronunciamientos emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), siendo que, desde la Opinión Consultiva OC-Nº 16/99 (1999) señala lo siguiente:

Tanto esta Corte, en la Opinión Consultiva sobre la Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1989), como la Corte Europea de Derechos Humanos, en los casos *Tyrer versus Reino Unido* (1978), *Marckx versus Bélgica* (1979), *Loizidou versus Turquía* (1995), entre otros, han señalado que los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales.
[...]

Por lo tanto, esta Corte debe adoptar un criterio adecuado para considerar la cuestión sujeta a examen en el marco de la evolución de los derechos fundamentales de la persona humana en el derecho internacional contemporáneo (p. 68).

Dicho enfoque se viene replicando en posteriores casos y opiniones, como es la Opinión Consultiva N° 27/21 que involucra la interpretación conjunta y alcance de diversos derechos como son la libertad sindical, negociación colectiva y huelga con perspectiva de género ajustados al principio pro persona y las condiciones que rodean nuestra sociedad, así como en la valoración dinámica del contenido de los derechos fundamentales que pueden contraponerse y en consecuencia, ante casos donde se advierte el conflicto de derechos, debe recurrirse a la proporcionalidad como principio de interpretación y forma de arribar a una adecuada ponderación de las limitaciones o restricciones de los derechos fundamentales; quedando claro así la importancia de concebir a estos últimos como conceptos dinámicos que requieren no solo del análisis concreto de su contenido, sino también de las características y circunstancias que rodeen cada caso en particular.

1.2. Derechos fundamentales en conflicto y relaciones colectivas de trabajo

Habiendo delimitado la naturaleza de los derechos fundamentales, podemos afirmar que siguiendo a Cianciardo, este último concepto corresponde al conjunto de facultades dirigidas a la adquisición del bien humano y la consecuente realización humana como su finalidad (2000, p. 247).

Por lo cual, a fin de coadyuvar a dicho fin, ante un escenario de conflicto de derechos que suponga la superposición entre dos derechos fundamentales, y como lo mencionados en el apartado anterior, será importante recurrir no solo al análisis de las circunstancias concretas de cada caso a fin de justificar el alcance de protección constitucional que cada uno trae consigo, definido como el criterio de concordancia práctica por el Tribunal Constitucional Peruano en el Exp. N° 5854-2005-PA/TC (2005), en tanto, el contenido del derecho fundamental no es estático sino que tiene un alcance movable, dinámico y dependiente de los elementos fácticos; sino que deberá recurrirse a instrumentos formales como la Constitución, aquellas disposiciones relacionadas que recogen el derecho fundamental y las normas internacionales vinculadas al Estado y la jurisprudencia; atendiendo a lo dispuesto en la IV Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna así como tomar en consideración el bien humano que está detrás del derecho; y en base a estos aspectos, acompañados de criterios de interpretación (literal, sistemático, teleológico, concordancia práctica), aplicar la herramienta de razonabilidad o principio de

proporcionalidad para definir el alcance concreto y razonable de índole constitucional de un derecho fundamental.

En otras palabras, conforme a lo previsto en la Sentencia recaída en el Exp. N° 1417-2005-AA (2005), la ponderación se convierte en el juego de principios de interpretación constitucional que permite justificar suficientemente cuál es la pretensión que forma parte del contenido esencial o constitucional del derecho fundamental invocado y cual debe desecharse porque responde a una pretensión de ejercicio irrazonable y por ende ilimitado de un derecho fundamental, de manera que, a través de esta técnica se sume a la finalidad de otorgar valor al fin de la persona humana (dignidad) y el valor de la Constitución como norma jurídica suprema.

- Relaciones y derecho colectivo de trabajo.

Las relaciones colectivas de trabajo pueden ser definidas como aquellas libertades y derechos que ejercerá en su gran dimensión un sindicato o un grupo de sindicatos conformados por trabajadores con una empresa u organización patronal, a fin de equilibrar la naturaleza asimétrica de la relación laboral generada de la subordinación entre todo trabajador y el empresario; en tanto, dicha desigualdad puede generar una situación de debilidad económica frente al empleador.

De esta forma, otros autores han señalado lo siguiente:

El derecho colectivo laboral puede definirse como aquel teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinado o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en defensa de sus derechos e intereses. (Cabanellas, 1959, p. 16)

Comprende el estudio de las normas jurídicas relativas a las relaciones entre agrupaciones de trabajadores y empleadores, cuyos sujetos principales son las organizaciones sindicales, y el acto fundamental que practican es la convención

colectiva. A su vez, el contenido de esta disciplina está integrado por el análisis doctrinario y normativo de las organizaciones sindicales, en sus diferentes formas y grados, del derecho a la huelga como medida de fuerza para el logro de reivindicaciones económicas y sociales y; de las convenciones colectivas de trabajo, como actos jurídicos que, progresivamente, incremento o enriquecen beneficios en favor de la clase trabajadora. (Zelayarán, 1989, p. 19)

Atendiendo a los elementos que conforman la definición del derecho colectivo como tal, podemos advertir las siguientes características de esta rama del derecho:

- Tienen como principal sujeto activo de sus facultades a la organización sindical o sindicato, el cual, a través de sus acciones y conformación, persigue lograr mediante la negociación colectiva y su representación la mejora de las condiciones económicas, laborales y sociales y demás beneficios en favor de sus miembros y trabajadores.
- A través de su ejercicio, se busca el equilibrio de fuerzas entre los sujetos laborales (trabajadores y empleadores), logrando reducir las desigualdades existentes.
- Está conformado por las disposiciones legales que integran el ordenamiento nacional, así como normativa internacional como es el caso de tratados sobre derechos humanos, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo, además de doctrina y jurisprudencia provenientes de sentencias de la jurisdicción internacional a la que se han sometido los estados, y las demás fuentes de derecho.
- **Sujetos y derechos colectivos.**

Al respecto, tal y como lo refiere la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia T-556/00 (2000), respecto a un conflicto laboral colectivo se pueden identificar como sujetos a uno o varios empleadores o asociaciones patronales y uno o varios grupos de trabajadores, sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores vinculados mutuamente por medio del contrato laboral. Son estas dos partes las llamadas a ser titulares de los derechos y obligaciones que surjan de la relación colectiva laboral y es sólo en el centro de esa relación en el que se entiende que puede trabarse un conflicto colectivo de

trabajo y por consiguiente, dar lugar al ejercicio proporcional y legal de los derechos que se derivan de esta relación.

Es justamente atendiendo a este argumento que podemos advertir que la expresión de derecho colectivo del trabajador es correcta pues engloba todo el contenido de esta disciplina jurídica en el que también se encuentran contenidos los derechos más esenciales como es la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga; los cuales a su vez podrán interrelacionarse con otras facultades.

Considerando que en los siguientes acápite centraremos nuestra investigación en el derecho a la libertad sindical y su relación con la libertad de expresión en situaciones de conflicto colectivos de trabajo, es importante efectuar unos apuntes básicos sobre el derecho a la negociación colectiva y a la huelga que se relacionan con nuestro objeto de estudio, más aun cuando especialmente este último suele dar lugar a situaciones más álgidas de conflicto a fin de ejercer presión y defender sus derechos y/o mejora de sus condiciones laborales conllevando al correspondiente ejercicio de su derecho a la libertad de expresión.

Sobre la negociación colectiva existe un sinnúmero de publicaciones y libros que desarrollan el aspecto doctrinario y jurisprudencial de este derecho, en el cual, como bien refiere Cabanellas (1949), la oposición de intereses constituye un elemento esencial que sirve de base el ejercicio de la negociación colectiva y de los convenios colectivos que surjan de esta (p. 474).

Dicho ello, y siguiendo a lo previsto por la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 10406-2016-Lima:

La negociación colectiva es un derecho fundamental del trabajador de acuerdo al artículo 28 de la Constitución Política del Perú, y hace referencia a todo aquel procedimiento de dialogo llevado a cabo entre el empleador o un grupo de empleadores con una organización sindical, quienes en uso de su autonomía colectiva negocian sobre incrementos remunerativos, condiciones de trabajo, entre otros beneficios, la cual se desarrollo dentro de un ámbito determinado (Diario El Peruano, 2017).

Este derecho colectivo se rige también sobre la base de principios como el de la negociación libre y voluntaria, la libertad para decidir el nivel de negociación entre las partes, no siendo posible que ninguna autoridad imponga ello, y finalmente, la buena fe en las negociaciones que se lleven a cabo.

De esta forma, será a través del ejercicio de este derecho comprendido como el principal instrumento de la acción sindical por el cual se crearán y se materializarán diversos acuerdos vinculados a los distintos intereses que puedan tener tanto trabajadores como empleadores, dando como resultado un convenio colectivo de trabajo.

Adicionalmente, y a fin de no perder de vista el objeto central de nuestra investigación como es el tema de libertad sindical como otro derecho colectivo fundamental, es importante recordar lo señalado por la Corte IDH en la Opinión Consultiva OC-27/11, en la cual se reconoce expresamente que el derecho a la negociación colectiva forma parte esencial del derecho a la libertad sindical, y está compuesto de diversos elementos, que incluyen, como mínimo:

a) el principio de no discriminación del trabajador o trabajadora en ejercicio de la actividad sindical, pues la garantía de igualdad es un elemento previo para una negociación entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras; b) la no injerencia directa o indirecta de los empleadores en los sindicatos de trabajadores y trabajadoras en las etapas de constitución, funcionamiento y administración, pues puede producir desbalances en la negociación que atentan en contra del objetivo de los trabajadores y las trabajadoras de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo mediante negociaciones colectivas y por otros medios lícitos; y c) el estímulo progresivo a procesos de negociación voluntaria entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras, que permitan mejorar, a través de contratos colectivos, las condiciones del empleo (p. 37).

Como un derecho colectivo de igual importancia que los ya citados, tenemos a la huelga, el cual además de estar reconocido y desarrollado en el corpus iuris internacional como es a través de la Carta de la OEA, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y de instrumentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos y la

Convención Americana sobre Derechos Humanos como parte esencial de la libertad de sindicación, también se encuentra comprendido en nuestra Constitución Política en su artículo 28 que comprende a su vez el conjunto de derechos colectivos que asisten a nuestro ordenamiento jurídico. Siguiendo a Pérez, la huelga puede definirse como la facultad para abstenerse y abandonar los lugares de trabajo en forma concertada, en defensa de un interés profesional de carácter colectivo (1983, p. 447).

En otras palabras, el derecho a la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones al constituir un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales, encontrándose facultados a abandonar temporalmente el desarrollo de las actividades laborales como una suerte de presión sobre los empleadores y conseguir la modificación de las condiciones de prestación del trabajo.

Dicho ello, y si bien este derecho colectivo no se encuentra expresamente reconocido en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a lo largo de los años, se ha inferido su pleno ejercicio en atención al contenido del artículo 3 del Convenio 87 – Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical – en tanto al disponer el convenio que las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, y que el objeto de las organizaciones sindicales es fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores, implícitamente se está reconociendo su existencia. De hecho, el Comité de Libertad Sindical en diversos pronunciamientos, como es el caso 2912 vinculado a Chile, ha indicado que el derecho a la huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales constituyen elementos esenciales del derecho sindical (2018, p. 40).

De manera reiterada, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido que el derecho a la huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación en tanto constituye un medio de defensa para sus intereses económicos y sociales; ello considerando además que su finalidad como tal, es la restitución de un derecho vulnerado o la mejora o creación de otro de similar naturaleza. Ello guarda relación con la definición propuesta por Gonzáles, quien refiere que el derecho de huelga se manifiesta como un mecanismo de presión de parte de los trabajadores hacia el empleador, a fin de equilibrar la desigualdad

existente entre las partes que conforman un contrato de trabajo y con ello, buscar mejoras laborales y sociales (2019, p. 124).

Sin perjuicio de ello, y en la medida que todo derecho debe ser ejercido en el marco de la ley, es viable que las legislaciones internas establezcan ciertos requisitos previos para el ejercicio de la huelga, no obstante, estos no deben resultar complejos al punto de producir que en la práctica sea imposible ejercer este derecho, con lo cual, corresponderá que todos los Estados tomen las medidas y soluciones adecuadas a fin de proteger este derecho fundamental y no afectar su contenido esencial o la autonomía de las organizaciones sindicales.

Así las cosas, de acuerdo al último documento de trabajo “Las huelgas en el Perú 2025” elaborado por la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo, se ha dado cuenta de que en el mes de junio 2025, se han registrado un total de nueve huelgas vinculadas a los sectores de administración Pública y defensa, Industria Manufacturera y Enseñanza. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025), aspecto que guarda relación no solo con la baja tasa de sindicalización que presenta el país, sino también el procedimiento y calificación administrativa por la cual debe pasar toda huelga a fin de verificar si esta medida cumple o no con los requisitos previstos por ley; evidenciándose la complejidad que supondría ejercer este derecho dentro del orden normativo nacional a pesar que si bien el mismo supone un escenario de conflicto entre las partes que conforman un vínculo laboral y por ende, conllevarán a la exposición de críticas y desacuerdos, lo cierto es que también supone una de las formas más efectivas de cara a nivelar la desigualdad existente entre trabajador y empleador y ante la real vulneración de un derecho, lograr la restitución del mismo o de aquellas condiciones justas y esenciales para el desarrollo de sus labores.

Dicho lo anterior, resulta especialmente importante recordar que en mérito a la función consultiva de la Corte IDH y su finalidad de brindar respuestas concretas a determinadas problemáticas, coadyuvando al desarrollo de estándares y de interpretación de normas jurídicas, se ha reconocido expresamente en su OC N° 27/21 que la garantía del derecho a la libertad sindical, con sus componentes del derecho a la negociación colectiva y la huelga, se constituyen como instrumentos que permiten a los trabajadores aspirar a

tener mejores condiciones laborales y de vida. De esta forma, habiendo desarrollado brevemente los alcances de tanto el derecho a la negociación colectiva como a la huelga, los cuales se entrelazan directamente con el contenido y ejercicio del derecho a la libertad sindical que constituye el objeto de nuestro estudio y a su vez, la base de los derechos colectivos de trabajo como tal, pasaremos a su análisis doctrinario y jurisprudencial.

- **Derecho a la libertad sindical.**

Con el avance del comercio, las técnicas de navegación, impresión y métodos financieros que suscitaron en la Edad Moderna, se dio lugar también a la aparición de las primeras sociedades capitalistas a partir de mediados del Siglo XVIII cuando en Europa se comenzó a asentar las bases de la futura sociedad industrial debido a la explosión demográfica y al desarrollo aun primitivo de la industria pesada, minería y metalúrgica. Este aspecto dio lugar a su vez a una serie de cambios en la vida cotidiana de las grandes ciudades en tanto, la producción agrícola como la de la naciente industria se multiplicó, dando lugar a la aparición de un nuevo sistema de producción y de grandes infraestructuras que lograron cubrir la alta demanda que se generaba ya en aquella época, cambio que termina dando lugar a la Revolución Industrial como proceso de transformación económico, social y tecnológico que se inició en Gran Bretaña a mitad del siglo XVIII y que rápidamente se extendió a Europa Occidental y América Anglosajona.

Estas nuevas circunstancias generaron a su vez que los trabajadores que formaban parte de las nuevas industrias, sean obligados a laborar bajo difíciles condiciones laborales como jornadas extenuantes, bajos salarios, explotación, hacinamiento; aspectos que en general terminaban originando más pobreza que mejoras para este grupo obrero.

Ante ello, los trabajadores poco a poco fueron descubriendo que sus condiciones laborales no mejorarían si no se encontraban debidamente organizados, pues esta sería la única vía para defenderse del sistema de explotación del que venían siendo objeto. Como bien refiere Gómez (2009), surgieron los primeros movimientos laborales que, en la práctica, tomaron expresiones organizativas que ya existieron en la edad media (compañías, cofradías, etc.), para, una vez perfeccionados, ganar también la atención del Derecho en su conjunto, creándose sindicatos que desde sus inicios permitieron presentarse

como un sujeto inacabable de prerrogativas ante los empleadores y los Estados, lo cual eventualmente permitió dar nacimiento a lo que se conoce como derecho sindical (p. 62).

Tales antecedentes nos permiten reconocer el surgimiento del derecho a la libertad sindical como un derecho inherente e inalienable de toda persona humana que al día de hoy tiene reconocimiento no solo en el ámbito universal y regional, sino también en el ámbito interno de los Estados; toda vez que la libertad sindical constituye el pilar para el reconocimiento y desarrollo del Derecho Colectivo del Trabajo en tanto se ha instituido como fundamento de los derechos que le son atribuidos a los trabajadores como sujetos que forman parte de un colectivo para igualar la relación asimétrica existente entre empleadores y trabajadores al suponer un mecanismo de protección para dar a conocer sus necesidades y evitar algún perjuicio o abuso como parte de la relación laboral y a su vez, sirve como fundamento para el ejercicio de los derechos a la negociación colectiva y la huelga.

En este marco, coincidimos en que Neves proporciona una definición sucinta del derecho a la libertad sindical al señalar lo siguiente:

“Combinando todos los factores mencionados, podemos concluir, sin ánimo de proporcionar una definición cerrada - que la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales, así como el derecho de estas a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales. Todo ello sin injerencia del empleador ni del Estado y con la debida tutela de este, mediante diversos mecanismos y facilidades encaminadas a permitir e incluso promover el ejercicio efectivo del derecho” (2010, p. 15).

Ante ello, se puede evidenciar que nos encontramos ante un derecho por naturaleza complejo atendiendo a todas las facultades que comprende, además de dinámico y cuyo principal objetivo es viabilizar el ejercicio de las funciones y objetivos de la organización sindical y sus integrantes a fin de obtener mejoras en sus condiciones económicas y de trabajo. De esta forma, la libertad sindical supone un derecho de actividad que no solo implica reconocer la posibilidad que tienen las organizaciones sindicales de constituirse

como tales bajo sus propios parámetros y estatutos sino también implicará dotarlas de todas las garantías mínimas para su desarrollo y el cumplimiento de sus objetivos.

Al respecto, conviene precisar que el derecho a la libertad sindical tiene reconocimiento en diversos instrumentos normativos internacionales dando cuenta de su naturaleza fundamental para las relaciones colectivas de trabajo y su íntima relación con el derecho de asociación, encontrando su antecedente normativo en la Declaración de Filadelfia de 1944, mediante la cual, los Estados Miembros de la OIT enuncian una serie de derechos laborales básicos, y si bien no alude directamente a la libertad sindical, sí hace una referencia a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Posteriormente, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce:

“Artículo 23, Inciso 4: Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Artículo 23.4)

Asimismo, el Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, refiere:

Artículo 8.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

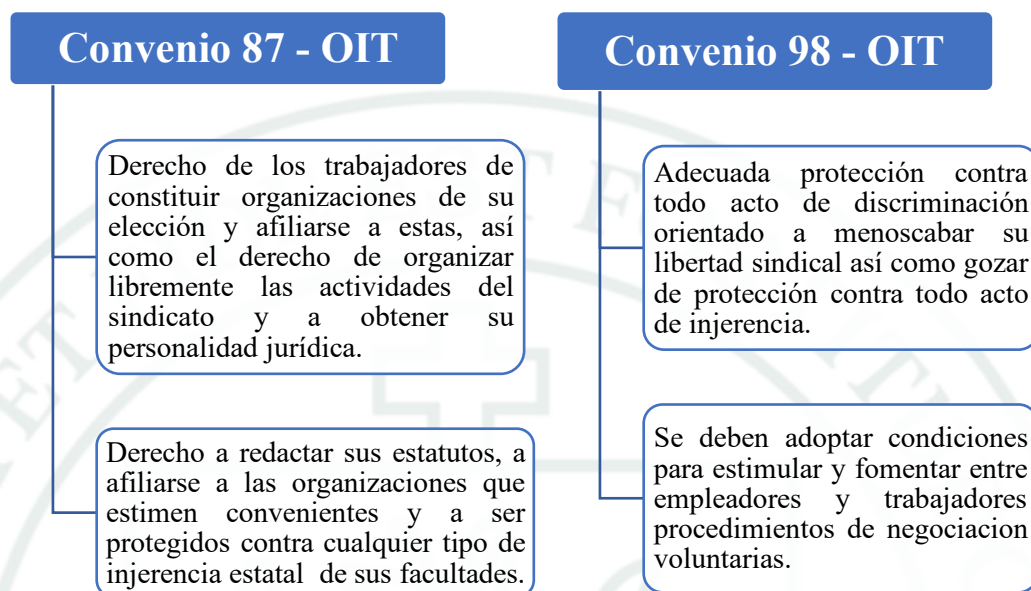
3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías. (Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 8)

En cuanto a otros instrumentos regionales, la Carta Social de Europa reconoce en su artículo 5 el derecho sindical para garantizar y promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales. Así también, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, consagra en su artículo 11, el derecho de libertad de reunión y asociación. En cuanto a nuestra región, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales, y culturales (en adelante, Protocolo de San Salvador), detalla en su artículo 8 el compromiso que asumen los Estados Parte de garantizar el respeto de una serie de derechos colectivos, entre los cuales se encuentra comprendida la libertad sindical positiva y negativa, el derecho de formar organizaciones de segundo y tercer nivel, así como el derecho de huelga. De manera adicional, instrumentos como el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos, han incorporado entre otros derechos laborales, el derecho a la libertad sindical, con diverso grado de desarrollo y reconocimiento en cuanto a sus alcances, objetivos y garantías.

Así también, conviene citar el amplio desarrollo que tiene este derecho a nivel de la OIT, institución que garantiza y promueve la afirmación del principio de libertad sindical. En específico, y a fin de ilustrar mejor los alcances del Convenio 87 – Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, y del Convenio 98 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ambos instrumentos de la OIT, proponemos el siguiente gráfico:

Figura 2

Diferencia entre las disposiciones previstas en los Convenios N° 87 y N° 98 OIT



Nota. Elaboración propia

De esta forma, se puede evidenciar el nivel de desarrollo y protección que en el ámbito internacional tiene el derecho a la libertad sindical, el cual resulta exigible aun cuando no exista una ratificación de los Convenios de la OIT, puesto como bien señala Mejía (2008), la libertad sindical es un principio fundacional de la OIT cuya vulneración reviste de gravedad desde el punto de vista jurídico, pero también lo hace desde un punto de vista social pues compromete el progreso y la paz social (p. 113), lo cual evidencia su presencia como un principio general de derecho internacional que debe ser respetado y garantizado por los Estados además de su integración en sus ordenamientos jurídicos domésticos; más aun cuando el Comité de Libertad Sindical, considera como parte de su decisión 68, que los derechos sindicales se encuentran íntimamente relacionados con las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Dicho ello, es importante mencionar brevemente también cómo diversos Estados de la región reconocen el derecho a la libertad sindical como parte de sus ordenamientos constitucionales.

Figura 3

Reconocimiento constitucional de la libertad sindical en países de la región



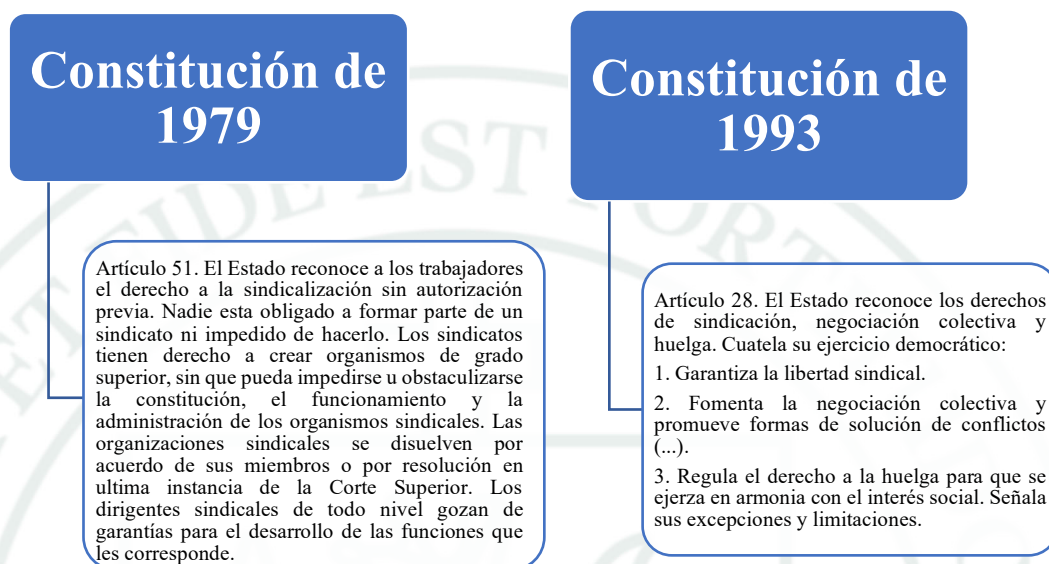
Nota. Elaboración propia

En nuestro ordenamiento jurídico también se advierte el reconocimiento constitucional que posee el derecho a la libertad sindical, considerando su incidencia directa y su interrelación con otros derechos a fin de viabilizar el desarrollo y garantía de las relaciones colectivas de trabajo.

De hecho, la mención expresa al derecho a la libertad sindical formó parte de las dos últimas cartas magnas, la de 1979, y la Constitución vigente de 1993, pudiéndose advertir diferencias sustanciales en su contenido y en el nivel de garantía previsto para este derecho, aspecto que podemos atribuir a los diferentes contextos históricos que han atravesado las relaciones colectivas en nuestro país y a las corrientes políticas que iban asumiendo el gobierno.

Figura 4

Reconocimiento del derecho a la libertad sindical en las constituciones del Perú (1979 y 1993)



Nota. Elaboración propia

Del contenido de los textos constitucionales previamente graficados, se puede advertir que el texto constitucional de 1979 adoptaba un enfoque más claro y una mayor garantía al derecho a la libertad sindical como pilar de las relaciones colectivas en tanto su artículo 51 no solo reconocía expresamente el derecho a la sindicalización sino que en el mismo texto constitucional dotaba de contenido al mismo y a las organizaciones sindicales como tal así como a sus integrantes, mientras que, la Constitución actualmente vigente, la de 1993, ha supuesto cierto retroceso en las garantías a la protección de los derechos laborales y contenido previsto para el derecho a la libertad sindical. Toda vez que, esta únicamente plantea la garantía a la libertad sindical como labor del Estado, no haciendo mayor referencia a la forma de organización que pueden adoptar los trabajadores y la protección que acarrea a sus dirigentes y demás trabajadores, generando que sea un derecho que solo puede dotarse de contenido a través de la labor del legislador y los jueces a través de la jurisprudencia y según el análisis concreto de cada caso.

Sin perjuicio de ello, y atendiendo al ámbito de la presente investigación, conviene destacar también que como parte de nuestro ordenamiento jurídico, a nivel legislativo

contamos con las siguientes normas que regulan el derecho a la libertad sindical aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada:

- Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, D.S. N° 010-2003-TR).
- Decreto Supremo N° 011-92-TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, D.S. N° 011-92-TR).

De hecho, el D.S. N° 010-2003-TR como parte de su título II desarrolla los principales alcances del derecho a la libertad sindical aplicable al personal del régimen de la actividad privada, precisando en su artículo 3 que su afiliación es libre y voluntaria, no pudiendo condicionarse el empleo a la afiliación, no afiliación o desafiliación, u obligarle a formar parte de un sindicato, ni impedirlo de hacerlo. Asimismo, se precisan los tipos de sindicatos que pueden formarse, su finalidad de representación, requisitos y tanto obligaciones como impedimentos, brindando así un mejor contenido sobre la protección que merece este derecho.

Dicho ello, coincidimos con Rendón cuando refiere que la libertad sindical es la facultad de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ellas (p. 38), abarcando también un conjunto de libertades como la de los trabajadores de constituir sindicatos, de afiliarse o no a estos, así como el establecimientos de sus propias reglas y su independencia respecto de su empleador y del Estado en general. De hecho, en la Sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/TC (2005), el Tribunal Constitucional ha definido a la libertad sindical como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, indicando además que este derecho implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de *honus faver-honus politicus* referido a aspectos como el derecho a fundar organizaciones sindicales, el derecho de libre asociación, desafiliación y reafiliación, el derecho a la actividad sindical, el derecho a ejercer libremente las funciones que la Constitución y la ley les asignen en defensa de los intereses de sus afiliados, y el derecho a que el estado no interfiera, salvo casos de violación del ordenamiento jurídico.

Seguidamente, y atendiendo al referido pronunciamiento, podemos advertir que la libertad sindical como derecho, comprende a su vez dos planos: el individual (*intuitu persona*) y el colectivo o plural, así como dos aspectos: el positivo y el negativo.

La libertad sindical desde un plano individual o *intuitu persona* comprende los derechos de los trabajadores a organizarse, constituir y afiliarse a las organizaciones sindicales, así como el derecho de no hacerlo o retirarse en pleno ejercicio de su libertad. Aspecto que se define a su vez con los dos aspectos que conforman este plano:

- El aspecto positivo. – que comprende el derecho del trabajador a constituir organizaciones sindicales o afiliarse a las mismas, permitiendo así el pleno ejercicio de la actividad sindical como tal.
- El aspecto negativo. – que comprende el derecho también que posee todo trabajador de no afiliarse o desafilarse de una organización sindical. Sobre este aspecto, conviene considerar que de forma acertada Mendoza (2025) señala que la libertad sindical negativa no se agota en las facultades previamente señaladas, sino que comprende también el derecho del trabajador a no ser tratado como miembro de una organización sindical ni a soportar las consecuencias jurídicas propias de la afiliación. Dicho ello, el ejercicio de la acción sindical no puede proyectarse sobre quienes han decidido mantenerse al margen de la organización y este aspecto adquiere especial relevancia en aquellos contextos en los que existe una posibilidad real de sindicalización y acción colectiva, pues es precisamente en tales escenarios donde el trabajador debería poder ejercer libremente la opción de participar o no en la organización sindical, sin que su silencio sea interpretado como una suerte de consentimiento o aceptación.

Siendo que, para Cabanellas (1959), este plano individual del derecho a la libertad sindical se divide en tres aspectos: i) la libertad positiva de asociación profesional, ii) la libertad negativa de asociación profesional, y iii) la libertad de apartarse del grupo al que había ingresado. No obstante, conviene precisar que si bien este aspecto de la libertad sindical se encuentra amparada en el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política de 1993, es importante advertir que se encuentran excluidos del goce de este derecho tanto los miembros de las Fuerzas Armadas – FFAA y de la Policía Nacional, los miembros del

Ministerio Público y del Órgano Judicial, y miembros de la Administración Pública con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección.

De otro lado, la libertad sindical colectiva o plural corresponde al derecho que poseen las organizaciones sindicales como tal para organizarse y actuar libremente como representantes y defensores de los intereses de sus integrantes, abarcando su ejercicio ante el Estado al poseer su propia personalidad jurídica, ante los empleadores al comprender su fuero sindical y la prohibición de interferencia y de prácticas antisindicales, y ante otras organizaciones sindicales al existir la diversidad sindical como tal. Dicho de otra forma, y siguiendo a Sala Franco y Albiol, el ejercicio de la libertad sindical colectiva comprende el siguiente conjunto de libertades (1994):

- Libertad de reglamentación y de gestión al poseer toda organización sindical el derecho a redactar sus propios estatutos y regular su normativa interna.
- Libertad de representación al poder elegir libremente a sus representantes.
- Libertad de federación al encontrarse aptos para fortalecer su capacidad de acción y constituir organizaciones de grado superior como federaciones y confederaciones.
- Libertad de fusión, absorción o disolución.

Atendiendo a todos estos aspectos, y a todas las garantías que involucra el ejercicio del derecho a la libertad sindical y al pilar que constituye para el desarrollo de las relaciones y del derecho colectivo en la esfera laboral, es que es posible evidenciar que este se encuentra íntimamente vinculado con otros derechos fundamentales, sin los cuales no podríamos garantizar un ejercicio legítimo de la libertad sindical, entre estos derechos tenemos al derecho a la libertad de reunión, las garantías judiciales, la libertad para recibir y difundir información y el derecho a la libertad de expresión, pues sin ella, no existiría la posibilidad que los sindicatos y sus integrantes puedan ejercer todas sus facultades con la libertad que prevé el ordenamiento jurídico.

De hecho, en el párrafo 77 de las decisiones del Comité de Libertad Sindical, la Conferencia Internacional del Trabajo señaló expresamente que el derecho de reunión, la libertad de expresión y el de no ser molestado por sus opiniones comprenden libertades civiles que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.

De esta manera, podemos concluir la clara relación que existe entre el derecho a la libertad sindical y un conjunto de libertades civiles que corresponden también a derechos fundamentales, entre los cuales podemos diferenciar al derecho a la libertad de expresión.

1.2.4 Derecho a la libertad de expresión.

Al respecto, la libertad de expresión ha sido reconocida en el ámbito internacional como un derecho fundamental. En específico, el Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos dispone:

1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones.
2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.
3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:
 - a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;
 - b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas. (Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos, 1976, Artículo 19)

Así también, la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconoce:

“Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión”. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Artículo 19)

Por su parte, en cuanto al sistema interamericano, la Convención Americana sobre Derechos Humanos – CADH prevé lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o

b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas. (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1978, Artículo 13)

El ordenamiento jurídico a su vez reconoce este derecho como parte de su Convención Europea sobre Derechos Humanos – CEDH:

Artículo 10. – Libertad de expresión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa.

2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la

imparcialidad del poder judicial. (Convención Europea sobre Derechos Humanos, 1953, Artículo 10)

Nuestro ordenamiento jurídico, en específico, a través de la Constitución Política del Perú de 1993, reconoce en su inciso 4 del artículo 2 el derecho fundamental que posee toda persona a la libertad de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o imagen, sin previa autorización ni censura ni impedimento alguno.

Dicho ello, y como bien lo ha previsto la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-05/85 (1985), podemos definir a la libertad de expresión como la piedra angular en la existencia de una sociedad democrática en tanto resulta una garantía mínima e imprescindible para la formación de la opinión pública y resulta una condición *sine qua non* para los partidos políticos, los sindicatos, y en general, sobre todos quienes deseen influir sobre la colectividad.

Ante ello, considerando además el contenido del artículo 13 de la CADH, podemos identificar la titularidad que consagra este derecho para toda persona natural, sin algún tipo de discriminación. Así también, la Corte IDH ha previsto en el caso Tristán Donoso vs. Panamá (2009) que esta garantía constitucional no se restringe a una determinada profesión o grupo de personas; con lo cual, en esa medida, cualquier individuo es titular del derecho a la libertad de expresión y puede ejercerlo; y con el carácter universal que este derecho ha traído, al día de hoy, ya podemos hablar del hecho que las personas jurídicas puedan ejercer también este derecho a la libertad de expresión.

Ahora bien, como parte de este derecho y siguiendo lo dispuesto en la sentencia del caso Herrera Ulloa vs. Costa Rica (2004), es posible también advertir dos dimensiones: una individual y otra social. En su dimensión individual, la libertad de expresión no solo comprende el derecho a hablar o escribir, sino también el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para difundir el pensamiento y hacerlo llegar al mayor número de destinatarios, con lo cual, la expresión y la difusión de pensamientos e ideas son indivisibles. Mientras que, por su parte, en su dimensión social, la libertad de expresión involucra un medio para el intercambio de ideas e informaciones y para la comunicación masiva, con lo cual,

podemos afirmar que en esta dimensión, esta garantía incluye el derecho de todas las personas a tratar de comunicar a otras sus puntos de vista así como también el derecho de todos a conocer opiniones, noticias y relatos vertidos por terceros.

Ambas dimensiones deben ser garantizadas de manera simultánea en tanto no es posible garantizar una sin involucrar una limitación ilegítima al ejercicio de este derecho, dicho de otro modo, la libertad de expresión requiere que nadie sea arbitrariamente menoscabado o impedido de manifestar su pensamiento y representa un derecho de cada individuo; pero también implica un derecho colectivo a recibir cualquier información u a conocer la expresión del pensamiento ajeno de terceros.

Ahora bien, y sin perjuicio de lo indicado, es importante reconocer que como todo derecho fundamental, este no es ilimitado, y de hecho, impone deberes también a quien la ejerce, siendo el más importante el no vulnerar derechos ajenos de terceros con la propia expresión o argumento que se realiza. En ese sentido, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión admitirá ciertas restricciones propias que resultarán legítimas según lo previsto en el ordenamiento jurídico.

Por ejemplo, como bien lo precisa la Corte IDH en su OC-05/85, el abuso de la libertad de expresión y la responsabilidad que pueda establecerse de ello, deberá reconocerse de manera válida según se reúnan los siguientes requisitos que se complementan con lo previsto en el artículo 13.2 de la CADH:

- a. Existencia de causales de responsabilidad previamente establecidas.
- b. La definición expresa y taxativa de esas causales por ley.
- c. La legitimidad de los fines perseguidos al establecerlas y;
- d. Que esas causales de responsabilidad sean “necesarias para asegurar” los mencionados fines.

De esta forma, y siguiendo lo expuesto por la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión (2009), coincidimos en que el alcance y contenido de los deberes y las responsabilidades ulteriores que se generen del ejercicio abusivo del derecho a la libertad de expresión dependerá del contexto, circunstancias, contenido de la expresión y el medio utilizado para difundirla y la audiencia o receptor al que está destinada (p. 6). Más aun

considerando que, este derecho constituye una garantía indispensable para la formación de la opinión pública y podrá adquirir diferente interpretación y sentido según el contexto en el cual nos encontremos y según el titular que lo ejerce, toda vez que no resulta equiparable el derecho a la libertad de expresión ejercido por una persona natural en su esfera completamente individual a la de una persona que lo ejerce en virtud de su labor de representación de un sindicato y sus integrantes que tiene como finalidad la defensa de sus intereses colectivos desde una esfera laboral.

Es por todos estos argumentos, los cuales a su vez se encuentran respaldados por la Opinión Consultiva OC-27/21 expedida por la Corte IDH, que resulta evidente la relación que existe entre la libertad de expresión y el derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos que resultan expresiones del primero. De hecho, como parte de la citada OC, se reconoce que el derecho a la libertad de expresión en su relación con la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, constituyen derechos fundamentales para que los trabajadores y sus representantes se organicen y puedan expresar las reivindicaciones específicas para la mejora de sus condiciones laborales y poder representar sus intereses participando activamente en cuestiones de interés público con una voz colectiva, debiendo de esta manera los estados respetar y garantizar estos derechos que permitan nivelar la relación desigual existente entre trabajador y empleador (p. 53).

De manera complementaria, tenemos que en la Sentencia Lagos del Campo vs Perú (2017), la Corte IDH concluye que la libertad de expresión resulta una condición necesaria para el ejercicio de organizaciones de trabajadores, incluidos los sindicatos, a fin de proteger sus derechos laborales y mejorar sus condiciones e intereses legítimos, puesto que sin este derecho dichas organizaciones carecerían de eficacia y razón de ser (p. 32) y asimismo, este razonamiento ha sido aplicado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la sentencia del caso Vereinigung Demokratischer Soldaten österreichs and Gubi Vs. Austria (1994), reconociendo que el derecho a la libertad de expresión protege el derecho de los miembros de un sindicato a expresar sus demandas, a efectos de mejorar sus condiciones laborales, de manera que, la libertad de expresión de las organizaciones sindicales y sus dirigentes constituye un medio de acción esencial para su realización y desarrollo.

De esta manera, y tras haber realizado un análisis detallado de las garantías previstas para tanto el derecho a la libertad sindical como al derecho a la libertad de expresión, podemos dar cuenta que en el caso particular de las organizaciones sindicales, resulta imprescindible que los integrantes de estas últimas tengan el derecho a expresarse libremente en tanto resulta la única manera en que pueden expresar sus intereses y necesidades derivadas del vínculo laboral como tal; así como que, sin la garantía completa de este derecho no podría subsistir en el tiempo este tipo de organización, toda vez que, vivirían con el temor de ser censurados o ser sancionados ante la mínima expresión de crítica o reclamo que expongan en contra de sus empleadores.

Así también lo ha recibido el Comité de Libertad Sindical de la OIT que como parte de sus decisiones reconoce que la libertad de expresión de la cual deberían gozar las organizaciones sindicales y sus dirigentes, también debe garantizarse cuando estos desean formular críticas, pudiendo evidenciar que la libertad de expresión resulta un derecho base y esencial para el reconocimiento y ejercicio legítimo de la libertad sindical.

2. Interdependencia de los derechos a la libertad de expresión y la libertad sindical y su tutela proporcional

2.1. Panorama de la sindicalización y derechos colectivos en el sector privado peruano

Al respecto, atendiendo al objeto de estudio de la presente investigación vinculado al ejercicio del derecho a la libertad sindical, su relación directa con otros derechos fundamentales y consecuentemente, la incidencia que ello conlleva para la mejora de las condiciones para negociar sus condiciones de trabajo y reducir así el desequilibrio existente en el marco de toda relación laboral entre el trabajador y empleador, consideramos necesario aportar algunos datos estadísticos que enriquecen y brindan mayor contenido al presente trabajo.

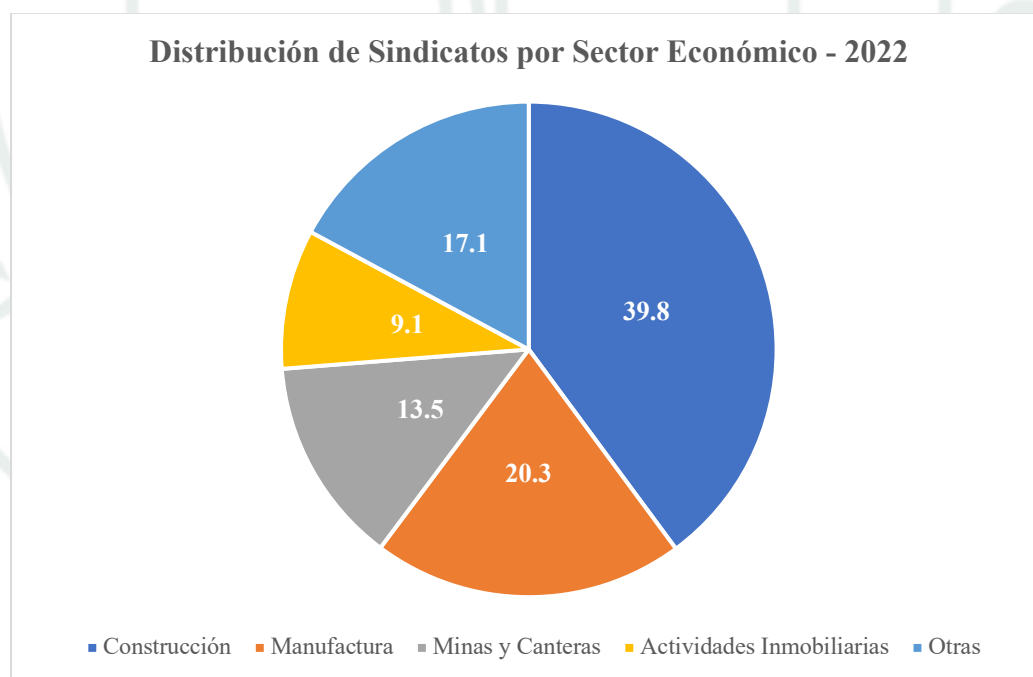
Dicho ello, y en base al Informe titulado Diagnóstico sobre Libertad Sindical en Perú (2025), se puede evidenciar que desde el año 2013, la tasa de sindicalización en el sector privado se ha ido reduciendo significativamente, siendo que en el primer semestre de 2024 esta alcanzó 4.96%, constituyéndose así como una de las más bajas a nivel de países de América Latina considerando que Uruguay alcanza una tasa del 30.1%. Este

panorama se sustenta no solo en el marco legal que resulta aplicable en nuestro país respecto de las relaciones colectivas de trabajo, ello sin perjuicio de recientes modificaciones introducidas por el D.S. N° 014-2022-TR, sino que a su vez, se relaciona con factores sociales y económicos como es la presencia de nuevas generaciones en el mercado laboral, el acelerado proceso de globalización y hasta la incursión de nuevas tecnologías.

Esta tasa de sindicalización de 4.9% guarda relación además con los resultados previstos en el Informe emitido por el Ministerio de Trabajo – MTPE (2023), en el cual se advierte que las regiones con mayor presencia de sindicatos son Lima Metropolitana, Callao, La Libertad, Arequipa y Ancash; alcanzando según los datos del Anuario Estadístico del MTPE al año 2022, que el panorama sindical del sector privado se compone de un total de 123 sindicatos a nivel nacional; los cuales a su vez, se encuentran diversificados en los siguientes rubros:

Figura 5

Distribución de sindicatos por sector económico en el Perú - 2022



Nota. Informe MTPE (2023) y Anuario Estadístico del MTPE al año 2022

Adicionalmente, entre los principales hallazgos, se tiene que cerca del 90% de trabajadores sindicalizados laboran en una empresa grande de 100 a más trabajadores, y

que la mayor participación suele ser de hombres con 86% de sus integrantes en sindicales y solo el 12% alcanza a mujeres.

Dicho lo anterior, se puede evidenciar que al día de hoy, la tasa de sindicalización en nuestro país viendo decayendo de forma sostenida, lo cual no hace otra cosa que resaltar la falta de garantías que aun poseen los trabajadores y sindicatos en el ámbito privado para su conformación y desenvolvimiento de manera que, puedan cumplir con sus fines. Ello considerando además que, la sindicalización se encuentra relacionada con el trabajo decente, específicamente con la defensa de los derechos laborales y el diálogo social cuyo objetivo es reforzar las relaciones sociales de los trabajadores con sus empleadores y las autoridades estatales relacionadas. Aspecto que aún no encuentra un cambio a pesar de la modificación del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas a través del D.S. N° 014-2022-TR que tenía como propósito justamente fortalecer la posición de los sindicatos y sus integrantes; situación que podría explicarse por la poca deliberación que tuvo esta norma y el hecho que se dictó en un periodo de recesión económica que solo añadió complejidad al manejo de las relaciones colectivas en nuestro país.

De esta manera, resulta importante que a futuro se puedan implementar mayores medidas que coadyuven a la consolidación de la figura de sindicatos como una forma de representación colectiva en pro de la defensa de los intereses y condiciones laborales de sus miembros y de los desafíos a futuro que se presentan como la proliferación de plataformas digitales, el teletrabajo y la inteligencia artificial como nuevos medios del derecho laboral; y no solo pensar en los mismos como medios de poder que pueden ejercerse dentro de las empresas.

Habiendo expuesto el contexto real del panorama sindical en el ámbito privado que enfrentamos actualmente, pasaremos a analizar las definiciones aplicables a los derechos laborales laborales específicos e inespecíficos a fin de identificar la efectiva protección constitucional que les resulta aplicables en nuestro ordenamiento jurídico y en consecuencia, su subordinación a las facultades que posee el empleador en el marco del vínculo laboral, de manera que, ante la colisión de ambas variables, se deberá recurrir a herramientas e instrumentos jurídicos orientados a limitar al mínimo el ejercicio de los derechos fundamentales en conflicto en atención al fin legítimo que se perseguiría.

2.2.Los derechos laborales específicos e inespecíficos

Al respecto, conviene señalar que esta clasificación entre derechos laborales específicos e inespecíficos si bien corresponde a un concepto doctrinario introducido por Palomeque a mediados del Siglo XX como resultado de la evolución interpretativa de los derechos fundamentales y su protección constitucional, lo cierto es que hacer referencia a los mismos es de vital importancia a fin de reconocer y garantizar su libertad y ejercicio individual así como asegurar su nivel mínimo de protección.

De esta forma, y siguiendo a Palomeque L. y Álvarez de la R. (2001), podemos definir a los derechos laborales inespecíficos como otros derechos constitucionales de carácter general, y por ende, no específicamente laborales; pero que, al ser ejercidos por los sujetos de las relaciones de trabajo como son los trabajadores, adquieren un contenido o dimensión laboral sobrevenida (p. 147). Dicho de otro modo, los derechos inespecíficos corresponden a todos aquellos derechos constitucionales de carácter general que son reconocidos a todo ciudadano de un Estado de Derecho, pero que al ser ejercidos en el marco de una relación laboral, adquieren un contenido especial que permiten que el trabajador sea visto desde una óptica diferente dentro del centro de trabajo, limitando válidamente el poder empresarial en que se sustenta la subordinación de toda relación laboral.

Los derechos inespecíficos se diferencian claramente de los específicos en tanto estos últimos hacen referencia a aquellos que nacen de una relación de trabajo y solo pueden ser ejercidos como resultado de ello, como son el derecho a una remuneración, derecho al descanso vacacional, derecho a la protección frente al despido arbitrario, derecho a la negociación colectiva, derecho a la huelga, entre otros que también poseen reconocimiento constitucional, no obstante; los inespecíficos son aquellos derechos fundamentales que por su origen se le reconocen a toda persona por su naturaleza de ciudadano pero que al ingresar en una relación jurídica laboral, y al adquirir el rol de trabajador, esos derechos adquieren una naturaleza adicional y su eficacia y protección debe responder a ello.

Esto responde justamente a la eficacia *inter privados* que reciben los derechos fundamentales y que el Tribunal Constitucional ha reconocido en la sentencia recaída en el

Exp. N° 1124-2001-AA/TC, Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica y Fetratel, en tanto el referido tribunal reconoce que la protección de los derechos previstos en el seno de una relación laboral es una manifestación de la eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales, es decir, que la fuerza normativa de la Constitución se proyecta también sobre relaciones entre particulares; de manera que, aunque un trabajador labore en una empresa de propiedad privada que goza de potestades como el poder de dirección y organización, y fiscalización; estas también deben ejercerse dentro del irrestricto respeto de los derechos constitucionales atribuibles al empleadores y trabajador.

De hecho, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú vigente, prevé en su tercer párrafo, que:

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 23)

Dicho párrafo hace referencia a la vigencia de los derechos fundamentales durante una relación laboral, pues estos no constituyen mandatos que solo pueden hacerse valer en la calidad de ciudadano de una persona, sino que se irradian en su relación entre particulares; de manera que, los poderes del empleador encontrarán sus límites en el respeto de los derechos fundamentales del trabajador que le corresponden bajo dicha titularidad y en su rol de ciudadanos, que implica justamente el concepto de derechos inespecíficos; los cuales dan lugar a la ampliación y extensión de la protección de sus facultades al encontrarse en una relación de disparidad y asimétrica entre empleador y trabajador; a fin de dotar a este último de todas las garantías de protección necesarias.

Así también, y siguiendo a Pasco (2012), tenemos que si bien no existe un catálogo de los reconocidos como derechos inespecíficos laborales, y atendiendo a la variedad de pronunciamientos jurisprudenciales sobre el tema, podemos identificar como entre los derechos inespecíficos laborales más relevantes como (p. 26):

- Derecho a la igualdad y no discriminación,
- Derecho al honor, intimidad personal y a la propia imagen,
- Derecho a la libertad de expresión,

- Derecho a la libertad de información,
- Derecho de reunión,
- Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva; entre otros.

De esta forma, y considerando que estos derechos laborales inespecíficos son reconocidos y cautelados a nivel constitucional pues son inherentes a la persona humana y gozan de relevancia especial y contenido laboral propio como garantías fundamentales; conviene precisar que al día de hoy, se han emitido sentencias por parte del Tribunal Constitucional en las cuales se hace alusión a estos derechos. A guisa de ejemplo, tenemos que, en la sentencia expedida en el Exp. N° 1058-2001-AA/TC se ha desarrollado el contenido del derecho a la intimidad, así como que, en las sentencias recaídas en el Exp. N° 0866-2000-AA/TC y Exp. N° 2465-2004-AA/TC se ha previsto los alcances del derecho a la libertad de expresión e información en un contexto laboral; aspecto que consideramos se continuará dando, atendiendo a la proliferación de casos en que en las relaciones laborales se advierte el conflicto y vulneración de derechos fundamentales.

2.3.La interdependencia entre los derechos a la libertad sindical y la libertad de expresión y su incidencia en otros derechos fundamentales

La interdependencia como tal, puede entenderse como la relación recíproca y mutua que puede darse entre dos o más conceptos, de manera que, es necesario uno del otro para su mejor comprensión y desarrollo.

Dicho ello, y siguiendo lo mencionado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el caso número 2723, se resalta la importancia que atribuye a las libertades civiles fundamentales de los sindicalistas y de las organizaciones de empleadores, entre ellas la libertad de expresión, como condición esencial para el pleno ejercicio de la libertad sindical. De hecho, el ejercicio pleno de los derechos sindicales, es decir, la libertad sindical, requiere como condición esencial la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores como empleadores deben disfrutar de libertad de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales; sin que ello implique sobrepasar los límites admisibles de la polémica y los excesos de lenguaje.

Sobre la base de ello, podemos advertir la interdependencia que existe entre los derechos aplicables a las organizaciones sindicales y el ejercicio de un derecho inespecífico como es la libertad de expresión. Siendo que, en un contexto de relaciones colectivas de trabajo que supone la lucha y defensa constante de no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo sino también la continuidad y respeto de las reivindicaciones colectivas; la libertad de expresión adquiere un matiz diferente y especial puesto que, conforme a lo enunciado previamente, dicho derecho será fundamental para la expresión de manifestación y opiniones de los integrantes y representantes de la organización sindical en sus reuniones, publicaciones y demás actividades sindicales, incluyendo la posibilidad de efectuar críticas a autoridades empleadoras y/o sobre condiciones socioeconómicas de interés para sus miembros.

Esto último considerando que, como se mencionó previamente, el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas dentro de unos límites admisibles y por medio de cauces pacíficos.

De esta manera, es importante resaltar que el marco interamericano previsto en documentos como la Carta Democrática Interamericana y la Convención Americana de Derechos Humanos – CADH, ha sido diseñado para ser más generoso a comparación de la legislación de otras regiones como la europea, y reducir al mínimo las restricciones a la libertad de expresión y la libre circulación de información, opiniones e ideas; todo ello considerando que la propia jurisprudencia interamericana ha reiterado en diversos pronunciamientos que la libertad de expresión es una herramienta clave para el ejercicio legítimo de los demás derechos fundamentales.

No obstante, y si bien el reconocimiento del derecho a la libertad de expresión se extiende a otros campos como es aquel vinculado a las relaciones de trabajo y en particular, a su esfera colectiva, el ejercicio de este derecho no deja de implicar deberes y responsabilidades para aquel que lo expresa. De manera que el deber básico que se debe identificar es el de no violar los derechos de los demás al ejercer esta libertad fundamental, y consecuentemente, corresponderá advertir el respeto de tal deber y su responsabilidad según el contexto y situación concreta en la cual nos encontremos, y del procedimiento utilizado para manifestar y difundir la expresión.

Dicho ello, es importante especificar las formas de expresión que resultan protegidas por los instrumentos interamericanos y el reconocimiento que otorga al derecho a la libertad de expresión. Siguiendo lo resuelto en la sentencia expedida del Caso López Alvares vs. Honduras (2006), podemos afirmar que los principales tipos de expresión objeto de protección son:

- El derecho a hablar. – comprendido como la expresión oral de los pensamientos, ideas, informaciones u opiniones.
- El derecho a escribir. - constituido por las expresiones escritas o impresas a través de los cuales se expresan opiniones, pensamientos, informaciones e ideas.
- El derecho a difundir las expresiones habladas o escritas. – ello considerando que, la protección de este derecho a la libertad de expresión no se agota con la prerrogativa de hablar o escribir, sino también con la garantía de poder exponer y difundir las mismas a través de cualquiera de los medios apropiados que elijan y garantizar su libertad.

Así también, y siguiendo lo previsto por la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la CIDH (2010), este derecho garantiza la expresión artística, simbólica así la difusión de expresión artística, el derecho al arte en todas sus formas, así como el derecho a buscar, recibir y acceder libremente a las expresiones, ideas, opiniones e información de toda índole.

Sin perjuicio de ello, es importante precisar que el derecho a la libertad de expresión a priori cubre y protege todas las formas de discurso independientemente de su contenido y de la mayor o menor aceptación social con que cuenten, privilegiando la protección de opiniones minoritarias o inclusive aquellas que puedan ofender o resultar chocantes para determinados grupos; no obstante, en estos últimos casos, además de la protección, será necesario determinar la necesidad y eventual limitación que se deba realizar a fin de priorizar también el respeto de los demás derechos fundamentales; toda vez que, existen discursos que evidentemente son excluidos de esta protección como son la propaganda a la guerra, la apología del odio, la pornografía infantil, entre otros cuyo fin resulta completamente contrario al mantenimiento de una sociedad en paz y orden social.

En ese sentido, y a fin de viabilizar el análisis de eventuales limitaciones al ejercicio del derecho a la libertad de expresión y el respeto de los demás derechos de todos los individuos, la jurisprudencia interamericana y en particular, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha desarrollado un test tripartito para controlar la legitimidad de las limitaciones al derecho a la libertad de expresión, conformado por las siguientes condiciones:

- i. Principio de legalidad. – la limitación a tal derecho deberá encontrarse definida y prevista a través de una ley formal y material.
- ii. Principio de legitimidad. – vinculado a que, toda limitación deberá estar orientada al logro de objetivos imperiosos autorizados por la Convención Americana, es decir, básicamente orientada a la protección de los derechos de los demás.
- iii. Principio de necesidad y proporcionalidad. – vinculado a que la limitación debe resultar necesaria para una sociedad democrática y el logro de los fines que se buscan. Este test de necesidad se aplicará de forma estricta y exigente, requiriendo la demostración de una necesidad imperiosa o absoluta de introducir limitaciones.

Es este último principio el que nos permite abordar la limitación del derecho a la libertad de expresión a fin de proteger los derechos de los demás, en tanto la contraposición más directa que puede encontrar el ejercicio de la libertad de expresión en relación con la libertad sindical en contextos laborales vinculados a sujetos como empleador y trabajador, es el derecho a la honra, dignidad y reputación; derecho consagrado también en el artículo 11 de la CADH, que impone límites a la injerencia de particulares y consecuentemente, podrá generar responsabilidades ulteriores ante el ejercicio desproporcional a la libertad de expresión.

De hecho, y siguiendo la sentencia del Caso Kimel vs. Argentina (2008), el artículo 13.2 de la CADH reconoce que la protección de la honra y reputación de los demás puede ser un motivo para establecer restricciones a la libertad de expresión, es decir, que de encontrarnos ante tal supuesto, se abre la posibilidad de fijar responsabilidades por el ejercicio abusivo de dicha libertad.

En este orden de ideas, se evidencia que debe priorizarse la garantía del ejercicio simultáneo de los derechos a la honra y a la libertad de expresión, de manera que, exista un ejercicio ponderado y balanceado en cada caso en concreto, toda vez que el derecho a la honra y dignidad no supone una jerarquía o nivel superior.

- **Derecho al honor y su ponderación en contextos laborales.**

Al respecto, es importante precisar que el derecho al honor y a la buena reputación se consagra como un derecho constitucional, encontrándose reconocido en el artículo 2.7, de la Constitución Política del Perú actualmente vigente. De hecho, en palabras del propio Tribunal Constitucional Peruano en su sentencia recaída en el Exp. N° 4099-2005-PA/TC (2006), el derecho al honor constituye una esfera de inmunidad frente a cualquier trato que ofenda o suponga una agresión a la condición de la persona humana en relación con los demás o en su relación con los poderes públicos; así también, en la sentencia recaída en el Exp. N° 2756-2011-PA/TC (2011) se precisa que el objeto de tutela del derecho al honor es proteger a su titular contra el escarnecimiento o la humillación ante sí o ante los demás, incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades de expresión o información.

Sobre ello, la doctrina distingue entre un concepto objetivo y un concepto subjetivo al derecho al honor. El concepto objetivo está vinculado a la valoración que hace cada persona de sus propias cualidades, características y rasgos; mientras que, el concepto subjetivo abarca la valoración que los demás hacen de las cualidades de la persona, es decir, la reputación que pueda recibir un determinado sujeto.

En ese orden de ideas, mediante la Casación Laboral N° 18214-2017 Lima (2018), la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, precisa en su considerando sétimo que se mancilla el honor cuando se humilla y se degrada la condición de ser humano al lanzar ofensas o agrediendo en forma verbal directamente o haciéndolo ante el público y de cualquier forma. Sobre este punto final, la Sala Suprema refiere que en el caso de la agresión a la reputación social, el honor se compromete por partida doble, como una ofensa hacia uno mismo y frente a los demás.

Ante ello, es importante tener claro que si bien el derecho al honor corresponde a un derecho de toda persona por el solo hecho de serlo y comprende la protección respecto de los discursos ofensivos, lo cierto es que, este tampoco puede ejercerse como un medio para intimidar a medios de comunicación o a quienes pueden mantener una posición crítica respecto de hechos o situaciones de interés público que se consideran cuestionables, limitando así el ejercicio de la libertad de expresión. De esta forma, coincidimos con Faúndez (2003), quien sostiene que cuando lo que está en juego es el interés colectivo, es legítimo cuestionar la rectitud, honorabilidad y honradez de una figura pública (p. 567), concepto que estimamos resulta ser extensible al ámbito del derecho al trabajo y en específico las relaciones colectivas de trabajo, donde las organizaciones sindicales por su propia naturaleza, velan y luchan por la defensa de sus condiciones de trabajo, pudiendo recurrir en muchos casos a la crítica y cuestionamiento de las acciones adoptadas por el empleador, debiendo realizarse un análisis más concienzudo sobre tales contextos en particular.

Adicionalmente, para reforzar esta última idea, conviene resaltar que en opinión de la Corte Europea de Derechos Humanos, la libertad de expresión tiene vigencia no solo respecto de informaciones o ideas favorables o consideradas como inofensivas, sino que comprende a aquellas que pueden generar molestia, siendo que, tal característica resultan exigencias del pluralismo y tolerancia que conforman y dan lugar a una sociedad democrática.

Ahora bien, en atención al objeto de investigación y la interdependencia que existe entre los derechos a la libertad de expresión y la libertad sindical en virtud de su relación y ejercicio por parte de dirigentes sindicales así como la incidencia que puede darse sobre el derecho al honor al dar lugar a críticas y/o comentarios o declaraciones sobre las medidas que puede adoptar un empleador, lo cierto es que, como parte del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL) aplicable a empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, contempla en el literal f) del artículo 25 como falta grave que puede dar al despido el siguiente supuesto:

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 (énfasis añadido), 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 [...]; (T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Artículo 25).

Sobre el particular, la Real Academia Española, define a la palabra injuria como un agravio, ultraje de obra o de palabra, así como a aquel hecho o dicho contra razón y justicia y un daño o incomodidad que causa algo. Así también, Ledesma refiere lo siguiente sobre el concepto de injuria:

“(…) la injuria es una expresión de afectación al honor de la persona, que daña la imagen y perjudica su reputación como persona. Los hechos expresados pueden contener juicios de valor, ya sean verdaderos o falsos, que atentan contra la persona y terminan dañando su autoestima” (2012, p. 239).

Por consiguiente, es claro que nuestro ordenamiento jurídico, conforme a lo previsto en la citada LPCL, considera como falta grave el supuesto en que el trabajador incurre en actos de injuria en contra de su empleador, representantes, personal jerárquico, y demás trabajadores, cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral, ello como una forma de control del ejercicio ilimitado del derecho a la libertad de expresión que podría conllevar a la afectación del derecho al honor. De hecho, conforme lo señala la Corte Suprema en la misma Casación Laboral N° 18214-2017 Lima, el literal f) del artículo 25 de la LPCL vinculado a la afectación al honor y la comisión de la falta grave por actos de injuria se configuran independiente si las expresiones vertidas por determinado trabajador son falsas o verdaderas.

No obstante, la comisión de esta falta deberá estar debidamente respaldada con pruebas suficientes y objetivas, conforme lo señala el artículo 26 de la LPCL. De esta manera, y si bien el derecho al honor supone un derecho y garantía fundamental, a nivel de la legislación laboral, existe una protección reconocida para los empleadores, personal jerárquico y demás trabajadores que forman parte de un vínculo laboral, reconociendo

como falta grave el ejercicio indiscriminado de expresiones y declaraciones que excediendo la libertad de expresión, puedan dañar el honor y reputación de terceros.

En ese sentido, y atendiendo al objeto de estudio de la presente investigación, identificamos que si bien en materia laboral, se contempla expresamente como falta grave la comisión de actos de faltamiento de palabra e injuria entre trabajadores y empleadores, lo cierto es que no podemos omitir la particularidad que se presenta en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo. Ello en la medida que, un contexto colectivo comprende la conformación y desarrollo de sindicatos, los cuales, por su propia naturaleza tienen la finalidad de defender y promover sus derechos laborales, buscando el mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de sus integrantes y por consiguiente, el derecho a la libertad de expresión adquiere una matiz diferente como colorario integrante de la libertad sindical, tal y como lo ha reconocido de manera reiterada el Comité de Libertad Sindical, como en el caso 2724 (Perú), donde reiteró que el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas. Lo contrario, y la limitación de este derecho para organizaciones sindicales, podría suponer la imposibilidad que sus dirigentes e integrantes puedan cuestionar determinadas medidas que puedan ser adoptadas por el empleador y a su vez, censurar sus opiniones y hasta críticas que puedan efectuarse, obstaculizando el logro de los fines para los cuales fueron concebidos.

Sin embargo, dicho especial reconocimiento y tutela del ejercicio a la libertad de expresión acompañado a la libertad sindical para la defensa de sus derechos no puede sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deben abstenerse también de excesos de lenguaje, situaciones que claramente pueden suscitarse en espacios de conflicto y contraposición de ideas que en su mayoría suelen encontrarse las organizaciones sindicales y el empleador.

Es bajo tales supuestos, que advertimos la generación y existencia de conflictos entre el derecho a la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical y el derecho al honor, para lo cual, corresponde recurrir a principios desarrollados por el derecho como es el principio de proporcionalidad para realizar la comparación entre las garantías que se encuentran en conflicto, analizar las características especiales de cada caso en concreto y determinar cuál derecho termina primando sobre el otro, sin que ello involucre la invalidez de uno de los derechos en debate, sino a la preservación de ambos en diferentes grados.

Consecuentemente, si bien se podrá efectuar dicho análisis ante una situación que pudiera percibirse como un conflicto entre el derecho al honor y la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical en contextos laborales, esta ponderación deberá realizarse no solo en virtud de los principios citados en el apartado anterior (legalidad, legitimidad, necesidad y proporcionalidad), sino que también deberá recurrir a valorar otros elementos que permitan conciliar la protección correcta de la libertad de expresión con la de otros derechos; a fin que, a través de racionalidad y equilibrio puedan garantizarse de manera suficiente los derechos fundamentales en conflicto y a su vez, determinar responsabilidades ulteriores y la imposición de límites ponderados en los casos que correspondan.

Dicho ello, y siguiendo un análisis a nivel de derecho comparado, podrán aplicarse otras herramientas que conlleven a la garantía simultánea de los derechos en conflicto, como es el “estándar de la real malicia”, es decir, demostrar que quien se expresó, si lo hizo con plena intención de causar daño y conocimiento de que se estaban difundiendo informaciones falsas o con un evidente desprecio por la verdad de los hechos; tal como el previsto en la sentencia del Caso Herrera Ulloa vs. Costa Rica (2004), referido a la “carga de la prueba”, siendo que, en los casos en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad de quien abusó de su derecho a la libertad de expresión, deberá soportar también la carga de la prueba a fin de demostrar de manera objetiva que las expresiones vertidas eran falsas y causaron el daño alegado. Sobre el particular, la Corte IDH en el Caso Kimel vs. Argentina en su sentencia de 2 de mayo de 2008, evidenció la afectación desproporcionada a la libertad de expresión en relación al derecho a la honra, en tanto, el señor Kimel en su calidad de periodista, emitió una opinión que no tenía relación con la vida personal del Juez querellante y tampoco le imputaba una conducta ilícita, sino que sus declaraciones se vinculaban directamente con la reconstrucción de una investigación judicial de la masacre de San Patricio y a partir de ello, emitió un juicio de valor crítico sobre el desempeño del Poder Judicial durante la última dictadura militar en Argentina.

Bajo tal contexto, la Corte IDH señaló tres aspectos importantes en materia del derecho a la libertad de expresión: i) de cara a analizar la contraposición del derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor, se evalúa la idoneidad, necesidad y estricta proporcionalidad de la sanción aplicada al señor Kimel; así como otros elementos como el dolo con que actuó, características del daño causado y otros elementos que pongan de

manifiesto la necesidad de utilizar determinadas medidas, siendo que, la carga de la prueba recae en quien formula la acusación ii) cuando nos encontramos en el debate de temas de alto interés público, no sólo se protege la emisión de expresiones inofensivas o bien recibidas por la opinión pública, sino también la emisión de aquellas que pueden resultar irritantes o inquietantes a funcionarios públicos o a un sector cualquiera de la población, como podría resultar al empleador o personal jerárquico que conforma un determinado vínculo laboral; y así también iii) se precisó que únicamente los hechos, y no las opiniones, son susceptibles de juicios de veracidad o falsedad. En consecuencia, nadie puede ser condenado por una opinión sobre una persona cuando ello no apareja la falsa imputación de hechos verificables.

Ante ello, podemos evidenciar como actualmente se extiende el uso de estándares a nivel de derecho comparado y empleados por altos tribunales en la resolución de casos a nivel de derecho interno en cada legislación. A guisa de ejemplo, podemos citar la sentencia expedida por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en Chile (2009), en la cual, si bien no guarda relación directa con la contraposición del derecho al honor, sí se vincula con la resolución de un proceso de tutela laboral, aplicándose criterios en materia de libertad de expresión y protesta social para proteger a un grupo de trabajadores cuyos derechos estaban siendo ilegítimamente limitado. Al respecto, en el citado caso, el empleador amenazó con la toma de fotos y videos de trabajadores que decidieran participar en una protesta y marcha, con el fin de posteriormente proceder con el despido, a lo que los trabajadores alegaban que se vulneraban sus derechos a la libertad de expresión y reunión al tener la libertad de participar activamente en la referida marcha. Seguidamente, el Juzgado de Letras, tras realizar un análisis detallado de los argumentos de ambas partes, determinó que la empresa demandada incurrió efectivamente en la vulneración de la libertad de expresión de los trabajadores en tanto la garantía fundamental en análisis de este derecho contempla en su ámbito de protección la participación libre de trabajadores en actos sociales de carácter masivo, deslindando las demás pretensiones vinculadas a la vulneración del derecho a la libertad de reunión y de igualdad.

Así también a nivel de nuestra Corte Suprema, contamos con algunos pronunciamientos, como es la Casación Laboral N° 23485-2022 Piura (2024), donde la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, señala expresamente que las manifestaciones de críticas de los trabajadores contra los empleadores, pueden estar

protegidas por el derecho a la libertad de expresión. Más aun, se cita que en un escenario de ejercicio del derecho de huelga y de ponderación de derechos constitucionales, corresponderá la evaluación de las expresiones vertidas para que estas sean objeto de sanción, debiendo exceder lo tolerable y causar un daño objetivo a los intereses del empleador.

- Pronunciamientos jurisprudenciales vinculados a la interacción de los derechos materia de investigación.

Existen diversos pronunciamientos que aluden al derecho a la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical y asimismo, su contraposición con el derecho al honor, entre ellos podemos citar en su mayoría a jurisprudencia expedida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, entre los cuales tenemos a casos como *Constantinescu v. Rumania*, *De Haes y Gijssels v. Bélgica*, *Skalka v. Polonia*, *Fressoz y Roire v. Francia*, *Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs and Gubi Vs. Austria*; y *Palomo Sánchez y otros v. España*. Destando entre ellos, el caso *Palomo Sánchez y otros v. España*, caso emblema sobre la interacción de los derechos materia de la presente investigación.

En efecto, los hechos aplicables al caso *Palomo Sánchez v. España* (2011) se vinculan al proceso iniciado por representantes del Sindicato “Nueva Alternativa Asamblearia” (en adelante, N.A.A.) en contra de la empresa Panrico por haber sido despedidos de su puesto de repartidores por su afiliación al sindicato, utilizando como principal motivo el contenido supuestamente injurioso del boletín informativo que mensualmente publicaba la organización sindical. Juan Palomo Sánchez era el delegado sindical de N.A.A. y atendiendo a su condición de representante, alegó que el despido aplicado tanto a su persona como a sus compañeros el 3 de junio de 2002 se basaba en su afiliación sindical y no en la comisión de una falta grave como argumentaba la empresa.

Por el contrario, Panrico sustentó el despido en la comisión de una falta grave por parte de los integrantes del N.A.A. al incluir contenido injurioso en su boletín mensual de marzo 2002 y que fue publicado en su tablón de anuncios, a disposición de todos los demás trabajadores. En dicho boletín mensual, se informaba una sentencia expedida por el órgano judicial que amparaba unas pretensiones por beneficios sociales presentadas por un grupo de trabajadores, y en su portada, se incluía una caricatura que representaba al director de

RR.HH sentado en una mesa, y debajo de esta, se encontraba una persona a cuatro patas, de espaldas y, al lado, se identificaban a dos trabajadores (empleados de Panrico) y representantes de un comité de repartidores no asalariados, que contemplaban la escena y esperaban turno para ocupar el sitio bajo el pupitre y satisfacer al director.

En el interior del boletín, se encontraban además dos artículos que denunciaban el hecho que estos dos trabajadores habían declarado en favor de Panrico en un proceso iniciado contra la empresa, y como títulos se incluía: “*Testigos ... de quién? Pues de ellos*”, incluyendo un dibujo donde se advertía las caricaturas de los empleados que declararon en favor de Panrico, con la boca cubierta por un pañuelo anudado detrás de la cabeza. Así también, en segundo artículo se titulaba “*Quien alquila el culo, no caga cuando quiere*” aludiendo a la indiferencia que tendrían algunos trabajadores respecto de las injusticias que, a su criterio, cometían en contra de los demás.

Ante ello, y habiendo acudido ante la jurisdicción española para cuestionar el despido materializado, se advirtió que la valoración realizada se inclinó a favor de Panrico, en tanto, del análisis realizado se determinó que la causa del despido respondía al contenido del boletín y no a la afiliación sindical de los demandantes. Asimismo, se hizo alusión al ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales y a su carácter no ilimitado.

De hecho, se citaba los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional Español según el cual, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión está sometido a límites derivados de la relación laboral, ello considerando que el propio contrato de trabajo crea un conjunto de derechos y obligaciones recíprocas entre las partes. Así también, se determinó que el contenido del boletín de Marzo 2002, incluyendo los dibujos, caricaturas contenidas en su portada y contenido, resultaban ofensivos y sobrepasaban los límites de la libertad de expresión, atentando contra el honor y dignidad del director de RR.HH y los otros dos trabajadores comprendidos; de manera que, habiéndose agotado la vía interna, se valida la medida de despido materializada.

En ese sentido, Juan Palomo Sánchez y los demás integrantes de N.A.A. recurren ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos alegando la vulneración de los artículos 10 y 11 del Convenio para la Protección de los DD.HH, vinculados a la libertad de

expresión y libertad de asociación, entendido como la libertad sindical, atendiendo a la limitación de la publicación del boletín mensual de la organización sindical que representaban y su contenido supuestamente injurioso y el despido efectuado.

En ese contexto, el TEDH emite una interesante sentencia que aborda puntos esenciales sobre el ejercicio de la libertad de expresión en el marco de la libertad sindical y las interacciones que ello puede tener con el derecho al honor.

Entre los puntos más relevantes, podemos advertir que el TEDH hace alusión expresa al Repertorio de decisiones y principios emitidos por el Comité de la Libertad Sindical de la OIT, en los cuales se reconoce que el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa u otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales. Así también, que la libertad de expresión que deberían gozar las organizaciones sindicales y sus dirigentes también debe garantizarse cuando éstos desean formular críticas acerca de la política económica y social del gobierno.

Así también, como parte del punto 25 de la sentencia expedida en el presente caso por el TEDH (2011), se hace alusión al artículo 8 del Protocolo de San Salvador que alude al derecho de libertad sindical, así como lo previsto en la Opinión Consultiva OC-5/85193, donde la Corte Interamericana de Derechos Humanos subraya la naturaleza fundamental de la libertad de expresión para la existencia de una sociedad democrática, así como que, el referido derecho es una condición sine qua non al desarrollo de los sindicatos.

Adicionalmente, y como parte del análisis realizado, se alude al poder disciplinario que posee el empleador, el cual le concede un importante margen de apreciación que le permitirá imponer la sanción que considere más adecuada por la comisión de faltas graves de los trabajadores y que podría conllevar al despido. No obstante, dicho despido deberá encontrarse justificado en una falta o motivo legítimo y deberá sustentarse también en un principio de proporcionalidad. De hecho, como parte del razonamiento efectuado, se hace referencia al derecho comparado y al argumento que un abuso en el ejercicio a la libertad de expresión de la que disponen los asalariados o los agentes de la administración pública, es considerado como un hecho reprehensible de tal naturaleza que permite su persecución disciplinaria e inclusive, llegar al despido.

Atendiendo a ello, el TEDH como parte del argumento 31 de la referida sentencia (2011), alude a que se debe tener en cuenta los siguientes elementos fácticos de carácter objetivos en tales situaciones, como son los siguientes:

- i. El grado de gravedad de la falta,
- ii. La calificación de las expresiones,
- iii. La extensión de su difusión, así como elementos de carácter subjetivo como la situación personal del autor de las expresiones, los eventuales abusos de la libertad de expresión y la cuestión de saber si el hecho excede del marco de una actividad sindical “normal”.

Ante ello, se determina que si bien las reglas generales permiten conciliar el derecho a la libertad de expresión de un trabajador con los derechos del empresario, su ejercicio resulta más complejo en tanto la restricción de un derecho fundamental podrá ser admitida solo si, en relación con la ofensa cometida es proporcional el fin perseguido.

Es en este punto, el TEDH realiza un importante análisis del artículo 10 del Convenio vinculado al derecho a la libertad de expresión y reconoce que este derecho ampara no solo las informaciones o ideas recibidas positivamente o consideradas como inofensivas o indiferentes, sino que también protege aquellas que inquietan y pueden generar incomodidad, en tanto así lo exige el pluralismo como cualidad de una sociedad democrática. Dicho ello, y ante un contexto laboral, se afirma que, los miembros de todo sindicato deben poder expresar ante su empleador sus opiniones y reivindicaciones vinculadas a mejorar la situación de los trabajadores en todo centro de labores.

De hecho, se reconoce que un sindicato que no tiene la posibilidad de expresar sus ideas libremente, se vería privado de un medio esencial de acción y por ende, para asegurar el carácter real y efectivo de los derechos sindicales, corresponderá que cada Estado vele porque las sanciones desproporcionales no disuadan a los representantes sindicales de expresar y defender los intereses de sus miembros.

En este contexto, se cita la posibilidad que los tribunales deban ponderar el derecho a la libertad sindical en escenarios de índole laboral, toda vez que el referido derecho no es absoluto, y tampoco implica una desprotección a otras garantías como es el derecho al

honor y la protección de la reputación de terceros. Sobre este punto, el TEDH centra su análisis en dos puntos importantes: i) sobre si las expresiones de los demandantes pueden considerarse como atentativas contra la reputación ajena y ii) si la sanción del despido era proporcionada en relación a la gravedad de las expresiones previstas en el boletín del sindicato.

En cuanto al primer punto, se hace referencia a la ponderación que debe realizarse sobre la garantía del derecho a la libertad de expresión y el contenido de los mensajes y expresiones que éstas tutelan en el marco de las relaciones laborales, a fin de determinar si en el caso concreto, es decir, los artículos y caricatura prevista en el boletín sindical, eran ofensivos y atentaban contra la honorabilidad del personal de Panrico, sobrepasando los límites de la libertad de expresión y habrían puesto en juicio el honor y director de tales trabajadores. Dicho ello, el TEDH cita al caso *Skalka v. Polonia*, en el cual, se había establecido que ante la contraposición de tales derechos (libertad de expresión – derecho al honor), debía realizarse una clara distinción entre la crítica y el insulto, en tanto, esta última puede justificar la imposición de sanciones, mas aún cuando nos encontramos en el marco de un vínculo laboral y el propio Comité de Libertad Sindical ha mencionado en repetidas oportunidades, que en el caso de las organizaciones sindicales y la expresión de sus opiniones, estas no deben sobrepasar los límites convenientes de la polémica y deben abstenerse del exceso verbal.

Seguidamente, en el segundo punto, y de cara a analizar si la decisión de despido en el caso bajo análisis fue proporcional, el TEDH alude al hecho que si bien la publicación efectuada por el sindicato en su boletín mensual era de interés general para los trabajadores de la empresa atendiendo al marco del conflicto laboral generado en la compañía, ello no justificaría el uso de caricaturas y expresiones ofensivas que tampoco constituían reacciones instantáneas o irreflexivas en el marco de un intercambio oral y espontáneo, sino que se trataba de expresiones escritas, previamente revisadas y realizadas con toda lucidez para exponerse posteriormente ante todo el personal.

Asimismo, el Tribunal determinó que tanto las caricaturas como el contenido de los artículos publicados en el boletín mensual de la organización sindical eran injuriosas e insultantes en tanto el propósito de estos estaba encaminado más que nada a atacar a los trabajadores y no a promover una acción sindical respecto de Panrico; así también, se hizo

referencia a que la buena fe debe ser respetado en el marco de un contrato de trabajo y una ofensa a la honorabilidad de las personas en el seno del medio profesional, reviste efectos perturbadores que justifica la imposición de medidas severas, como sería el caso de un despido, concluyendo finalmente que en el presente caso, no existió una sanción desproporcionada contra los integrantes de la organización sindical y no se vulneró su derecho a la libertad de expresión vinculado a su libertad sindical, legitimando así el despido aplicado.

Ahora bien, y sin perjuicio que los argumentos del TEDH resultan valiosos para el objeto de estudio del presente trabajo, es importante precisar que la referida sentencia cuenta con un voto particular de los jueces Tulkens, Davíd Thór Bjorgvinsson, Jociené, Popović y Vucinic, quienes efectúan un análisis un tanto más pormenorizado del asunto vinculando a los textos (caricatura y contenido de artículos de la organización sindical) y su contexto dentro de un conflicto laboral entre N.A.A. y los representantes de la empresa Panrico y otros trabajadores miembros de otro comité.

Entre los puntos más relevantes que podemos destacar de dicho voto singular es que, en cuanto al contenido del texto en litigio, los jueces advierten que las críticas y expresiones presuntamente injuriantes no eran relativas a la intimidad de las personas o su vida privada, con lo cual atendiendo al conflicto laboral en que se encontraban, el contenido del mensaje se centraba en resaltar el papel de algunos colegas en el conflicto y su actitud profesional ante el proceso iniciado en contra de Panrico. Asimismo, se hace referencia a que los presuntos afectados no habrían iniciado acciones judiciales por difamación o injurias en contra de los miembros del sindicato.

En ese sentido, y de la valoración conjunta del mensaje, el contexto en que este es efectuado, y considerando además a los sujetos involucrados (empleador y trabajadores), los jueces acusan que el TEDH habría dissociado los textos bajo análisis del marco de la relación laboral como tal y la propia acción sindical, citando además que en antecedentes como el caso Fuentes Bobo v. España, el tribunal ya se había manifestado sobre la garantía del derecho a la libertad de expresión en el contexto de una relación laboral y con el nuevo pronunciamiento existiría una regresión en la garantía y protección del referido derecho.

De hecho, como parte del numeral 48 de la sentencia expedida en el caso *Fuentes Bobo v. España* (2000), el TEDH determinó la vulneración del artículo 10 del Convenio referido a la garantía del derecho a la libertad de expresión en contextos laborales y para ello tuvo en cuenta en particular “los términos utilizados en la declaraciones, el contexto en que estas se hicieron públicas y el caso en su conjunto, incluyendo el hecho de que se trataba de afirmaciones verbales formuladas en el transcurso de programas de radio en directo, lo que privó al demandante de la posibilidad de reformularlas, completarlas o retirarlas antes de que fueran hechas públicas”.

Ahora bien, en referencia a la gravedad de la sanción, los jueces que suscriben el voto particular, refieren que la decisión de proceder con el despido de representantes del sindicato que actúan no solo en su propio interés sino en defensa de sus demás integrantes, es susceptible de generar un efecto disuasorio o mejor denominado en la doctrina como “chilling effect” sobre la conducta de los integrantes del sindicato de cara al empleador, siendo que, siguiendo casos como el de *Young, James y Webster v. Reino Unido* (1981), ya se ha argumentado que el despido como sanción, al implicar la pérdida de medios de vida, ha sido calificada como una forma muy grave de coacción que afecta la libertad de asociación. En este último caso mencionado, sin perjuicio de la antigüedad y los hechos aplicables, donde se procedió con el despido de tres personas naturales al no cumplir con su afiliación al sindicato de la Sociedad de Ferrocarriles Británicos en virtud del acuerdo “closed shop” suscrito, es decir, la obligación y subordinación de todo nuevo trabajador a proceder a su sindicalización a determinada organización, tenemos que ya se hacía alusión de manera expresa a la protección de las opiniones personales señalado en el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos bajo la forma de la libertad de expresión y como parte de los objetivos de la libertad de asociación (artículo 11 del mismo convenio).

De ahí que, el TEDH ha continuado desarrollando esa línea de jurisprudencia vinculada al derecho a la libertad de expresión y las responsabilidades ulteriores que se pueden desencadenar después de su ejercicio desproporcional en contextos laborales, previa valoración de los elementos enunciados en los párrafos precedentes.

A guisa de ejemplo, en el caso de *Rubins v. Latvia* (2015), en el cual, un profesor universitario fue despedido tras enviar un correo electrónico a su empleador con dos

alternativas para resolver su conflicto con la universidad, haciendo referencia también a problemas existentes en el centro de labores y aludía a su intención de dar a conocer los mismos a miembros de la asamblea si no se llegaba a un acuerdo, el TEDH no solo reitera que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión conlleva derechos y responsabilidades, estando sujeto a formalidades, condiciones, restricciones o sanciones prescritas por ley que sean necesarias en una sociedad democrática, como es el caso de la protección de la reputación o de derechos ajenos, impedir la divulgación de información confidencial, entre otros; sino que también realiza un análisis si la injerencia realizada al derecho a la libertad de expresión del docente por parte del estado – el cual en sede interna validó el despido - cumplía las siguientes características: **i)** si la injerencia estaba prescrita por ley, **ii)** si perseguía un fin legítimo y; **iii)** la necesidad de la injerencia.

Sobre dicho análisis, el TEDH señaló que si bien la injerencia sí estaba contemplada en legislación de derecho interno que invocaba como falta grave, el ejercicio de las funciones laborales en contra de la buenas costumbres y consecuentemente, dando lugar al despido y a su vez, el objetivo legítimo de la medida era proteger la reputación o derechos de terceros; por otra parte, sobre la necesidad de la injerencia se hace un análisis más detallado de los hechos aplicables al caso. Siendo que, como parte de este último factor, el TEDH alude al equilibrio necesario que debe darse, por un lado, de la libertad de expresión y, por otro, del derecho de los demás al respeto de su vida privada y la distinción entre crítica e insulto, así como que, siguiendo criterios jurisprudencial previamente detallados, se examinan los siguientes factores:

- Interés público de las declaraciones impugnadas.
- Forma y consecuencia de las declaraciones vertidas.
- Severidad de la medida.
- Motivos perseguidos por el locutor.

Consecuentemente, y atendiendo a que en sede interna no se había valorado el interés público de correo remitido por el profesor y la alta severidad de la medida como es un despido, el cual a su vez, podía tener un efecto disuasorio en otros empleadores y evitar que estos formulen críticas a su empleador, el TEDH concluye la violación del derecho a la libertad de expresión y que la medida aplicada (despido) fue desproporcional al fin legítimo perseguido.

En materia de derecho colectivo, el referido estándar se ha mantenido, siendo que, en el caso *Fragoso DaCosta v. España* (2023), se analizó el caso de un conflicto laboral sobre la falta de pago de salarios a trabajadores de la empresa encargada del servicio de limpieza de las instalaciones de una base militar dependiente del Ministerio de Defensa. Dicho conflicto desencadenó una huelga desde octubre 2014 a marzo 2015, donde los trabajadores y representantes sindicales celebraban concentraciones diarias, gritando consignas relacionadas a sus protestas como “la bandera no paga las facturas”, ello durante el izado diario de la bandera en presencia de los militares. El 30 de octubre de 2014, el Sr. Fragoso, junto a una treintena de manifestantes, se encontraba frente al Arsenal en el momento del izado solemne de la bandera cuando, a través de un megáfono, gritó: “aquí tedes o silencio da puta bandeira” [“aquí tenéis el silencio de la puta bandera”] y “hai que prenderlle lume á puta bandeira” [“hay que prenderle fuego a la puta bandera”]. Situación que desencadenó que sea acusado por delito de ultrajes a España y que en sede interna se le ordene al pago de una multa que a su vez, y ante la falta de pago, podía sustituirse por la privación de la libertad.

Consecuentemente, y si bien el demandante acudió al Tribunal Constitucional vía amparo para cuestionar la vulneración de sus derechos a la libertad de expresión y libertad ideológica, este concluyó previo análisis del contexto y momento en que las expresiones fueron proferidas, que estas transmitían un sentimiento de intolerancia y que por tanto, no estaban protegidas por la libertad de expresión, dando lugar a una sanción proporcionada.

No obstante, el TEDH sin perjuicio de analizar que la sanción impuesta al Sr. Fragoso suponía una injerencia prevista por ley (Código Penal Español sobre ultraje a símbolos de España) y que su vez, el objetivo legítimo suponía la protección de un símbolo común a todos los miembros de una nación, procedió a centrar su análisis en la pena impuesta y su necesidad y relevancia para la sociedad democrática.

Para tal efecto, como parte del considerando 28 de la citada sentencia (2023) se reitera el estándar jurisprudencial que la libertad de expresión se aplica no sólo a “información” o a “ideas” que se reciben de forma favorable o se consideran inofensivas, sino también a aquellas que ofenden, escandalizan o molestan al Estado o a cualquier otro sector de la población; así como también se debe mantener una

distinción entre crítica e insulto, dado que, en algunas circunstancias en que la única intención de cualquier forma de expresión sea injuriar una institución o una persona, la imposición de una sanción no supondría en principio una violación.

En ese orden de ideas, se culmina el análisis señalando que si bien el presente caso se diferencia de aquellos en los que la libertad de expresión se contrapone al derecho al honor de una persona al dirigirse las declaraciones cuestionadas en contra de un símbolo nacional, también debe tenerse en cuenta el contenido y contexto de las declaraciones vertidas por el demandante, poniendo especial énfasis en que los comentarios se realizaron de manera oral durante una protesta, no teniendo posibilidad de reformularlos, redefinirlos o de retractarse, así como también, nos encontrábamos ante un representante sindical y no existió indicio que las declaraciones produjeran daño personal o material alguno; por lo que, la situación en su conjunto podía justificarse más aun cuando ante un debate de interés general como puede ser una protesta de índole laboral, se permite cierto grado de exageración o incluso de provocación, concluyendo así que la pena impuesta al Sr. Fragoso resultaba desproporcionada, y determinado la vulneración de su derecho a la libertad de expresión.

A modo conclusión, tenemos que a lo largo de los años, el estándar jurisprudencial derivado del análisis de la contraposición del derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor en contextos laborales, se ha enriquecido a nivel de tribunales regionales, siendo que, a guisa de ejemplo, el TEDH recurre no solo al análisis de la limitación prescrita por ley y el objetivo legítimo que esta persigue, sino que sobre todo, se centra en la necesidad y proporcionalidad de la sanción que termina por imponerse. De manera particular, sobre este último aspecto se considera el análisis detenido de elementos clave como son: naturaleza de las declaraciones y su difusión, motivos, contexto bajo el cual se brindan, situación personal del locutor y el perjuicio causado, siendo que, la restricción de un derecho fundamental como es la libertad de expresión solo podrá ser admitida si en relación con la ofensa cometida, esta resulta ser proporcional con el fin perseguido, especialmente en los casos en que nos encontremos ante un contexto laboral, pues no podrá perderse de vista la asimetría existente entre las partes y el propósito que podría tener el mensaje que despliegue una organización sindical, efectuando una diferenciación adecuada entre la crítica aceptable y el insulto u otras expresiones que se vinculen directamente con una real intención de injuriar o afectar a un tercero.

Ahora bien, si recurrimos a pronunciamientos regionales, será indispensable hacer referencia a la sentencia expedida por la Corte IDH en el caso Lagos del Campo Vs. Perú, la cual se centraba en analizar las expresiones vertidas por el Sr. Lagos ante un periodista de la revista “La Razón” en junio de 1989, las cuales se plasmaron en un artículo publicado dos semanas después. Como contexto del caso, conviene citar que el Sr. Lagos se desempeñaba como dirigente sindical y dirigente laboral de la empresa Ceper Pirelli S.A. así como Presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial, la cual constituía una persona jurídica que debía formarse en cada empresa industrial en virtud del Decreto Ley N° 21789 promulgado en 1977 y que se encontraba conformada por todos los trabajadores estables que laboraran en la empresa a fin de participar en su propiedad, gestión y utilidades.

Si bien la naturaleza y régimen aplicables a la figura de la Comunidad Industrial y la de los sindicatos era diferente en aquella época, ciertamente los representantes de los trabajadores que formaban parte de ambos supuestos figuraban el interés sectorial de este grupo frente al empleador. En ese sentido, atendiendo a la experiencia y representatividad que había ejercido el Sr. Lagos del Campo anteriormente, fue elegido como Presidente del Comité Electoral de la Comunidad Andina, cuya principal labor se centraba en llevar a cabo las elecciones de los miembros del Consejo de la Comunidad y de los representantes de los trabajadores ante el Directorio de la empresa Ceper Pirelli S.A.. En ese escenario, el Sr. Lagos del Campo denunció ante la Dirección General de Participación del Ministerio de Industria, algunas irregularidades que se produjeron en la convocatoria a elecciones de miembros del Consejo de la Comunidad Industrial y de los representantes de los trabajadores a celebrarse el 28 de abril de 1989, las cuales se encontraban vinculadas a la convocatoria de elecciones sin contar con la participación de los miembros representantes de los trabajadores y favorecer la elección de una lista promovida por la empresa.

Situación que conllevó a que el mismo 28 de abril de 1989, un grupo de trabajadores presentaran ante la Dirección General de Participación del Ministerio de Industria un escrito impugnando las elecciones realizadas, y con fecha 9 de junio de 1989, la referida Dirección constató que el número de votos fue inferior al 75% del número de miembros de la Comunidad Industrial y se dispuso la convocatoria a nuevas elecciones, proceso del cual nuevamente se encontraba encargado el Sr. Lagos del Campo y su comité electoral

designado, pactando para el 27 de junio de 1989 una nueva reunión con el fin de organizar tal proceso.

No obstante, previa a dicha reunión, se publicaron las declaraciones del Sr. Lagos del Campo brindadas ante el Diario “La Razón” (1989), donde principalmente expresaba lo siguiente:

¿Señor Lagos, estuvo de acuerdo con la convocatoria a elecciones?

No estuve de acuerdo porque el Directorio de la empresa ha utilizado y utiliza el chantaje y la coerción sobre los comuneros, llegando a presionar a un grupo determinado de trabajadores para que participen en las elecciones, bajo la amenaza de despido.

¿Usted considera que las elecciones son legales?

No, no son legales. (...). En mi calidad de presidente del Comité Electoral me correspondía convocarlos, sin embargo la gerencia de la empresa convocó a 3 miembros, y en el despacho de relaciones industriales, fíjese en el despacho de la patronal convocaron a las elecciones para la comunidad, burlando el dispositivo legal. Utilizando para tal efecto un grupo de comuneros serviles a sus intereses, con esta gente ha armado una lista que ha sido la única que se ha presentado a elecciones.

(...)

Ante estos atropellos de la patronal, ¿Cuáles son las medidas que ha tomado usted en su calidad de Presidente del Comité Electoral?

En primer lugar he denunciado las irregularidades que se han venido cometiendo impulsadas y manejadas por la patronal. Esta denuncia la he formalizado a través de un oficio No. 05824 a la oficina de participación del Ministerio de Industria y Comercio.

¿Qué ha respondido el Ministerio?

Acá debo denunciar que la burocracia del Ministerio respondió de una manera vaga, sin determinar nada, concluyendo que el oficio era extemporáneo. Habiendo presentado dicho escrito antes de las elecciones, lo que demuestra que existe un entendimiento entre la Dirección de la Oficina General de participación que lo (sic) conduce la doctora Alicia Liñán Núñez y la patronal.

¿Qué medidas piensa tomar?

Continuaré luchando contra el fraude denunciando a la opinión pública, a las esferas del gobierno y demás autoridades competentes el intento que tiene la Empresa Ceper-Pirelli de liquidar la comunidad industrial sobre todo ahora que la empresa viene obteniendo grandes utilidades y que parte de ellas corresponde a los trabajadores por la comunidad industrial. Hago un llamado a todos los trabajadores de Ceper-Pirelli a cerrar filas contra el fraude, haciendo respetar nuestros derechos y obligaciones que nos confiere la Ley. Pido la solidaridad de todas las organizaciones comuneras y laborales del país a expresar su rechazo al intento liquidacionista de las comunidades industriales. (Diario La Razón, 1989, p.10).

Ante ello, mediante carta de 26 de junio de 1989, el Gerente de Ceper Pirelli le imputó cargos y la comisión de faltas graves al Sr. Lagos del Campo, alegando la configuración de los literales a) y h) del entonces vigente artículo 5 de la Ley N° 24514 que consideran como causa justificada de despido el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, la grave indisciplina y el faltamiento grave de palabra en agravio del empleador. En particular, la empresa consideraba que el referido faltamiento de palabra se habría configurado en las expresiones vertidas por el Sr. Lagos del Campo sobre el “entendimiento ilícito y deshonesto” y la “complicidad” argumentada que habría dado a entender que existiría entre la gerencia y la Directora de la Oficina General de Participación; aspectos que en conjunto, incluso el empleador consideraba como delito de injuria. Seguidamente, se brindó al Sr. Lagos del Campo el plazo para presentar sus descargos conforme a ley, y este alegó expresamente que tales declaraciones las brindó en su calidad de Presidente del Comité Electoral del Consejo de la Comunidad Industrial y el supuesto faltamiento de palabra no se hizo de manera directa hacia el afectado ni con intención ofensiva en su contra, así como también, la medida adoptada por la empresa atentaba contra su derecho a la libertad de expresión. No obstante, a pesar de ello, el 1 de julio de 1989, la empresa Ceper Pirelli le comunicó al Sr. Lagos del Campo la decisión de proceder con su despido en tanto sostenían que el trabajador había incurrido en una grave infracción al acusar a los directivos de utilizar “chantaje” y “coerción”, así como tener un “entendimientos” con la Dirección de la Oficina General de Participación del Ministerio de Industria.

Ante ello, y si bien el Sr. Lagos del Campo cuestionó dicha decisión a nivel de sede interna en la vía laboral y la vía constitucional (amparo contra resolución judicial), las autoridades judiciales terminaron por validar la decisión del empleador alegando que el

despido fue legal y justificado, en tanto, bajo su criterio, las expresiones vertidas por el trabajador constituyeron grave indisciplina y falta grave en agravio del empleador, y el derecho a la libertad de expresión no podría usarse para afectar el honor y dignidad del personal jerárquico del empleador; dando agotada así la vía interna y se eleva el presente caso para el análisis correspondiente de la Corte IDH.

Por su parte, como parte del considerando 96 de la sentencia emitida (2017), la Corte IDH reconoció expresamente que el ámbito de protección del derecho a la libertad de pensamiento y expresión resulta particularmente aplicable en contextos laborales como el del Sr. Lagos del Campo, en tanto, en aquellos casos en se advierta la existencia de un interés general o público sobre un mensaje o manifestación particular, se requiere de un nivel reforzado de protección de la libertad de expresión y especialmente respecto de quienes ejercen un cargo de representación, ello justamente a fin de evitar la censura.

Por consiguiente, se resalta nuevamente el hecho que, la libertad de expresión resulta una condición necesaria para el ejercicio de las organizaciones sindicales a fin de proteger sus derechos laborales y la mejora de sus condiciones e intereses legítimos y el de todos sus integrantes; evidenciando así la interdependencia intrínseca que existe entre la libertad sindical y la libertad de expresión en el contexto de las relaciones laborales.

En ese sentido, la Corte IDH también alude a la relación existente entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la honra, ambos protegidos por la CADH, de manera que estos, deben garantizarse a fin que ambos coexistan de manera armoniosa. Por ende, la sentencia del caso *Kimel vs Argentina*, señala:

“la solución del conflicto que se presenta entre ambos derechos requiere de una ponderación entre los mismos, para lo cual deberá examinarse cada caso, conforme a sus características y circunstancias, a fin de apreciar la existencia e intensidad de los elementos en que se sustenta dicho juicio.” (Corte IDH, Sentencia *Kimel vs Argentina*, párrafo 51)

Dicho ello, siguiendo lo argumentado por la Corte IDH en la resolución del caso del Sr. Lagos del Campo, debemos hacer referencia a lo previsto en el artículo 13.2 de la CADH, que señala que, de cara a la imposición de responsabilidad ulteriores, y ante la

contraposición de los derechos a la libertad de expresión y el derecho al honor, corresponderá realizar un análisis de razonabilidad y ponderación. En concreto, el párrafo 102 de la sentencia cita que la Corte IDH ha reiterado en su jurisprudencia que el artículo 13.2 de la CADH establece que las responsabilidades ulteriores por el ejercicio de la libertad de expresión, debe cumplir con los siguientes requisitos de manera concurrente:

i) estar previamente fijadas por ley, ii) responder a un objetivo permitido por la CADH, como es el respeto a los derechos al honor y reputación de terceros; y, iii) ser necesaria en una sociedad democrática (para lo cual deben cumplir con los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad).

Consecuentemente, para el caso del Sr. Lagos Del Campo, al tratarse de un trabajador de una empresa y presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial, que fungía como institución representante de los demás trabajadores, la Corte IDH analiza la restricción efectuada a su libertad de expresión y despido bajo lo previsto en el artículo 13.2 de la CADH, tomando en cuenta los siguientes requisitos concurrentes:

- Calificación de sus declaraciones,
- Legalidad y finalidad; y
- Necesidad y deber de motivar.

Respecto a la calificación de las declaraciones expuestas ante la Revista La Razón, la Corte IDH toma en consideración dos aspectos puntuales, que las mismas se dieron en su calidad de representante de los trabajadores, que estas eran de interés público y la entidad de sus declaraciones. En efecto, se toma en consideración que la emisión de información concerniente al ámbito laboral, por lo general, posee un interés público en tanto deriva de un interés colectivo para los trabajadores correspondientes y con un alcance especialmente general cuando atiende aspectos muy relevantes que se extiende respecto de un gremio o sector determinado. Al respecto, se entiende que como parte del contexto de las declaraciones, deberá valorarse también si la opinión contribuye al debate o a los intereses de actividades del sindicato o de los trabajadores, así como la oportunidad, la naturaleza, la posición del empleado, si lo hace en defensa de uno mismo o de otros, la manera en que una crítica es expresada, si es espontánea, cuales son las intenciones, si hay base fáctica y conductas previas del empleador que justifique o no las mismas.

Ante ello, la Corte IDH determina que efectivamente, las declaraciones brindadas por el Sr. Lagos del Campo estaban dotadas de interés público y citando la sentencia expedida en el caso *La Última Tentación vs. Chile* (2001), señala que:

“En la arena del debate sobre temas de alto interés público, no sólo se protege la emisión de expresiones inofensivas o bien recibidas por la opinión pública, sino también la de aquellas que chocan, irritan o inquietan a los funcionarios públicos o a un sector cualquiera de la población”.

Bajo ese contexto, se determina que las expresiones brindadas ante la Revista *La Razón*, no estaban dotadas de ánimo injurioso, difamatorio no vejatorio o doloso en contra de una persona en particular, atendiendo justamente al contexto de conflicto en que se encontraba en el momento de los hechos el Consejo de la Comunidad Industrial y la empresa Ceper Pirelli.

Seguidamente, pasando a un análisis de legalidad y finalidad, la Corte IDH reitera que de cara a evaluar si una restricción a un derecho previsto en la CADH es permitida a la luz de dicho tratado, corresponderá examinar si la medida limitativa cumple con el requisito de legalidad, el cual implica que las condiciones que autorizan la restricción deben estar previstas por ley. Ante ello, si bien las limitaciones previstas en este punto suelen vincularse a aspectos de orden penal, en el caso del Sr. Lagos del Campo, la norma aplicable para sustentar su despido era de naturaleza laboral, y por tanto, determina que el literal h) del artículo 5 de la Ley N° 24514 – Ley laboral aplicable en aquel momento, no contraviene per se el artículo 13.2 de la CADH en tanto al no prever una delimitación expresa a su aplicación para proteger discursos de interés públicos como es el caso de representantes de trabajadores en ejercicio de sus funciones, no es el estado quien está obligado a determinar de manera expresa en la ley aquellos discursos que requieren protección especial, sino que son las autoridades competentes las llamadas a velar por la protección de otros derechos que entren en juego en atención a la finalidad legítima que persigue la norma a través del control de legalidad; siendo que, en el presente caso, se habría omitido validar de forma concreta la naturaleza y condición de la labor que desempeñan el Sr. Lagos del Campo al efectuar sus declaraciones ante la Revista *La Razón* y que terminaron por concretar su despido.

Finalmente, en referencia a la necesidad de la restricción y debida motivación, la Corte IDH señala que corresponde determinar si a la luz del conjunto de circunstancias, la sanción impuesta al Sr. Lagos del Campo guardó protección con el fin legítimo perseguido y si sus causas alegadas para justificarla fueron pertinentes y suficientes a través de una debida motivación; más aún considerando que el despido constituye la máxima sanción de la relación laboral y por ende, es fundamental verificar que la misma revista necesidad imperiosa frente a la libertad de expresión y que esté debidamente justificada . Al respecto, y tras el análisis pertinente, se determina que de los fallos expedidos en sede interna por parte de tribunales de Perú, no se advierte en ningún caso la ponderación de los derechos en juego y sus consecuencias, a la luz del requisito de necesidad; por el contrario se omitió el análisis concreto de aspectos como la calidad de representante electo por trabajadores del Sr. Lagos del Campo así como el ejercicio de mandato, que las manifestaciones se realizaron en el marco de sus funciones y un contexto de debate electoral que tenía interés público y colectivo y por ende, sus declaraciones contaban con protección reforzada en el ejercicio de su labor y finalmente, no se había demostrado una necesidad imperiosa para proteger los derechos a la reputación y la honra en este caso particular, no satisfaciéndose el análisis del elemento de necesidad. Concluyéndose así, la violación del derecho a la libertad de pensamiento y de expresión del Sr. Lagos del Campo por parte del estado Peruano al validar una sanción innecesaria en relación con el fin perseguido y sin contar con una debida motivación.

Ante ello, podemos evidenciar la clara interdependencia que existe entre el derecho a la libertad de expresión y el de libertad sindical que se evidencia en todo contexto laboral y la representación de trabajadores para la defensa de sus intereses y condiciones laborales, y de esta forma, del análisis conjunto de los pronunciamientos previamente citados se puede advertir también la protección reforzada que el derecho a la libertad de expresión debe conceder en tales escenarios, así como también el hecho que, ante la contraposición del derecho a la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical respecto del derecho al honor, será importante efectuar una ponderación entre los mismos, a fin de determinar si la expresión esbozada puede considerarse como atentatoria de la reputación ajena o si esta ofensa es proporcional al fin perseguido y a su vez, analizar si la sanción o medida materializada resulta proporcional.

En ese sentido, de cara a proceder con el examen de ponderación, deberán considerarse los elementos de calificación de declaraciones del representante de trabajadores (considerando aspectos como contexto en que se produce la misma, posición del trabajador, el interés general que puede suponer, oportunidad, naturaleza, la manera en que la crítica es expresada, medio a través de la cual se realiza, intenciones, base fáctica y conductas previas), la legalidad y finalidad que tendría con sus declaraciones u opiniones expresadas así como la necesidad y motivación respecto de las sanciones y responsabilidades ulteriores que podrían imponerse, ello justamente a fin de evitar la censura y la limitación de este derecho indispensable para el desarrollo de las organizaciones sindicales y los trabajadores que la conforman así como el denominado “*chilling effect*”.

2.4. *Chilling effect* y la diferencia entre información e insulto

La teoría del *chilling effect* o “efecto intimidatorio” tiene origen en la jurisprudencia del Tribunal Supremo Norteamericano y actualmente viene ganando mucho espacio en la resolución de casos judiciales, suponiendo un concepto en expansión. En general, el *chilling effect* supone una inhibición y/o desmotivación en el ejercicio de derechos como sería la libertad de expresión por la amenaza de una sanción legal o restricciones que dificultan la realización del objetivo y fin legítimo que se persigue, y en muchos casos, constituye una vulneración colectiva de la libertad de expresión pues la violación de este derecho puede disuadir a otros individuos que se encuentran en una situación o posición similar de ejercer su derecho por temor a sufrir las mismas consecuencias.

En un inicio, se usaba para defender el secreto profesional de los periodistas en el sentido que de encontrarse obligados a revelar su fuente, se obstaculiza su posibilidad de recoger información en el futuro, y a este ejemplo, le siguen muchos otros como es el efecto generado a raíz de la imposición de sanciones que por sus implicancias pueden desalentar la discusión abierta sobre asuntos de interés públicos como sucede en el ámbito laboral y las libertades y defensa que toda organización sindical ejerce a través de sus dirigentes, vulnerando así las garantía y protección reforzada que supone el derecho a la libertad de expresión bajo tales escenarios.

Siguiendo a Urías (2023), la noción de *chilling effect* se usa como un concepto muy vinculado a la idea de proporcionalidad y progresivamente se está convirtiendo en la manifestación típica del principio por el que los poderes públicos están obligados a facilitar la libre circulación de ideas y tienen prohibido conductas que la restrinjan indebidamente.

En particular, no fue hasta el caso Gibson v. Comité de Investigación Legislativa de Florida, que no se desarrolló a nivel de un tribunal de justicia el concepto del *chilling effect* respecto de los derechos a la libertad de asociación. En dicho caso, se señaló que obligar a la Asociación Nacional para el Progreso de Personas de Color a revelar sus listas de miembros, podría disuadir a los demás de asociarse libremente por temor a represalias gubernamentales. Al respecto, y si bien este razonamiento no está orientado expresamente a contextos laborales, sí guarda relación con las prerrogativas que brinda el derecho de asociación en sus diferentes ámbitos.

En ese sentido, y atendiendo al objeto de estudio de la presente investigación, es imprescindible aludir a este nuevo concepto y extrapolarlo a la relación que podría tener en un contexto laboral donde los sujetos que lo conforman se encuentran en una asimetría que puede reforzar la idea de “disuasión” sobre la discusión de temas de interés público como es la discusión sobre las condiciones laborales, sus mejoras y con ello, discursos que puedan incluir cierto nivel de crítica; los cuales, de maneja conjunta a la protección reforzada de la libertad de expresión deben tener en cuenta al momento de evaluar la generación de responsabilidades ulteriores y medidas disciplinarias, reduciendo el temor de ser sancionados sin la sujeción a principios de razonabilidad y proporcionalidad, más aún cuando el bien jurídico que se busca proteger incluye la defensa de los intereses que ejercen los representantes de organizaciones sindicales a través de las facultades conferidas, toda vez que, si bien el derecho a la libertad de expresión no contempla expresamente una protección extensiva y reforzada en estos escenarios, como se ha señalado anteriormente, se desvirtuaría la condición y propósito que supone una organización de trabajadores y la de sus representantes.

Adicionalmente a ello, y sin perjuicio de todo el análisis previamente expuesto, es importante reiterar que dentro del análisis de un ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión, se debe efectuar una diferencia respecto de lo que constituye un mensaje y/o información que debe ser transmitida, del empleo de expresiones insultantes que exceden

en la mayoría de casos el derecho a la crítica y que en efecto, terminan por ser atentatorias para la honorabilidad de terceros. Para ello, es importante definir lo que constituye un insulto como tal, siendo este un tipo de discurso bien definido y delimitado, cuyo mero enunciado infligen daño y se realiza con tal intención por parte del locutor que transmite el mensaje (*animus injuriandi*) y asimismo, basa sus expresiones sin mayor contexto fáctico y nula intención de aportar al debate o situación que genera el intercambio de mensajes de interés general. De hecho, como parte de jurisprudencia estadounidense, se advierte que el Tribunal Supremo de cara a indagar si se encuentra ante insultos prohibidos recurre a un test compuesto de las siguientes fases: i) que se dirija contra una persona concreta y ii) que cause daño directo o pueda provocar una reacción violenta.

De hecho, el TEDH en el caso *Skalka*, alude a que ante el análisis de un ejercicio legítimo del derecho a la libre expresión, debe hacerse una clara distinción entre crítica e insulto, ello justamente a fin de realizar un análisis proporcional y adecuado según el escenario y caso que se encuentre bajo discusión. En ese sentido, si bien a partir de este apartado podemos advertir que una limitación excesiva del derecho a la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical en contextos laborales podría conllevar a un efecto amedrentador o disuasivo como es el *chilling effect*, una garantía extensiva y desproporcional del mismo también podría conllevar a la protección de mensajes ofensivos como es el caso de los insultos, discurso que por lo general se encuentra excluido de este derecho pero que, corresponderá valorar aspectos clave como los enunciados en los anteriores apartados, los cuales contemplan: la situación y contexto en que nos encontramos, la posición de quien dirige el mensaje, su interés, los fines que persigue, la forma en que se transmite el discurso, interés general que suponga sus expresiones, entre otras; de manera que, en cada caso podamos valorar adecuadamente todos estos aspectos y nos lleven a determinar la correcta protección de los derechos en contraposición.

Todos estos elementos deberían ser incorporados a su vez en la valoración que realizan nuestros tribunales internos de cara a la evaluación de casos similares, pues si bien, actualmente la Corte Suprema de Justicia de nuestro país ha venido emitido pronunciamientos orientados a valorar la naturaleza de los discursos y mensajes que emiten representantes de trabajadores en diversos contextos y la comisión de una falta grave (faltamiento de palabra) que da lugar a la imposición de una medida disciplinaria, lo cierto es que, a la fecha no se cuenta con un modelo estructurado de análisis que haga alusión a

todos los elementos y características que deben valorarse en casos en particular que involucren a expresiones vertidas por integrantes de organizaciones sindicales en contra, o como forma de crítica a su empleador y representantes jerárquicos, aspecto que resulta de especial importancia más aun en el actual entorno de las relaciones laborales colectivas que ante las nuevas tecnologías y escenarios que se presentan cada día, se han dinamizado mucho más; y el literal f) del artículo 25 de la LPCL que contempla como falta grave la injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita que puede dar origen al despido, resulta por demás genérico y no aborda matices o elementos de especial consideración por parte de las autoridades judiciales.

3. La facultad disciplinaria ante el conflicto de derechos fundamentales en contextos laborales

3.1. La relación laboral y vigencia de los derechos fundamentales

Al respecto, y siguiendo a Ferro (2019), es claro que al momento en que se inicia una relación laboral con un empleador, esto no supone una disminución o supresión alguna de sus derechos fundamentales como tal, ello sin perjuicio que el ejercicio de estos supondrá una matización frente a la relación de subordinación frente al empleador y el poder de dirección que este ejerce; aspecto que resulta una característica esencial de todo vínculo de esta naturaleza y supone la justificación de la asimetría en la relación de trabajador – empleador.

Dicha asimetría se materializa en el poder de dirección que asume todo empleador en las relaciones laborales a fin de orientar el comportamiento y actuación que deberá asumir cada trabajador según el vínculo por asumir; no obstante, este poder de dirección no supone la restricción del ejercicio de sus derechos fundamentales, de hecho, es lo contrario. Sobre el particular, la Constitución Política del Perú, señala expresamente:

Artículo 23 . – “(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)”
(Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 23)

Justamente, el propósito del referido artículo es resaltar que incluso en la vigencia de una relación laboral, nos encontramos ante un ciudadano en el ejercicio de sus derechos, realzando no solo el valor sino la garantía especial que recibe todo trabajador al encontrarse en el propio contexto de subordinación en el que se da la relación de trabajo.

Ahora bien, conviene considerar también que esta especial consideración que ha previsto el constituyente en nuestra Carta Magna, engloba no solo los derechos laborales específicos que le corresponden al trabajador en el ámbito de su relación laboral, sino también, incluyen los otros derechos constitucionales previstos en la Constitución y que claramente, serán ejercidos por los sujetos de las relaciones de trabajo, en particular, los trabajadores; es decir, aquí hacemos alusión a los derechos laborales inespecíficos.

Recordemos que, estos derechos laborales inespecíficos corresponden a derechos constitucionales de carácter general que al ser ejercidos en el ámbito laboral adquieren un contenido o dimensión laboral sobrevenido. Como bien lo menciona Palomeque (2001), en estos supuestos se produce una “impregnación laboral” de derechos de titularidad o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente empresarios) en el ámbito de un contrato de trabajo (p. 147-148).

En concreto, los derechos laborales inespecíficos reconocidos en sede constitucional que más pueden ejercerse en tal ámbito incluyen el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho al honor, el derecho a la libertad de expresión, el derecho a reunión y a la intimidad, entre otros que puedan evaluarse según cada caso en concreto.

De esta manera, es evidente que en toda relación de trabajo podrán generarse situaciones especiales en las cuales los derechos laborales inespecíficos puedan entrar en colisión con el poder directriz que ejerce todo empleador, y en virtud de esta, limitarlos. Será en este punto, que deberá procederse con la ponderación de los bienes en juego, y por consiguiente, las restricciones o limitaciones que se pretendan aplicar al ejercicio de tales derechos a los trabajadores sean adecuadas, indispensables y proporcionales.

Cuando hacemos referencia a adecuadas, esto involucrará verificar si la limitación impuesta sirve o no para garantizar la libertad de empresa y las facultades derivadas; indispensable, a fin de demostrar si las restricciones son imprescindibles para salvaguardar

el derecho que se le opone y finalmente, proporcional, para verificar si la restricción al derecho fundamental establece una relación razonable con la importancia del interés del empleador que se pretende proteger.

De cara a tales restricciones que puedan generarse ante la colisión de derechos fundamentales en un contexto laboral, y materializar las mismas sin involucrar una afectación a ninguna de las partes, deberá recurrirse al test de proporcionalidad, el cual, al tratarse de una técnica analítica y argumentativa, a partir de sus subexámenes de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, nos permitirá garantizar un fin constitucionalmente legítimo proporcional a la injerencia del derecho fundamental en conflicto. Dicho ello, y sin perjuicio que este aspecto sea abordado con mayor precisión en acápites posteriores, es importante que habiendo identificado la posibilidad que se generen conflictos entre derechos constitucionales (derechos laborales inespecíficos) en el marco de un vínculo laboral, y la protección especial que reciben los sujetos involucrados (especialmente los trabajadores y las organizaciones que conforman) según nuestro marco constitucional, es de especial importancia ahora identificar las facultades que se le atribuyen a todo empleador dentro de la subordinación que ejerce en todo vínculo laboral, así como las prerrogativas que estas involucran.

3.2.El poder de dirección del empleador y sus manifestaciones

Siguiendo lo señalado previamente, tenemos que todo vínculo laboral se sustenta en elementos esenciales como son la prestación personal de servicios, la subordinación y la dependencia. Es justamente, dicha subordinación, el elemento determinante en virtud del cual todo trabajador se encuentra bajo la dirección del empleador.

A su vez, el poder de dirección guarda relación directa con lo previsto en el artículo 59 de nuestra Constitución, el cual prevé el derecho a la libertad de empresa, a partir del cual, toda persona tiene el derecho de emprender una actividad ya sea lucrativa o no, y como titular de la misma, gozará de facultades de dirección, las cuales comprenderán la organización fiscalización y sanción. De hecho, en materia laboral, la LPCL reconoce expresamente el poder de dirección de todo empleador:

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Artículo 9).

De lo anterior, se puede identificar entonces que el poder de dirección, conforme bien señala Fernández (1997), supone un poder legítimo que implica que el empleador cuenta con una potestad unilateral de ejercer determinadas acciones que no requerirán de consentimiento previo del trabajador para garantizar los fines institucionales y las actividades de la empresa como tal. Y por consiguiente, para el ejercicio de dicho poder de dirección, se le atribuye las siguientes facultades:

- **Organización.** – facultad a partir de la cual el empleador podrá determinar de manera unilateral la forma cómo se dividirán y se ejecutarán las labores; es decir, podrá definir el qué, cuándo, cómo, dónde, quienes, cuántos y en general, la forma de realización de la actividad empresarial iniciada. Como parte de esta facultad, el empleador puede emitir normas de imperativo cumplimiento que resulten necesarias para las actividades empresariales, pudiendo plasmarse en directivas, políticas, manuales, reglamentos, procedimientos, entre otras; a fin de garantizar el cumplimiento de estas y procurar el desarrollo de su actividad empresarial.

- **Fiscalizadora.** – en virtud de la cual el empleador tiene la capacidad de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas, órdenes y labores que resultan aplicables al trabajador. Supone la supervisión continua que puede ejercer el empleador respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales que asumen los trabajadores

- **Sancionadora.** – permite al empleador imponer sanciones que resultan proporcionales a aquel trabajador que incurra en faltas o incumplimientos durante la prestación de sus servicios, ya sea por acción u omisión, buscando asegurar la ejecución

correcta del trabajo. Dicha labor de sanción podrá materializarse en amonestaciones verbales, escritas, suspensiones y de ser necesario, el despido.

Ahora bien, y de forma adicional a estas facultades y siguiendo el contenido del artículo 9 de la LPCL, corresponde citar también al *ius variandi*, el cual supone la facultad del empleador de introducir cambios o modificar turnos, o días de trabajo, así como variar la modalidad y forma de prestación de labores. Al respecto, Ermida (1989) precisa que el ejercicio de este principio unilateral del empleador debe ejercerse sobre elementos menores del contrato de trabajo, y no sobre elementos esenciales, pues ello supondría la modificación total del vínculo laboral primigenio al cual accedió un trabajador, por lo que, esta prerrogativa no supone un poder ilimitado, sino que también deberá sustentarse en razones objetivas y razonables.

Dicho ello, es evidente que todas estas facultades atribuibles al empleador no suponen un poder absoluto, por el contrario, a pesar de encontrar sustento en un derecho constitucional como es la libertad de empresa, estas deben observar en todo momento el respeto y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, así como la observancia del principio de legalidad que erige a la ley como fuente generadora de derechos y obligaciones. A guisa de ejemplo, el empleador no puede ejercer su facultad disciplinaria de manera irrestricta, sino que la misma deberá guardar relación con el respeto de las garantías constitucionales; no siendo posible que se despida a un trabajador por el solo hecho de fundar un sindicato, cuando la propia Carta Magna reconoce el ejercicio de derechos colectivos como es la libertad sindical y la de asociación. Por lo que, ante el ejercicio de tales prerrogativas deberá advertirse el respeto a derechos fundamentales, y con ello, una aplicación correcta de los principios de proporcionalidad y razonabilidad; más aún en aquellos supuestos o circunstancias en que se evidencia la contraposición de más de una garantía constitucional. Tal es el caso del supuesto que da origen a la presente investigación, siendo que, ante el caso de un representante sindical que dirige su protesta con términos de índole crítica hacia el empleador por el manejo a sus condiciones laborales, todo ello en un lugar público como podría ser el frontis de la empresa, da lugar a la contraposición del ejercicio a la libertad de expresión relacionado con la libertad sindical y por su parte, el derecho al honor del empleador; puesto que si bien, a primera facie podría suponerse la configuración de una falta grave como es el faltamiento de palabra conforme a los términos vigentes de la LPCL, lo cierto es que corresponderá aplicar el principio de

proporcionalidad en sí mismo y como parte de un modelo estructurado, valorar la calificación de las expresiones y elementos como el contexto, oportunidad, naturaleza, base fáctica, entre otros conforme al análisis previamente efectuado para que, recién a partir de ello podamos verificar la legalidad de la sanción impuesta así la magnitud de la misma.

3.3.Ejercicio de la facultad disciplinaria en el conflicto de derechos fundamentales

En la línea de lo desarrollado previamente, es importante tener claro el concepto de una falta disciplinaria, en tanto, será a partir de ello, que se activa la facultad del empleador de sancionar tales comportamientos. En ese sentido, podemos definir a una falta disciplinaria como la acción típica y antijurídica cometida por determinada persona; siendo que, como elementos podemos identificar a la acción y la tipicidad.

Acción en tanto se trata de una conducta reprochable del sujeto activo, la cual puede suscitarse ya sea por acción u omisión en el marco de un vínculo laboral para el caso concreto de nuestra investigación. Mientras que, la tipicidad supone que toda conducta catalogada como “falta”, deberá encontrarse debidamente descrita y catalogada como tal ya sea por una norma con rango de ley o por un determinado reglamento o documento de gestión interna; todo ello como una suerte de seguridad jurídica en tanto para una previa imputación de una falta grave es necesario asegurar que todo trabajador tiene conocimiento de las acciones que deben abstenerse de cometer, de lo contrario, nos encontraríamos ante una imputación que supone la afectación del principio básico de tipicidad.

Teniendo claro la facultad disciplinaria que puede ejercer el empleador en virtud de lo previsto en el artículo 9 de la LPCL, conviene hacer referencia también al artículo 33 de la misma norma, la cual alude también a la facultad de imponer sanciones diversas por la comisión de una misma falta por varios trabajadores, debiendo valorar aspectos como los antecedentes de cada cual y demás circunstancias coadyuvantes. De hecho, y si bien nuestra legislación no reconoce expresamente los tipos y gradualidades de las sanciones disciplinarias, podemos citar nuevamente a Fernández (1997) quien clasifica las sanciones disciplinarias en conservativas y extintivas.

Consevativas, corresponden a aquellas cuya aplicación no tienen como efecto la conclusión del vínculo laboral, sino que guardan un fin correctivo que buscan que el trabajador enmiende su conducta o mejore su capacidad. Por consiguiente, este tipo de medidas corresponden a aquellas faltas o inconductas que no son graves, pudiendo reconocerse principalmente a las amonestaciones verbales, amonestaciones escritas y hasta la suspensión que afecta la percepción regular de la remuneración del trabajador.

Por otro lado, tenemos a las **extintivas**, las cuales como su propio nombre refiere, corresponden a las que al aplicarse generan la extinción del vínculo laboral como consecuencia de la gravedad de la conducta en que incurrió el trabajador, es decir, el despido. De manera que, de cara a la aplicación de estas sanciones, se podrán considerar lo previsto en los artículos 22 al 25 de la LPCL que inicialmente reconoce que la causa justa que de lugar a una medida extintiva como lo es el despido, podrá encontrarse relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

Ahora bien, es importante desarrollar las sanciones que se aplican en nuestro ordenamiento jurídico de cara a la imputación de una falta, así tenemos:

- **Amonestación verbal.** – la cual corresponde a la sanción mínima y se encuentra reservada para la comisión de una falta leve, cuya naturaleza es la preventiva a fin de evitar que el trabajador no incurra nuevamente en la conducta proscrita o se podrán imponer una sanción de mayor magnitud. Si bien esta sanción es “verbal”, muchos empleadores dejan constancia documental de su imposición a fin de mantener un registro de la conducta sancionada, sin que ello afecte la naturaleza de dicha sanción por sí misma.
- **Amonestación escrita.** – esta sanción supone una advertencia comunicada al trabajador por escrito a fin de imputar de manera expresa la comisión de un incumplimiento a sus obligaciones de trabajo y otro tipo de faltas. De manera similar a la anterior, su imposición se reserva para faltas leves o la reincidencia de conductas que han sido previamente sancionadas mediante una amonestación verbal.
- **Suspensión.** – siguiendo a Espinoza, esta sanción consiste en el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración como consecuencia de la comisión e imputación de una falta moderada o la reiterancia de faltas leves. De manera que, para su aplicación deberá considerarse un

plazo prudente según los hechos cometidos y se podrá dejar constancia de su imposición en el legajo del trabajador.

Dicho ello, las referidas sanciones corresponden a la categoría de conservativas en tanto tienen por finalidad advertir al trabajador y que este enmiende su comportamiento o mejore su desempeño laboral; no obstante, es importante reconocer que la imposición de estas permiten la generación de antecedentes disciplinarios que podrán conllevar a que en el futuro, y ante un nuevo incumplimiento del trabajador se le sancione con una medida más gravosa o que inclusive, de reincidir repetidas veces en una conducta antijurídica, se pueda dar lugar a su despido.

3.3.1. El despido como extinción del vínculo laboral.

Finalmente, como parte de las medidas disciplinarias aplicables y siendo la única de naturaleza extintiva, tenemos al despido. El despido como tal supone la sanción más gravosa frente a la comisión de una falta grave por parte de un trabajador, suponiendo la decisión unilateral del empleador de poner fin al vínculo laboral y por consiguiente, posee una función retributiva, preventiva y disuasiva general respecto del resto de personal que se mantiene laborando y que entenderá la prohibición de la conducta que originó el despido. Dicho ello, es importante prestar atención al término de “disuasorio”, en tanto nos dará lugar a determinar la presión e influencia que podría conllevar esta medida cuando nos encontramos ante una inconducta que supone la contraposición de dos derechos fundamentales.

Sin perjuicio de ello, actualmente nuestro ordenamiento jurídico comprende determinados aspectos y un procedimiento específico que deberá seguirse para la materialización de un despido, ello justamente a fin de salvaguardar las garantías mínimas del debido procedimiento y los derechos de todo trabajador. Sobre el particular, y conforme a lo indicado por Sar, tenemos los siguientes antecedentes normativos que dieron forma a la figura de despido como tal:

- Código de Comercio del 15 de febrero de 1902: primer antecedente normativo donde se hacía referencia expresa a las causas justas de despido en el caso de los dependientes a

pesar de haber cumplido el plazo de empeño por ya sea fraude o abuso de confianza en las gestiones confiadas, hacer alguna negociación de comercio por cuenta propia o por falta grave de respeto y consideración debida al principal o personas de su familia o dependencia.

- Ley N° 4916 del 07 de febrero de 1924, denominada como “Ley del empleado particular” que introduce a su vez modificaciones al Código de Comercio y reconoce derechos propios en virtud del marco de una relación laboral.
- Decreto Ley N° 18471 del 10 de noviembre de 1970, el cual reconocía el derecho al trabajo como parte de su preámbulo así como la estabilidad en el empleo. De esta manera, como parte de su primer artículo señalaba que los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada solo podían ser despedidos por dos causas: a) falta grave, b) reducción de personal por causas económicas o técnicas, o c) por liquidación de la empresa previa autorización de la Autoridad de Trabajo, adquiriendo tal protección al cumplir el periodo de prueba de tres meses.
- Decreto Ley N° 22126 del 21 de marzo de 1978, que sustituye a la norma anterior y promueve un derecho a la estabilidad laboral absoluta, condicionado al cumplimiento previo de tres años de servicio ininterrumpido al empleador. Durante dicho periodo, el trabajador podía ser despedido previa emisión de un preaviso que debía cursarse con una anticipación de 90 días antes de la fecha del cese.
- Ley N° 24514 del 31 de mayo de 1986, Ley de Estabilidad en el Trabajo, la cual siguiendo los supuestos ya previstos, y ante la entrada en vigencia de la Constitución de 1979, dicha norma como bien señala Blancas (1991), reconoció por un lado la adquisición de la estabilidad laboral desde el vencimiento del periodo de prueba y de otro, enumeró las causas justas de despido, ampliando así su concepción pues aunado a la comisión de faltas graves también incorporó aquellas situaciones excepcionales de la empresa originadas en causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor, la inhabilitación para el ejercicio de la actividad impuesta por autoridad judicial y la privación de la libertad por sentencia ante la comisión de un delito doloso.

Adicionalmente, detalló el procedimiento de garantías previas y formales que debían seguirse ante un despido, reconociendo el derecho de defensa que debía ejercer el trabajador y a su vez, reconoció como faltas del empleador aquellas conductas que podrían vulnerar la libertad sindical así como aquellos actos contrarios a la dignidad e intimidad.

- Posteriormente, a través de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo (desde diciembre 1991), se generó un nuevo marco normativo que supuso un debilitamiento en el concepto de estabilidad laboral que se había venido aplicando. Aunque si bien, como parte de la Segunda Disposición Transitoria y Final de dicha norma, se dispuso que la nueva normativa sería aplicable únicamente a los trabajadores que celebraran contrato a partir de su fecha de inicio de vigencia, lo cierto es que la norma introdujo cambios importantes como la posibilidad y flexibilización de la duración del periodo de prueba, la inclusión de supuestos de capacidad como causa de despido, y la figura del despido nulo. Posteriormente, y con la derogación de la Ley N° 24514, las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 728 prevalecieron y en lo posterior sufrieron a su vez algunos ajustes en virtud de la Constitución Política de 1993 y la protección contra el despido arbitrario.

De esta manera, y como lo habíamos precisado en párrafos anteriores, a través de la evolución de la normativa aplicable, pasando por menciones del Código del Comercio hasta instrumentos internacionales que terminaron dando forma a la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral, tenemos que el despido se constituye como una potestad que posee el empleador para poner fin al vínculo entre las partes, no obstante, esta facultad deberá ejercerse siempre que se cumpla con los elementos previstos por ley, en específico, la LPCL vigente al día de hoy. Tal es el caso que conforme a dicha norma, el despido podrá originarse previa comprobación de una causa justa, la cual a su vez, puede encontrarse relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

De hecho, como parte de la LPCL, se contemplan como causas justas de despido vinculadas a la capacidad del trabajador, a las siguientes:

- “a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral,

o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. (T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Artículo 23)

Seguidamente, el artículo 24 del mismo cuerpo jurídico, cita como causas justas de despido relacionadas a la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Ante ello, tenemos que la falta grave corresponde a un incumplimiento de los deberes esenciales por parte del trabajador, de manera que, dado el carácter subordinado de la prestación de servicios que supone una relación laboral y que conlleva el poder de dirección que puede ejercer el empleador, nuestra normativa actual contempla nueve supuestos considerados como faltas graves.

En concreto, el artículo 25 de la LPCL prevé expresamente las conductas que se pueden considerar como falta grave y que deberán comprobarse de manera objetiva en un procedimiento laboral de cara a un despido; siendo importante mencionar que el mismo, deberá incluir el respeto del derecho de defensa del trabajador a quien se le otorgará un plazo no menor de seis días naturales para defenderse por escrito de los cargos que se formulen.

3.3.2 El despido por injuria y faltamiento de palabra.

De manera concreta, y dado el objeto de estudio y los antecedentes normativos previamente descritos, nos centraremos de manera especial en el literal f) del referido artículo 25 de la LPCL, que incluye como falta grave:

- 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. (T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Artículo 25)

Al respecto, tenemos que esta falta grave encuentra diversos antecedentes en normativa que data incluso desde 1902 con el Código de Comercio, en el cual ya se hablaba de una causal de despido de los dependientes vinculada al faltamiento de palabra. En concreto, el numeral 3 del artículo 294 consignaba “faltar gravemente el respeto y consideración debidos a éste o a las personas de su familia o dependencia”. De esta forma, tenemos la primera referencia sobre esta falta grave, aludiéndose inclusive a que la referida conducta debía suponer un “*faltamiento grave*”, referencia que no forma parte de lo previsto por el literal f) del artículo vigente de la LPCL vigente.

Enseguida, fue a partir del Decreto Ley N° 22126 del 21 de marzo de 1978, que se introduce la referencia expresa al supuesto de faltamiento de palabra como supuesto de falta grave tal y como lo conocemos hoy. Como parte del literal g) del artículo 4 se contemplaba:

Artículo 4°- Constituyen faltas graves que dan lugar a la despedida Justificada e inmediata del trabajador, las siguientes:

g. El incurrir en acto de violencia, en grave indisciplina *o en reiterado faltamiento de palabra en agravio del empleador (énfasis añadido)*, de sus representantes, del personal jerárquico o de sus compañeros de labor, dentro del centro de trabajo o fuera de él, en este último caso siempre y cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. (Decreto Ley N° 22126, 1978, Artículo 4).

De la lectura del anterior supuesto, tenemos que el mismo no solo señala expresamente el faltamiento de palabra como tal, sino que además se consigna que dicha conducta debía ser “reiterada” para dar lugar al despido justificado, es decir que como mínimo, debía comprobarse la comisión de tal falta cuanto menos dos veces para proceder con su calificación como falta grave. No obstante, con la entrada en vigencia de la Ley N° 24514 el 6 de junio de 1986 – Ley de Estabilidad en el Trabajo, si bien se mantiene como parte del listado de faltas graves el faltamiento de palabra, este supuesto sufre

modificaciones importantes como es la eliminación del elemento de “reiterado”, quedando previsto de la siguiente forma:

Artículo 59 Constituyen faltas graves las siguientes:

h) Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o *faltamiento grave de palabra en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de sus compañeros de labor, dentro del centro de trabajo; o fuera de él* (énfasis añadido) cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. (Ley N° 24514 - Ley de Estabilidad en el Trabajo, 1986, Artículo 59)

Posteriormente, y con la búsqueda de una reforma laboral y el inicio del gobierno fujimorista, se tuvo la implementación y antecedentes de lo que conocemos hoy en día como la LPCL. Siendo que, si bien existió un periodo en que tanto la Ley N° 24514 como el Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Fomento del Empleo, convivieron en paralelo en nuestro ordenamiento jurídico, esto culminó el 29 de julio de 1995 con la entrada en vigencia de la Ley N° 26513, por lo que, al día de hoy debemos centrarnos en el análisis de lo previsto en el literal f) del artículo 25 de la LPCL, aplicable a nuestro contexto actual.

Ante ello, y tal y como está previsto actualmente, tenemos que la injuria y faltamiento de palabra verbal o escrito en contra del empleador y demás trabajadoras, indubitadamente ha conllevado a que a nivel jurisprudencial, este supuesto implique muchas veces la contraposición y conflicto que puede darse entre el derecho a la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical y el derecho al honor de un tercero dentro del marco de un contexto laboral, conllevando a evidenciar que en la medida que la libertad de expresión no supone un derecho absoluto, existirán discursos que por su propia naturaleza y demás elementos entrelazados, no se encuentren protegidos, como sería el caso de los insultos. Ello considerando además la forma de redacción del actual supuesto de faltamiento de palabra, el cual no incluye elementos como “*faltamiento de gravedad*” o “*carácter reiterado*”, lo cual implicará realizar un análisis más detallado de cada caso en concreto y determinar la justificación de un despido inminente por tal causal.

Sobre el particular, y si bien en el siguiente capítulo daremos cuenta de la línea jurisprudencial que se viene aplicando sobre este supuesto de falta grave, es importante tener algunos alcances preliminares sobre la resolución y alcances que se han venido

aplicando. En concreto, tenemos la Casación Laboral N° 363-99 Lima (06 de junio de 2000), a través de la cual, al resolver un caso vinculado a la imputación del supuesto de injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita, se remitió a los límites internos y externos de la libertad de expresión; poniendo especial énfasis en que los externos son aquellos elementos que deben ser tomados para la evaluación de una plena realización del derecho a la libertad de expresión como: i) ausencia de un perjuicio hacia el empresario, entendida como una crítica a la empresa sin alteración del orden y sin ofensas hacia las personas que dañen su honor, pudiendo adicionarse un aspecto de defensa de intereses concretos y fines propios que no coincidan con la otra parte, ii) las circunstancias particulares del caso relacionadas con el análisis del contexto y los hechos en que las expresiones se dieron, pues no es lo mismo una expresión en una situación de conflicto que una en la cual las partes se encuentren en buenos términos y finalmente, iii) ánimo injuriante, entendida como la intención de causar perjuicio a la empresa o sus representantes, como podría ser el querer dañar la buena reputación del empresario.

Aunado a ello, y atendiendo a la redacción del supuesto del literal f) del artículo 25 de la LPCL, la Corte Suprema a través de pronunciamientos como la Casación Laboral N° 420-99-Lima, también ha precisado que se incurre en la referida causal de falta grave cuando se formula denuncia penal contra el personal jerárquico de la empresa empleadora sin contar con elementos de juicio suficiente para acreditar el ilícito denunciado, dando lugar a un despido justificado. A nivel de sede constitucional, tenemos la sentencia emitida en el Exp. N° 342-2011-PA/TC (Yépez Baca), a través de la cual, el Tribunal Constitucional señaló que la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas ni injuriosas en contra del empleador y/o de los trabajadores; criterio que a su vez se ha sido reiterado en sentencias como la emitida en el Exp. N° 1428-2012-AA/TC (Choque Rojas) a través de la cual se validaba el despido de un extrabajador por insistir en la imputación de comisión de delitos en contra del empleador, los cuales vía penal se desestimaron.

En conclusión, tenemos que la interpretación que se viene brindando al supuesto de injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita guarda una relación directa con el análisis del ejercicio del derecho a la libertad de expresión y los límites que este supone, sin dejar de mencionar que conforme a lo precisado líneas arriba, también se hace referencia a límites externos como es la valoración del contexto y demás variables en que se produce la

falta así como las denuncias calumniosas que pueda realizar cualquier persona ante la autoridad competente sin aportar los elementos probatorios suficientes, que también dan lugar a la posible comisión de la falta grave bajo análisis, excluyendo factores como la “gravedad” de la conducta en sí misma, así como la condición de la persona que incurre en la inconducta, como es el caso de los representantes sindicales.

3.3.3 El despido nulo.

Sin perjuicio de lo señalado en el acápite anterior sobre los supuestos de falta grave realacionados a la conducta del trabajador, y si bien el objeto de la presente investigación se centra en la contraposición de determinados derechos fundamentales en un contexto labora, lo cierto es que resulta de especial importancia hacer una referencia breve a los supuestos comprendidos por nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 29 de la LPCL, el cual contempla la ocurrencia de un despido nulo cuando se compruebe que el mismo ha tenido por motivo los siguientes supuestos:

- *Afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*
- *Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;(énfasis añadido)*
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante autoridades competentes,
- Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier índole;
- Embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. (T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Artículo 29)

Consecuentemente, podemos evidenciar que nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido determinados supuestos bajo los cuales podría suponerse la existencia de un despido nulo, es decir, cuando dicha medida se origina y supone la vulneración de otros derechos fundamentales o libertades de un trabajador.

Claro ejemplo de ello, es que los literales a) y b) del artículo 29, guardan relación expresa con el derecho a la libertad sindical y el hecho que un despido se sustente en el ejercicio del mismo, como es la afiliación a un sindicato, participación en actividades sindicales y/o ser representante de los trabajadores o actuar bajo esa calidad. De este modo, en caso un despido e inclusive, una medida disciplinaria, guarde relación con una conducta que pueda ser considerada como prohibida o contrapuesta a sus deberes esenciales como trabajador y guarde al mismo tiempo relación con alguna actividad derivada del ejercicio de un derecho fundamental o los derechos laborales inespecíficos (libertad de expresión, igualdad, entre otros); deberá prestarse especial atención al contexto de la falta en sí misma y a principios de razonabilidad y proporcionalidad; más aun teniendo en cuenta la consecuencia que podría generar como despido nulo, es decir la reposición al centro de labores así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir y a su vez, es el empleador quien actúa como juez y parte al mismo tiempo; siendo que, será él quien inicie el proceso de investigación, recolección de pruebas y en base a ello, aplique la sanción más “razonable”; ello sin perder de vista que es también el empleador quien mantiene un interés directo en la continuidad o extinción del vínculo laboral y el efecto disuador que podría tener dicha medida respecto de los demás trabajadores.

3.4.Principios y requisitos aplicables a una medida disciplinaria

En este orden de ideas, y sin perjuicio del procedimiento que debe seguirse para un despido según el contenido del artículo 31 de la LPCL, en este mismo apartado se hace referencia a que durante todo el trámite del despido como medida disciplinaria extintiva deberá observarse el principio de inmediatez. De manera que, es importante también tener claro los principios y garantías esenciales que deben seguirse en un despido y asimismo, reconocer su aplicación de especial manera en aquellas faltas que se encuentren vinculadas con el ejercicio de un derecho fundamental o supongan la contraposición de los mismos.

Dicho ello, citaremos brevemente los principios básicos que deben observarse en materia disciplinaria:

- **Principio de inmediatez.** – Siguiendo a lo previsto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 150-2005 Piura que tiene la calidad de precedente

vinculante, este principio tiene como objetivo proteger al trabajador a fin de establecer una limitación a la ejecución de un despido a través de la exigencia de una relación causal y contemporaneidad entre este y el hecho que la causa, y con ello; garantizar una racionalidad de índole temporal entre la falta grave advertida, la imputación correspondiente y el despido.

El propio Tribunal Constitucional a partir de la sentencia recaída en el Exp. N° 543-2007-PA/TC realiza un análisis más detenido de este principio y refiere que este principio tiene dos etapas definidas: el proceso de cognición que se encuentra formado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta del trabajador, lo que significará, tomar conocimiento de la falta por una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a través de la intervención terceros y posteriormente, encuadrar la falta como una infracción tipificada susceptible de ser sancionada y finalmente, comunicarse a los órganos de dirección que representan la instancia facultada para tomar decisiones. Seguidamente, el proceso volitivo, conformado por la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, siendo que, este proceso se inicia con la evolución de la gravedad de la falta, sus repercusiones, el análisis de factores como antecedentes del trabajador y a partir de ello, tomar la decisión que dependa de la complejidad de la empresa.

En ese sentido, tenemos que si bien los plazos existentes entre estos procesos pueden variar de acuerdo a la complejidad de la falta cometida y la estructura de la organización empresarial y las instancias que deban participar en la toma de decisiones, a pesar del carácter flexible de este principio, este importará el respeto de un plazo razonable para ejercer la potestad sancionadora del empleador, caso contrario, podríamos encontrarnos ante una potestad ilimitada que supondría la imputación de faltas ocurridas años atrás sin llevar un adecuado procedimiento de investigación así como las garantías mínimas.

- **Principio de legalidad y subprincipio de tipicidad.** – al respecto, el principio de legalidad se encuentra previsto en el inciso 24 del artículo 2 de la Constitución que establece:

“d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”. (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 2.24)

De manera que, este principio supone una auténtica garantía constitucional de los derechos fundamentales y un criterio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado y se encuentra vinculado a las garantías de todo procedimiento sancionador, en tanto, este exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, y evitar la aplicación de la potestad sancionadora por analogía o a través del uso de cláusulas generales e indeterminadas. Como bien refiere el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 3169-2006-PA/TC, en el ámbito disciplinario laboral, el principio de legalidad se manifiesta mediante el subprincipio de tipicidad, el cual involucra que toda conducta prohibida que conlleve la imposición de una sanción de índole laboral estén debidamente redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier trabajador de formación básica, comprender lo que se está imputando y qué origina la sanción en particular.

Bajo este contexto, el empleador deberá procurar que toda imputación realizada se subsuma en los supuestos fácticos de las faltas graves susceptibles de despido tipificadas de forma taxativa en el artículo 25 de la LPCL; y evitar incurrir en supuestos de calificación o imputación basadas en cláusulas de remisión o generales como es el caso del “incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral” y con ello, deberá procurarse el desarrollo de reglamentos normativos que permitan delimitar la facultad sancionadora debido al grado de imprecisión que puede generarse a raíz de disposiciones genéricas que únicamente desfavorecen al trabajador considerando la relación asimétrica que de por sí ya existe entre las partes de una relación laboral.

- **Principio de debido proceso.** – si bien este concepto involucra un amplio desarrollo dogmático de los conceptos que supone un debido proceso, para

efectos de esta investigación y remitiendonos al ámbito disciplinario laboral, podemos definir al mismo como el conjunto de garantías formales y materiales que el ordenamiento debe contemplar para que todo trabajador pueda ejercer su derecho de defensa y obtener una decisión fundada en derecho frente al empleador, quien actúa como juez y parte al investigar y sancionar determinada conducta prohibida.

Este principio previsto en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución y en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 (NLPT), implica que a lo largo de todo procedimiento disciplinario, el trabajador pueda conocer expresamente los cargos imputados, su correcta tipificación, los medios probatorios que lo sustentan así como el debido ejercicio de su derecho de defensa; y la correspondiente valoración de sus descargos para la toma de decisión correspondiente.

Teniendo claro los principios rectores que deben garantizarse en un procedimiento disciplinario laboral, y como colofón de las ideas previstas en este punto, es importante puntualizar los requisitos de la aplicación de una medida disciplinaria ya sea conservativa o extintiva, siendo que, de la presencia de estos dependerá la validez de la misma; ello sin perder de vista su especial transcendencia si hablamos de un despido:

- Comisión de una falta laboral previamente determinada y reconocida como tal en los lineamientos internos de la empresa para el correcto ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador.
- Verificación de la aplicación del principio de inmediatez (contemporaneidad de la falta y su imputación), principio de tipicidad, así como un debido procedimiento de investigación, medios de prueba objetivos que conlleven a una adecuada imputación de la falta que le será puesta en conocimiento del trabajador.
- Garantía del derecho de defensa al trabajador.
- Principios de razonabilidad y proporcionalidad como límites a la potestad disciplinaria.

Ahora bien, y sin perjuicio que nuestra investigación se centra en delimitar aquellos límites al derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio de la libertad sindical y consecuentemente, definir a su vez, cómo debe moldearse la potestad sancionadora del empleador en aquellos supuestos en que una determinada conducta puede ser considerada como una falta merecedora de una sanción y al mismo tiempo puede suponer la contraposición del ejercicio de derechos fundamentales en atención al locutor y la condición de representante de los trabajadores que desempeña y en virtud de la cual efectúa determinadas declaraciones, es de vital importancia establecer la incidencia directa de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en tales casos.

3.5. La ponderación como límite: razonabilidad y proporcionalidad

Recordemos que, conforme a lo previsto en el artículo 9 de la LPCL, por el elemento de subordinación, el trabajador deberá prestar sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual si bien tiene la facultad para normar sus labores, dictar órdenes para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, esto último debe darse dentro de los límites de la razonabilidad.

Sobre la razonabilidad, y siguiendo a Espinoza tenemos que este supone un criterio vinculado a la justicia a través del cual permite controlar la arbitrariedad del uso de las facultades discrecionales, como lo es la relacionada al ámbito disciplinario que ejerce el empleador (p. 05). En el ámbito administrativo, la razonabilidad se erige como un límite al ámbito sancionador, constituyendo un parámetro indispensable de constitucionalidad que permitirá evaluar la legitimidad de los poderes y facultades de determinada autoridad.

A fin de extrapolar el análisis en el ámbito laboral que venimos realizando, conviene citar que de forma concordante, el numeral 1.4 del artículo IV del Texto Preliminar del D.S. N° 004-2019-JUS – TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG) prevé lo siguiente:

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a

emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido. (TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, 2019, Artículo 1.4)

En ese sentido, y considerando lo previsto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 00026-2021-PI/TC, tenemos que, este principio exige fundamentalmente que el poder público actúe dentro de los límites de la potestad legal que tiene y a su vez, que exista una “debida proporción” entre los medios a emplear y los fines públicos que se persigue proteger. De esta forma, y ante el primer supuesto, es claro que todo empleador cuenta con la potestad disciplinaria para imponer una sanción a cualquier trabajador que incurra en una falta o inconducta; mientras que, en cuanto a lo segundo, corresponderá validar y evaluar en cada caso en concreto que la sanción impuesta como medio a emplear, guarde una debida relación y proporción con la falta cometida y los fines que se busca perseguir, como podría ser la prevalencia de otro derecho fundamental como el honor de un tercero cuando nos encontremos ante un supuesto de faltamiento a la palabra.

No obstante, esto último guarda relación estrecha con la debida proporcionalidad que debe existir entre la sanción aplicada y la gravedad de la infracción e incumplimiento advertido.

Sobre la proporcionalidad, es indispensable citar a Robert Alexy, quien señala que las normas constitucionales que reconocen derechos fundamentales y/o bienes colectivos presentan la estructura de principios, que se caracterizan como mandatos de optimización, es decir, normas que requieren el máximo grado de realización en función de las posibilidades fácticas y jurídicas que contextualizan su ejercicio (p. 81). Al respecto, el autor señala que una norma de derecho fundamental puede ser principio o regla, mientras que los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible dentro de las posibilidades jurídicas existentes, suponiendo así mandatos de optimización, las reglas son normas que solo pueden ser cumplidas o no; de manera que, si una regla es válida, entonces hay que hacer lo que ella exige. Por lo tanto, la diferencia entre principio y regla no es de grado, sino cualitativo.

Siguiendo a Alexy, los derechos fundamentales pueden colisionar entre sí o entrar en colisión con bienes colectivos, entendiéndose por colisión cuando el ejercicio o

realización de un derecho fundamental por parte de su titular tiene una repercusión negativa en el derecho fundamental de otro titular; de esta manera, al encontrarnos bajo tal supuesto, corresponde utilizar el principio de proporcionalidad para establecer una relación de precedencia.

En paralelo, según Barak, se define a la proporcionalidad como una construcción jurídica y un instrumento metodológico, compuesto por cuatro componentes: i) el fin adecuado, ii) la conexión racional, iii) los medios necesarios; y iv) la relación adecuada entre el beneficio ganado con la realización del fin adecuado y la vulneración causada al derecho fundamental (este último componente denominado también como “proporcionalidad en sentido estricto”) (p. 159). Dicho ello, tenemos que la restricción de un derecho fundamental deberá mantener estos cuatro componentes a fin de adecuarse al modelo constitucional.

En atención a nuestro objeto de la investigación, tenemos que ante la imputación y eventual sanción y/o despido de un trabajador por un supuesto de injuria y/o faltamiento de palabra verbal o escrito, el cual supone una contraposición de derechos fundamentales como son la libertad de expresión y derecho al honor, aunado a la libertad sindical como variable del problema propuesto, corresponderá realizar un análisis de proporcionalidad sobre si la restricción del derecho al trabajo en sí mismo cumple con perseguir un fin adecuado, y tiene a su vez, una conexión racional y medios necesarios respecto de lo que se procura proteger (reputación y honor de un tercero que podría ser el empleador).

Bajo este contexto, tenemos que el Tribunal Constitucional define al principio de proporcionalidad como un principio general del derecho, citándolo expresamente en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú vigente que hace alusión a las garantías constitucionales y al deber de todo órgano jurisdiccional de examinar la razonabilidad y proporcionalidad de un acto restrictivo.

De esta manera, para nuestro ordenamiento jurídico, el principio de proporcionalidad está intimamente ligado al valor de justicia y a la esencia de un Estado de Derecho por su vinculación al ejercicio y contraposición que puede generarse ante el ejercicio de derechos fundamentales, aceptándose así la técnica alemana de la ponderación o test de proporcionalidad, proyectándose como un mecanismo de control en el uso de

facultades discrecionales y que ante un conflicto de derechos, se determine cuál es el derecho que predomina en cada caso en concreto.

Dicho ello, tenemos que como parte de la Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 045-2004-PI/TC, se desarrolló al principio de proporcionalidad constituido en tres subprincipios: el de idoneidad, necesidad y el de proporcionalidad en sentido estricto; los cuales deben cumplirse de manera copulativa para determinar que cierta medida o acción adoptada cumple con el principio bajo desarrollo.

Sobre el subprincipio de idoneidad, tenemos que este consiste en la relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado a través de la intervención y el fin propuesto. Este examen involucra dos fases: i) el de la relación entre la intervención – *medio* – y el objetivo, y ii) el de la relación entre objetivo y la finalidad de la intervención, a fin que se contribuya con la protección de otro derecho o bien jurídico relevante.

Por su parte, el subprincipio de necesidad involucra un análisis sobre la existencia de medios alternativos al optado que no sea gravosos o, al menos, que lo sean en menor intensidad. Este examen se trata de una análisis de una relación *medio – medio*, es decir una comparación entre el medio ya optado y el o los hipotéticos alternativos que hubieran podido adoptar para alcanzar el mismo fin.

Enseguida, el subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, consiste en una comparación entre el grado de realización u optimización del fin constitucional y la intensidad de la intervención en el derecho fundamental. La comparación de estas variables debe realizarse según la ley de ponderación, es decir, *“cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”*.

Como colofón de lo expuesto, conviene citar lo previsto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 5854-2005-PA/TC, donde señala que no hay esfera del poder – público o privado – que esté exenta del control jurisdiccional, siendo que, el principio de proporcionalidad corresponde a una herramienta útil para la identificación de posibles arbitrariedades dentro del ámbito privado. De esta manera, se nos permite extender el uso de dicho principio al ámbito privado y a la potestad

disciplinaria que se ejerce a nivel tanto estatal como privada de nuestro Estado de Derecho, la cual, por regla general, deberá encuadrarse dentro de los límites de la proporcionalidad y razonabilidad. Dicho ello, tenemos que en el ámbito laboral, toda sanción debe ser no solo legal, sino que también deben evaluarse otros factores vinculados a la proporcionalidad concreta de la medida, más aun cuando como parte de la conducta señalada como falta grave, podría darse la contraposición de derechos fundamentales como lo son la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical y el derecho al honor de un tercero (empleador u otro trabajador), aspecto que merecerá un análisis específico de la finalidad y legalidad de la sanción impuesta.

3.6.El despido por injuria y faltamiento de palabra al empleador aplicado a dirigentes sindicales en la jurisprudencia de la Corte Suprema

Atendiendo a todos los aspectos conceptuales previamente expuestos sobre lo contemplado por nuestro ordenamiento jurídico vinculado a la injuria y en particular, al faltamiento de palabra como falta grave y la interrelación que este supuesto tiene con el ejercicio de la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical en la esfera colectiva del derecho al trabajo, es importante tener claro la línea jurisprudencial que la Corte Suprema de Justicia ha venido aplicando en supuestos vinculados al tema de investigación, ello a fin de analizar si se vienen aplicando los mismos estándares jurisprudenciales de tribunales internacionales, si existen un criterio uniforme o si por el contrario, resultaría importante efectuar alguna modificación en nuestra legislación a fin de brindar mayor claridad sobre el tema.

Dicho ello, y atendiendo a nuestra línea de investigación, nos permitimos remitirnos como antecedente a la Casación Laboral N° 24496-2018 Lima del 02 de marzo de 2021, siendo que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social (2SDCS) de la Corte Suprema resolvió el caso de un trabajador sindicalizado que fue despedido por presuntas expresiones ofensivas, difamatorias e inaceptables dirigidas contra la empresa. Tales declaraciones se dirigieron a través de un correo electrónico remitido por el trabajador a su sindicato como forma de apoyo a las medidas que se venían adoptado a un denominado “Plan Choque”. No obstante, al reenviarse diversos correos, estos llegaron a manos de directivos de la empresa, quienes le imputaron el faltamiento a la palabra previsto en el

literal f) del artículo 25 de la LPCL por advertir frases ofensivas como “no es digno de llamarse empresa”, “trabajadores están con sueldos irrisorios y encima los tratan como si fueran peor que un pordiosero botándolos a la calle” y “estos señores de la patronal que sin un puñado de explotadores”.

Bajo tal contexto, la 2SDCS desarrolla como parte del considerado sexto que ante la causal invocada debía tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad para la configuración como falta grave así como la apreciación de factores adicionales. Aunado a ello, se desarrolla un acápite sobre la libertad de expresión en las relaciones laborales y se citan tanto los límites internos y límites externos aplicables a este derecho, siendo que, mientras que en cuanto a los límites internos no se contemplan las expresiones valorativas pues también forman parte de la libertad de expresión, sí se incluye la “coacción” como uso del miedo para reproducir por la fuerza un argumento y como parte del límite externo todos aquellos elementos que deben ser valorados para la plena realización del derecho, como son:

- Ausencia de perjuicio al empleador, sin que ello implique la imposibilidad de realizar alguna crítica a la empresa, pero esta debe realizarse sin ofensas hacia las personas que dañen su honor. En este punto, se convalida la posibilidad de adicionarse o no, un aspecto de defensa de intereses concretos y fin propios que no coincidan con la otra parte, resultando válido como ejercicio de la libertad de expresión.
- Circunstancias particulares del caso, relacionadas con el contexto y hecho en que las expresiones se dieron, resaltando que, no es lo mismo una expresión en una situación de conflicto que, una en la que las partes se encuentren en buenos términos.
- Ánimo injuriante, entendida como la intención de causar perjuicio a la empresa o sus representante.

En ese orden de ideas, la 2SDCS valoró que las expresiones que le fueron imputadas al trabajador fueron vertidas en un clima de insatisfacción y malas relaciones laborales entre trabajadores y empresa, no conteniendo expresiones insultantes, difamatorias o calumniosas, sino que las mismas fueron aceptables atendiendo al ámbito sindical y la tensión que existía entre las partes, formando parte del ejercicio de su derecho a la libertad

sindical y consecuentemente, al no generar un daño a la reputación de la empresa ni tampoco existía ánimo injuriante, se declaró la existencia de un despido fraudulento propiciado por el ánimo perverso y auspiciado por el engaño y se ordenó su reposición en el puesto de trabajo.

Posteriormente, la 2SDCS emitió la Casación Laboral N° 24775-2019 Lima Este de fecha 24 de mayo de 2022, derivado de la demanda presentada por un trabajador quien alegaba haber sido víctima de un despido nulo en atención a las causales c) y d) del artículo 29 de la LPCL (presentar una queja contra el emplador y discriminación por haber ejercido su derecho a la opinión). La conducta imputada esta vez se vinculaba a hecho que el trabajador había proferido expresiones agraviantes en contra del gerente de Gestión y Desarrollo Humano en el chat de whatsapp conformado por diversos trabajadores, donde se refería a dicho gerente como “*el pelón*”, “*el pelao*” y “*ese huevón*”, aspecto que tampoco había sido desmentido por las partes.

Ante tal contexto, si bien la Sala Suprema no realiza una amplia valoración de los límites aplicables al ejercicio del derecho a la libertad de expresión, lo cierto es que sí se advierte que las expresiones vertidas implicaban una referencia al aspecto físico del representante de su empleadora con palabras de mofa y de desprecio, y a su vez, se señala que las mismas no tenían nada que ver con el ejercicio de su derecho sindical puesto nada justifica la ofensa a una persona por su apariencia física o referirse a ella de manera despectiva, por lo que, contrario al criterio anteriormente citado, se declara fundado el recurso de casación de la empresa y se declara infundada la demanda.

Un aspecto de especial importancia que debe tenerse en cuenta ante los antecedentes jurisprudenciales desarrollados, es que si bien nos encontramos ante la misma Sala Suprema que cambia de criterios ante supuestos similares como son trabajadores sindicalizados que argumentaban, el ejercicio de sus derechos colectivos, la gran diferencia que se advierte es que, en el segundo caso, de manera completamente distinta a la Casación N° 24496-2018 Lima, nos encontrábamos ante el uso de adjetivos calificativos referidos a la apariencia física de una persona en particular, como era el gerente de Gestión y Desarrollo Humano, no amparándose algún tipo de insulto o referencia peyorativa sobre alguna característica física respecto de una persona en particular que nada tiene que ver a

la diferencia o contraposición de ideas que puede darse en el ámbito laboral; quedando claro entonces que el insulto en sí mismo constituye un faltamiento a la palabra.

Enseguida, contamos también con pronunciamientos emitidos por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social (4SDCS) de la Corte Suprema sobre casos análogos. Así, tenemos la Casación Laboral N° 8341-2022 La Libertad a través de la cual, se analiza el caso de cinco trabajadores que demandaban su reposición por despido nulo, en tanto, su despido se fundamentaba el solo hecho de haber participado en una manifestación del 31 de julio de 2017 en que portaban una pancarta que contenían frases injuriantes hacia dos representantes de la empresa. Dicha huelga fue organizada por la Federación de Trabajadores de Concreto y Mezclado del Perú por exigencias del gobierno y 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 diferencias entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados”.

Ahora bien, en dicho caso en particular, se generó discordia entre los magistrados que conformaban en aquel momento la 4SDCS, quedando 4 magistrados a favor de declarar fundado el recurso de casación de la empresa y y declararon infundada la demanda, mientras que, la posición en minoría conformada por 2 magistrados, votaron por declarar infundado el recurso de casación de la empresa. En concreto, la posición de los 4 magistrados se basó en aludir que si bien, no todas las ofensas verbales son acreedoras de sanción de despido, sino solo aquellas que ataquen al honor de la persona, así como que, deben tener en cuenta factores como: i) la finalidad perseguida, ii) medios y iii) circunstancias en que se producen, bajo su interpretación, y a pesar que los demandantes se encontraban participando en una huelga, portaron pancartas que contenían frases dirigidas exclusivamente en contra de dos representantes de la empresa y contaban con antecedentes disciplinarios por incumplimiento de obligaciones de trabajo, evidenciándose además un expreso ánimo injurioso y vejatorio que demostraba su intención de lesionar y agraviar a la empresa demandada y sus funcionarios, afectando a su “honor, buena imagen y reputación”, validando la sanción de despido.

Contrario a ello, los 2 magistrados que votaron en minoría, precisaron que no advertían el referido ánimo injurioso, sino que los hechos imputados formaban parte del ejercicio de su derecho de expresión crítica hacia la empresa y una medida para buscar solución a su caso en concreto, considerando además la etapa de conflicto colectivo materializado en una huelga indefinida, no advirtiéndose agravio alguno en contra del honor, buena imagen o reputación del empleador. Posición respecto de la cual nos encontramos de acuerdo pues a diferencia del criterio previsto en la Casación Laboral N° 24775-2019 Lima Este, en el presente caso nos encontrábamos ante expresiones que ciertamente guardaban relación a la exposición de una crítica respecto de la forma de gestión que se apreciaba que mantenían representantes de la empresa, no efectuando alusión alguna a condiciones o circunstancias ajenas a la esfera laboral de la cual venían expresando sus quejas como parte de la medida de huelga.

Dos meses después de dicho pronunciamiento, la misma 4SDCS emite la Casación Laboral N° 23485-2022 Piura, vinculado a la reposición de un dirigente sindical por despido nulo y vinculado a su participación el 02 de diciembre de 2019 en una huelga, en la que, usando violencia, la policía desalojó a los trabajadores que ejercían su derecho de participar en la referida medida de fuerza. Dicha medida, conllevó a trabajadores golpeados e inclusive, a abogados detenidos.

De manera que, al demandante se le imputó la conducta prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL, comisión de actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra sustentado en un video del 27 de noviembre de 2017, siendo que, al salir de la comisaría, el trabajador manifestó ante unas cámaras *“MOSAIC es una empresa asesina. Responsabilizo de esta masacre a los señores María Rita Cassia de Paula, Ricargo Gonzáles y Roger Inga”*. De modo similar a la casación previamente citada, se generó discordia entre los magistrados de la sala suprema. Siendo que, como parte de la decisión adoptada por mayoría con el voto 4 magistrados, se realizó un análisis amplio sobre el poder disciplinario del empleador así como del derecho a la libertad de expresión de los trabajadores. Como parte de este último punto se hizo alusión al caso *“La última tentación de Cristo”* contra Chile, siendo que, la Corte IDH validó como parte de la libertad de expresión no solo a informaciones o ideas favorablemente recibidas o consideradas como inofensivas, sino también aquellas que chocan, inquietan u ofenden al Estado o a una fracción cualquiera de la población.

Así también, acuden al examen de proporcionalidad al que debe ajustarse toda potestad disciplinaria. En concreto, se hace alusión a que este examen importa la existencia de una relación de medio a fin – relación de instrumentalidad – entre los hechos ocurridos (examen de necesidad) y la medida adoptada (examen de idoneidad), en el entendido que no exista medida menos gravosa para conseguir el fin pretendido.

De manera que, será válida la medida sancionadora si la grave afectación al derecho se compensa con la gravedad probada de los hechos que lo justifican y la finalidad que se persigue (examen de ponderación en sentido estricto), puesto que la restricción al trabajo en virtud de las sanciones, deben corresponder directamente a la gravedad del hecho cometido. En ese orden de ideas, la 4SDCS se centra en analizar las declaraciones vertidas por el trabajador y el contexto en que se encontraban las partes, es decir, la intervención policial que lo condujo hasta la fiscalía y a partir de ello señalan que, si bien literalmente las expresiones podrían ser consideradas injuriantes (*MOSAIC es una empresa asesina o masacre*), resultaba difícil asumir que ese era el significado que el trabajador quiso manifestar y que en todo caso, no se había acreditado que la expresión injuriantes haya causado daño a la empresa. De manera que, ante el análisis del contexto en que se suscitaron los hechos y en aplicación del principio de proporcionalidad, se determinó que los hechos imputados al trabajador, es decir, las expresiones brindadas se encontraban dentro de su libertad de expresión y no eran de la gravedad suficiente para justificar el despido.

Por el contrario, el voto en minoría conformado por dos magistrados a través del cual se pretendía declarar fundado el recurso de casación, realiza un análisis más completo de los hechos y declaraciones vertidas por el trabajador así como de los alcances del literal f) del artículo 25 de la LPCL, señalando que, si bien no todas las ofensas verbales son acreedoras a la sanción de despido, sino aquellas que injustamente ataquen el honor de la persona contra la que se profieren, estas deben ser analizadas en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen. Asimismo, se definen los elementos que conforman el referido literal:

- Actos de violencia
- Injurias u ofensas verbales

- Afectación grave a la dignidad

Por lo que, del análisis conjunto de los hechos, se remiten a declaraciones de otros trabajadores donde se advierte la actitud amenazante del trabajador con otros colaboradores de la misma empresa, habiendo expresado contra ellos palabras como “*traidores*”, “*amarillos de m...*”, “*Castañeda concha de ...*”, “*quédate calladita porque de eso vivo*”, “*qué me grabas payaso*”; expresiones que a su vez, no fueron negadas por el trabajador que fue despedido y consecuentemente, evidenciaban el acto de grave indisciplina al faltar el respeto a su superior, el daño a la imagen de la empresa al llamarla “*asesina*”, así como que, sus representantes también son unos “*asesinos*”, aspectos que de manera conjunta validan el despido materializado en tanto, se había configurado la causal de grave indisciplina y el faltamiento de palabra respecto de representantes de la empresa y de otros compañeros.

No obstante, este último análisis únicamente correspondió al voto en discordia emitido y predominó la decisión de declarar infundado el recurso de la empresa y procedió la reposición del trabajador.

Siendo así las cosas, podemos advertir la contraposición de criterios en que incurre la misma Sala Suprema, puesto que, acabamos de analizar dos casaciones que se emitieron con una diferencia de dos meses y mientras que en la Casación Laboral N° 8341-2022 La Libertad, a pesar de citar factores dignos de análisis como son la finalidad perseguida, medios y circunstancias, se terminó validando un despido por un supuesto ánimo injurioso y vejatorio derivado de expresiones vertidas en una pancarta durante una huelga donde únicamente se hacía una crítica contra la gestión de determinado personal jerárquico, por otro lado, tenemos que mediante la Casación Laboral N° 23485-2022 Piura, se hace alusión únicamente al contexto de huelga para “*validar*” y señalar que no advierte un ánimo injurioso en que un trabajador declare ante cámaras que la empresa en la que labora es “*asesina*”, citando inclusive nombres propios de otros trabajadores e insultando a demás compañeros de trabajo; pudiendo dar cuenta clara de la falta de coherencia y concordancia ante la resolución de estos casos pues en la mayoría de ellos identificamos la falta de objetividad para la valoración de los elementos claves que se citan teóricamente en los pronunciamientos judiciales vinculados al supuesto de injuria y faltamiento de palabra en el ámbito laboral – colectivo, como son: calificación de declaraciones (contexto,

oportunidad, forma, naturaleza y posición del locutor, base fáctica, extensión de la difusión), así como la necesidad - finalidad perseguida y la legalidad de la medida adoptada.

Claro ejemplo de ello, es la Casación Laboral N° 27991-2022 Arequipa de fecha 12 de marzo de 2025, siendo que, la 4SDCS resuelve un recurso de casación presentado por una trabajadora que había sido despedida por la empresa como supuesta represalia debido a su rol como Secretaria de Actas del sindicato. Los hechos imputados se derivaban de una publicación realizada en Facebook donde la demandante actuaba en calidad de trabajador y no como dirigente sindical, citando lo siguiente: *“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”*.

Ante ello, la Sala Suprema si bien hace alusión al derecho a la libertad de expresión y dentro de sus límites externos cita el análisis que debe realizarse de las circunstancias particulares de cada caso así como la presencia de un ánimo injuriante, determina que, en la medida que de la revisión del expediente no se advierte la designación de la demandante como Secretaria de Actas del SITROTEX, la publicación realizada lo efectuó en su calidad personal y así también, se indicó que las afirmaciones publicadas eran de gravedad y en consecuencia, el despido se encontraba conforme a ley por sus frases injuriantes y realizadas a título personal, declarando infundado el recurso de casación e infundada la demanda de reposición por despido nulo.

En atención a ello, podemos evidenciar que en la resolución de este último caso, un tema en particular que cobra especial relevancia para terminar por declarar infundada la demanda es la falta de acreditación sobre la condición de dirigente sindical que tenía la demandante (Secretaria de Actas), siendo que, como parte del pronunciamiento se cita en reiteradas oportunidades que la publicación se realizó a título personal así como que, no se pudo advertir de documento alguno su condición como representante del SITROTEX, validando el argumento que ante el ejercicio del derecho a la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical de un dirigente sindical, nos encontramos ante un esfera más reforzada de protección de las declaraciones que pueden vertirse (previo análisis del

contexto y faltas en concreto), ello sin implicar que ante tales escenarios se permitan usos desproporcionados de tal libertad, sino que por el contrario, la tendencia que suele darse es que a pesar de pretender fijar factores objetivos de análisis de la legalidad de una medida disciplinaria y/o despido en virtud del faltamiento de palabra, la decisión final suele depender de una evaluación meramente subjetiva, sin contar con una motivación muy concreta sobre elementos de especial relevancia que guardan relación con la falta bajo análisis; generando una afectación a la predictibilidad y falta de coherencia en la tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Para una mejor comprensión, se ha generado el siguiente cuadro a fin de advertir las contradicciones y criterios subjetivos que vendrían dándose a nivel de la Corte Suprema sobre la problemática bajo análisis:

Tabla 1

Cuadro comparativo de pronunciamientos CS

Casación	Sala	Criterio	Elementos a valorar
Cas. N° 24496-2018 Lima (02 de marzo de 2021)	2SDCS	A favor del trabajador	Debe valorarse el principio de proporcionalidad para la configuración de la falta grave (faltamiento de palabra) y factores adicionales.
Cas. N° 24775-2019 Lima Este (24 de mayo de 2022)	2SDCS	A favor del empleador	Valoración de los límites aplicables al ejercicio del derecho a la libertad de expresión. Insulto y ofensas sobre apariencia física como límite.
Cas. N° 8341-2022 La Libertad (27 de setiembre de 2024)	4SDCS* *Se generó discorda	A favor del empleador	No todas las ofensas verbales son acreedoras de despido. Deben tener en cuenta factores como: i) finalidad, ii) medios y iii) circunstancias. Ánimo injurioso.
Cas. N° 23485-2022 Piura (08 de noviembre de 2024)	4SDCS* *Se generó discorda	A favor del trabajador	Examen de proporcionalidad de la potestad disciplinaria y el derecho a la libertad de expresión. Se incluye un análisis de los magistrados en minoría

			sobre la valoración de circunstancias (actos de violencia).
Cas. N° 27991-2022			Si bien se alude al derecho a la libertad de expresión y límites externos, el análisis se basa en la falta de acreditación de representante sindical de la demandante.
Arequipa	4SDCS	A favor del empleador	
(12 de marzo de 2025)			
<i>Nota.</i> Elaboración propia			

En esa línea, el análisis desarrollado permite advertir que los límites al derecho a la libertad de expresión cuando este se ejerce como manifestación de la libertad sindical no pueden definirse a partir de criterios abstractos o aislados, sino que requieren de una evaluación contextual que considere diversos elementos relevantes, tales como la naturaleza del discurso emitido, la posición o representatividad de quien lo formula, el interés colectivo involucrado, el contexto en el que se produce y la eventual afectación a derechos de terceros. En la jurisprudencia nacional, particularmente en los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema, suele hacerse referencia a la existencia o ausencia del un ánimo injuriante como criterio para determinar la legitimidad de una sanción disciplinaria; sin embargo, el uso aislado de dicho concepto puede generar amplios márgenes de interpretación y afectar la seguridad jurídica en la resolución de estos casos. Por ello, resulta necesario que la valoración del eventual carácter injuriante de una expresión, se realice en conjunto con otros elementos relevantes del caso y bajo el marco del principio de proporcionalidad.

En tal sentido, la determinación de la legitimidad de un despido y/u otra sanción disciplinaria frente a este tipo de expresiones derivados del supuesto de faltamiento a la palabra, exige la aplicación de un modelo estructurado de análisis que permita ponderar dichos factores y evaluar si la restricción impuesta resulta constitucionalmente válida, más aun dada la contraposición de derechos fundamentales que suele generar y a su vez, este supuesto involucra no solo a sujetos que por la naturaleza asimétrica de una relación laboral siempre se encuentran en cierto nivel de desventaja, sino que deben sumarse factores como es el nivel de representatividad que puede ejercerse a nivel sindical y la defensa continua de intereses legítimos de demás trabajadores que puede conllevar a escenarios de conflicto y confrontación y con ello, tener un parámetro claro y objetivo sobre la legalidad de

sanciones y responsabilidades ulteriores. Sobre esta base, en el siguiente capítulo se expone la metodología empleada para el análisis jurisprudencial que sustenta la presente investigación.





CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

1. Estrategia metodológica de la investigación teórica jurídica

El método utilizado para la presente investigación es el **EXEGÉTICO**, pues se ha realizado un análisis de las normas que regulan el tema propuesto a fin de analizar la forma en que tanto nuestra legislación como la jurisprudencia resuelve la problemática planteada a fin de mejorar la interpretación que hasta el momento se tiene.

Asimismo, se ha utilizado el método **DOGMÁTICO**, pues se ha usado conceptos básicos de la doctrina sobre los Alcances del límite del derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú 2021-2025, siendo necesario recoger información mediante fuentes bibliográficas y fuentes legislativas, la cual nos ha permitido tener una visión más clara del problema de investigación.

Adicionalmente, se utilizó el método **HISTÓRICO**, debido a que la investigación buscar analizar el problema como un asunto de trascendencia social, explicando la evolución de los preceptos que componen nuestra investigación.

Finalmente, se utilizó el método **SINCRÉTICO**, pues el tema bajo investigación se ha analizado en base a nuestra realidad nacional, así como su incidencia en nuestro contexto social.

2. Métodos en el análisis de la información

2.1. Método de análisis: pues se ha realizado la separación de cada uno de los elementos que componen el objeto de la investigación, con la finalidad de analizarlos y arribar a una conclusión.

2.2. Método de síntesis: pues hemos estudiado la figura jurídica en diversa bibliografía de la que se ha extraído lo principal y esencial para la investigación, integrando finalmente cada componente analizado a través de la síntesis para obtener un resultado, obteniendo una conclusión y una propuesta personal.

3. Métodos de la investigación de campo

El método utilizado para la investigación de campo es el **CUALITATIVO** pues se busca proporcionar comprensión y conclusiones del problema planteado mediante al análisis interpretativo de ejecutorias supremas así como la doctrina especializada sobre la materia.

4. Tabla de coherencias

Tabla 2

Tabla de coherencias

Ítem	Desarrollo
Enunciado del problema	Alcances del límite del derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú 2021-2025.
Planteamiento del problema	El ejercicio de los derechos fundamentales es una garantía esencial para la consagración de un Estado democrático de Derecho, no obstante, ningún derecho es absoluto sino que estos encuentran sus propios límites a fin de evitar la afectación a derechos de terceros cuando advertimos un ejercicio irrazonable y desproporcional.

En ese sentido, por el alcance y contenido constitucionalmente protegido del derecho a la libertad de expresión, tenemos su clara interrelacion y condición esencial para asegurar a su vez, el ejercicio del derecho a la libertad sindical como parte de las relaciones colectivas del trabajo, en específico, cuando nos encontramos ante representantes e integrantes de organizaciones sindicales que por la propia naturaleza de estas últimas, dedican su

labor a la defensa de intereses del conjunto de trabajadores que representan y conforman.

Ante estos supuestos, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión se ejerce y se interpreta desde una perspectiva más amplia en el marco de un vínculo laboral y ante ello, se presumirá que todas sus manifestaciones y afirmaciones que realicen integrantes de una organización sindical en determinados contextos, tendrán una especial protección en virtud de la labor de presentación y defensa que procura toda organización sindical; el cual conlleva a diversos escenarios de opciones contrapuestas. Caso contrario, nos encontraríamos ante una protección limitada de los derechos colectivos y su especial connotación.

Dicho ello, y ante la clara interrelación que existen entre el ejercicio a la libertad de expresión y la libertad sindical en el marco de un vínculo laboral y las relaciones colectivas de trabajo, identificaremos los límites que resultan aplicables ante tales escenarios tanto a nivel jurisprudencial y de derecho comparado, de manera que, a través de esta investigación podremos evidenciar e identificar los principales elementos que justifican tales límites aplicables así como la incidencia que ello tendría en el ejercicio objetivo y razonable de la potestad disciplinaria por parte del empleador y finalmente, los parámetros que viene aplicando la Corte Suprema.

Pregunta de investigación ¿Cuáles son los límites del derecho a la libertad de expresión cuando se ejerce como manifestación del derecho a la libertad sindical en el Perú?

Hipótesis **DADO QUE:**

- El ejercicio del derecho a la libertad de expresión comprende un derecho fundamental basado en la protección de todo tipo de forma de expresión del pensamiento y mensaje, así como que, este derecho suele ser ejercido con mayor permisibilidad por integrantes de organizaciones sindicales, como parte de su derecho a la libertad sindical y de la defensa estructural y conjunta de derechos colectivos y de los trabajadores que representan.
- El derecho a la libertad de expresión como tal, no es un derecho absoluto, sino un derecho que también encuentra sus límites ante la posible afectación de derechos de terceros, así como que;
- El ejercicio del derecho a la libertad como manifestación a la libertad sindical en el ámbito laboral de las relaciones colectivas puede entrar en conflicto con otros derechos fundamentales.

ES PROBABLE QUE:

- Resulta necesario establecer los límites jurídicamente aplicables al derecho a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical que ejercen integrantes de organizaciones sindicales en el marco de una relación laboral a fin de equilibrar su ejercicio con la potestad disciplinaria del empleador y con la protección de otros derechos fundamentales.

Objetivo general de la investigación

Determinar los límites del derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú.

Autores del marco teórico fundamental	Arévalo, J., Carrasco, L., Cea Egaña, J., Ceron, J. y Camacho, A., Espinoza, J., Ferro, V., Figueroa, E., Gomez, F., Gutiérrez, W., Landa, C., Neves, J., Rendón, J., Tarazona, M., Urías, J.
Instrumentos	Ficha bibliográfica, Ficha documental y Matriz de Registro.
Tipo y nivel de investigación	<p>➤ Por su finalidad: Aplicada pues busca resolver un problema</p> <p>➤ Por el nivel de profundización: Descriptiva ya que logra definir una situación concreta y es explicativa, en tanto, lo que se quiere es identificar los límites del derecho a la libertad de expresión cuando este se ejerce como manifestación del derecho a la libertad sindical en el marco de las relaciones colectivas de trabajo.</p> <p>➤ Por el ámbito: Documental y Jurisprudencial en tanto se realizará una investigación documental basada en el análisis y revisión de libros, revistas, artículos, sitios web, y, asimismo, se realizará una revisión de la jurisprudencia laboral en materia de derechos fundamentales y colectivos (libertad de expresion y libertad sindical) a fin de recabar la información pertinente y los elementos que vendrian siendo analizados por los tribunales nacionales así como algunos a nivel de derecho comparado.</p> <p>➤ Por el tiempo: Es sincrónica porque estudia un momento determinado – 2021-2025.</p>
Variables	Variable independiente:

Alcances del límite del derecho a la libertad de expresión.

Variable dependiente:

Como manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú.

Operacionalización de las variables

Variable independiente:

Alcances del límite del derecho a la libertad de expresión.

- Derecho a la libertad de expresión
- Derecho fundamental
- Normatividad
- Jurisprudencia

Variable dependiente:

Como manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú.

- Derecho a la libertad sindical
- Relaciones colectivas de trabajo
- Potestad sancionadora del empleador
- Normatividad
- Jurisprudencia
- Derecho comparado

Aportes de la investigación

Criterio interpretativo respecto a los alcances del límites del derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú, ello a fin de detallar los elementos conjuntos que deben valorarse ante el ejercicio de los referidos derechos fundamentales de representantes de organizaciones sindicales y la eventual contraposición del derecho al honor del empleador, brindando mayor contenido para el análisis del faltamiento

de palabra como falta grave y la legalidad de la imposición de medidas disciplinarias derivada de tal supuesto.

Nota. Elaboración propia

5. Población de estudio

5.1. Universo y muestra

En la medida que la investigación versa sobre la identificación de los límites del derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio de la libertad sindical, es necesario hacer un análisis del razonamiento utilizado por nuestros jueces respecto a los alcances de esta responsabilidad.

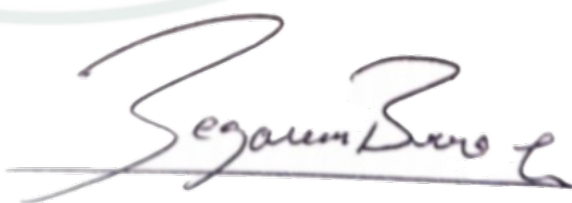
En ese sentido, el universo de nuestra investigación son las ejecutorias Supremas emitidas por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República tomando en cuenta que actualmente cuenta con dos (2) Salas donde se ventilan la problemática bajo estudio.

En ese sentido, accedí al portal de Jurisprudencia Nacional Sistematizada Versión N° 1.1.1. (<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/resultado.xhtml#no-back-button>) a efecto de recabar el reporte de las Ejecutorias Supremas relacionadas al análisis del derecho a la libertad de expresión y la libertad de expresión en contextos laborales. En la búsqueda, pude reportar la existencia de 16 ejecutorias supremas sobre el tema.

Para efectos de la investigación, la muestra constituye las 16 ejecutorias supremas recabadas.

6. Validación de instrumento

6.1. Validación de ficha de matriz de registro

DATO A EXTRAER	ESENCIAL	ÚTIL	INNECESARIO
CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO	X		
DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CS	X		
DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS	X		
DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO OBJETO DE ANÁLISIS	X		
NATURALEZA DEL DEMANDANTE (INDIVIDUAL/COLECTIVA)	X		
MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO		X	
APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DE LA LPCL	X		
APLICACIÓN DEL TEST DE PROPORCIONALIDAD	X		
FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO	X		
DATOS DEL EXPERTO			
NOMBRE	Alonso Zegarra Bueno		
FECHA	02/06/2025		
FIRMA			

	Alonso Zegarra Bueno CAA N° 10487
--	--

7. Sistema de citación

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María “F-EGT-001/v01” vigente desde junio de 2024, la elaboración de este trabajo de investigación se efectuó empleando las normas de citación APA en su séptima edición.

8. Confidencialidad

En el trabajo de investigación se garantizó plenamente la confidencialidad, pues no se empleó información de carácter reservado ni se incluyeron datos personales de las partes procesales citadas en las ejecutorias supremas bajo análisis.

9. Conflicto de intereses

A lo largo del proceso de elaboración del presente estudio de investigación, no surgió ningún tipo de conflicto de interés.



CAPÍTULO III

TABULACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS

CAPÍTULO III

TABULACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS

1. Análisis de las ejecutorias supremas respecto a los límites del derecho a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical 2021-2025

Con la finalidad de obtener la posición que vienen aplicando los Jueces de la Corte Suprema de Justicia, se elaboró y se practicaron fichas de registro para el análisis de las ejecutorias supremas sobre el tema, las mismas que han permitido contrastar sus resultados con las conclusiones formuladas en el presente trabajo de investigación, con el objeto de determinar la necesidad de un criterio específico o una modificación en la LPCL referido a los límites aplicables al derecho a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical y su implicancia sobre la legalidad de medidas disciplinarias impuestas en atención al contenido del literal f) del artículo 25 de la LPCL que versa sobre el faltamiento de palabra como falta grave.

En ese sentido, realizaremos enseguida el análisis de los resultados del registro de las ejecutorias supremas. A continuación, se presenta la información obtenida a través de tablas y figuras con su respectivo análisis.

1.1. Dato 1: Causal de procedencia de las ejecutorias supremas

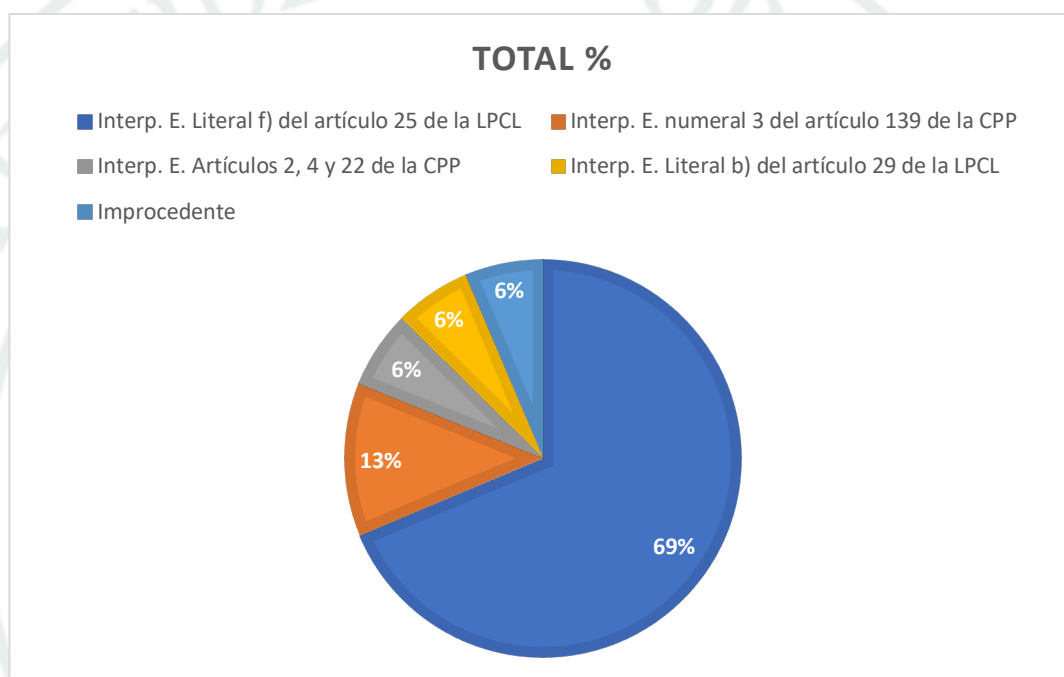
Al respecto, cabe precisar que, de las 16 Ejecutorias Supremas analizadas, 11 de estas (68.75%) fueron declaradas procedentes por infracción normativa de la interpretación errónea del literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Mientras que, 2 de ellas fueron declaradas procedentes por infracción normativa del numeral 3 de la Constitución Política del Perú (CPP), y 2 por otros supuestos.

Básicamente, más del 50% de ejecutorias supremas fueron analizadas exclusivamente sobre la premisa de la interpretación errónea del numeral que prevé como falta grave la injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, conllevando a un

análisis del ejercicio de la libertad de expresión y los límites que conlleva este derecho así como su interrelación con el derecho a la libertad sindical en materia de relaciones colectivas. De ahí que, podremos apreciar en los siguientes apartados, las técnicas y elementos de valoración principales para tales supuestos y los límites en sí mismos.

Figura 6

Causales de procedencia de las ejecutorias supremas por límites del derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio a la libertad sindical.



Nota. Elaboración propia

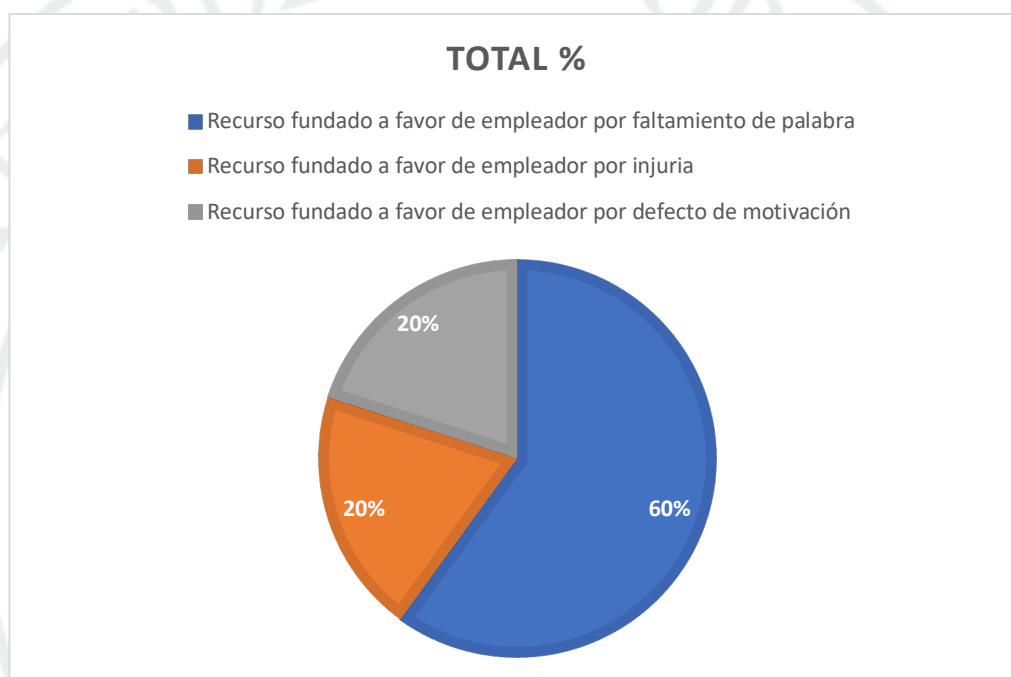
1.2. Dato 2: fundabilidad del recurso y parte que lo interpuso

Al respecto, cabe precisar de las 15 Ejecutorias Supremas declaradas procedentes, 10 (66.6%) de ellas se derivan de la presentación del recurso de casación por parte del demandado, es decir, los empleadores respecto de los cuales se cuestionaba la imposición de alguna medida disciplinaria, en su mayoría despidos; mientras que, 5 (33.3%) de ellas fueron interpuestos por los demandantes, evidenciándose que en su mayoría son los empleadores quienes en su calidad de demandados suelen recurrir ante la Corte Suprema cuestionando el criterio asumido por tribunales de segunda instancia y buscar así la validación de medidas disciplinarias derivadas de la comisión de faltas graves vinculadas al ejercicio de la libertad de expresión y la libertad sindical (faltamiento de palabra).

Por su parte, de los 10 recursos de casación interpuestos por el empleador, 5 (50%) de ellos son declarados fundados, mientras que 5 de ellos infundados (50%). En concreto, 3 de los recursos fundados se sustentan en la interpretación errónea de la falta grave vinculada al faltamiento de palabra, 1 a la injuria y 1 sobre infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la CPP.

Figura 7

Razón de fundabilidad de recursos de casación interpuestos por empleador

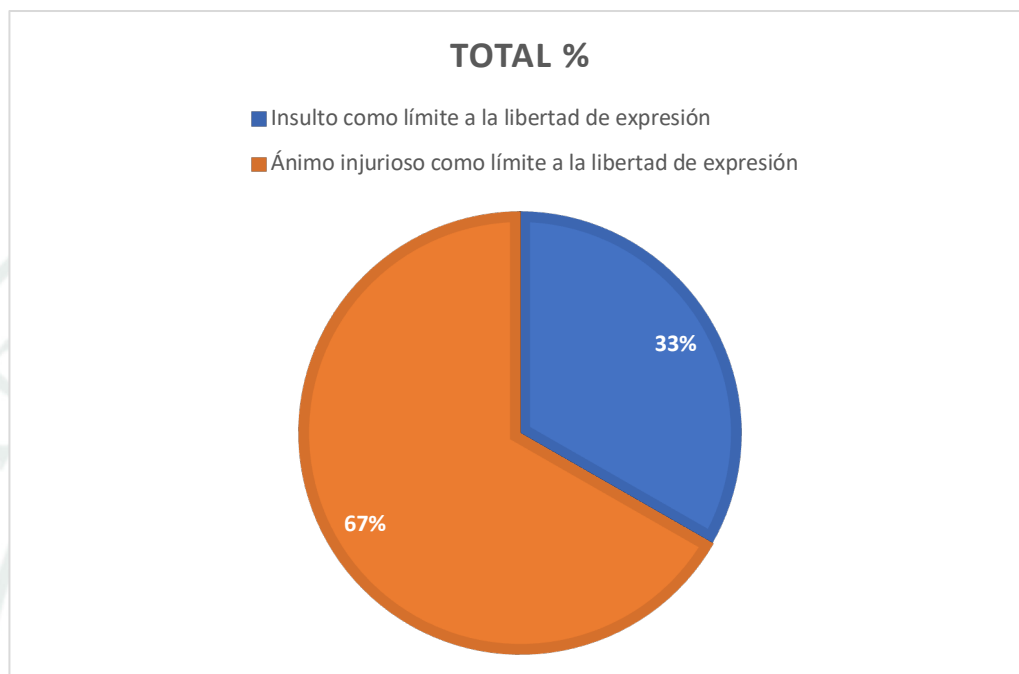


Nota. Elaboración propia

De los 3 recursos fundados a favor del empleador vinculados al faltamiento a la palabra, tenemos que el argumento seguido por la Corte Suprema es el uso de expresiones insultantes vinculados a las características físicas de una determinada persona (33.3%), que no tiene relación alguna con aspectos de índole laboral, mientras que en dos de los casos (66.7%), se da cuenta de la existencia de un ánimo injurioso y vejatorio por parte de los trabajadores, ello a pesar de que en estos últimos casos se advierte la condición de integrantes de organizaciones sindicales y hasta de federaciones que participaron en una huelga, evidenciando un escenario de conflicto entre las partes involucradas, lo cual a su vez debe conllevar a un análisis más profundo por las variables aplicables.

Figura 8

Límites expresos a la libertad de expresión que derivan en la fundabilidad de recursos de casación interpuestos por empleador



Nota. Elaboración propia

Ahora bien, en el caso de los 5 recursos infundados que fueron declarados para el caso del empleador, tenemos que estos pronunciamientos tienen en común la aplicación de la ponderación de la medida disciplinaria impuesta al trabajador derivado de su esfera colectiva – despido-, respecto de la interpretación de la falta grave vinculada al faltamiento de palabra. Siendo que, en todos los casos se hace alusión a los límites externos aplicables al derecho a la libertad de expresión y a demás factores que deben ponderarse de manera conjunta ante tales supuestos, como son: inexistencia de ánimo de injurir al empleador, contexto de actividades gremiales, lugar y tiempo en que se brinda la declaración y si esta está orientada a exteriorizar su indignación respecto a sus derechos laborales, gravedad de la declaración y si esta genera en efecto, un daño a la imagen y buena reputación.

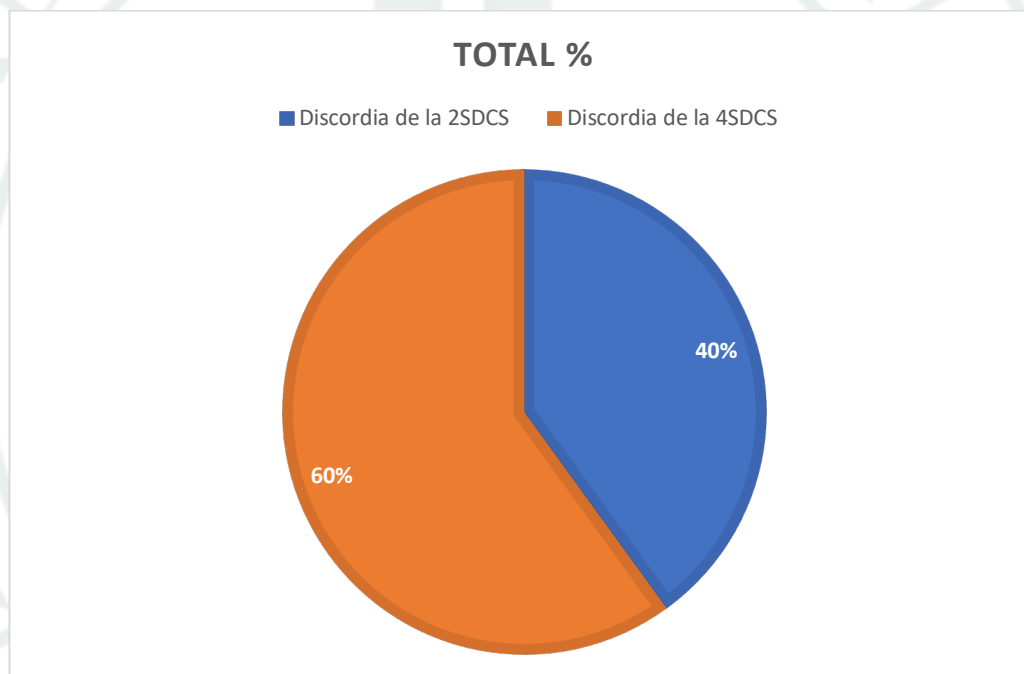
Esta data se complementa con los recursos de casación interpuestos por los demandantes, los cuales en su totalidad suman 5 del universo que aplicamos a la investigación. De estos 5, tenemos que 3 (60%) de ellos fueron declarados fundados a favor del trabajador y dos de ellos (40%) fueron declarados infundados.

1.3. Dato 3: Pronunciamientos sobre el tema con discordia

De las 15 Ejecutorias Supremas bajo análisis, tenemos que en 3 de ellas se han generado discordia en virtud de la interpretación errónea del literal f) del artículo 25 de la LPCL – faltamiento a la palabra, 2 habiéndose emitido por la 4SDCS en el 2024 y 1 por la 2SDCS en el 2021.

Figura 9

Discordia generada en la resolución de casos vinculados a los límites de la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical



Nota. Elaboración propia

Por su parte, en el caso de los dos pronunciamientos emitidos por la 4SDCS, tenemos que, 1 de ellos (50%) se declaró fundado a favor del empleador validando un ánimo injuriante respecto de las expresiones vertidas por trabajadores en medio de una huelga en contra de representantes de la empresa, mientras que en el otro pronunciamiento (50%) declara infundado, es decir, falla en contra del empleador dando cuenta del análisis de elemento como ánimo, circunstancias del hecho, grave indisciplina entre otros; evidenciando así la clara contradicción que existe actualmente al momento de resolver supuestos de hecho que involucran el análisis de la legalidad de medidas disciplinarias que

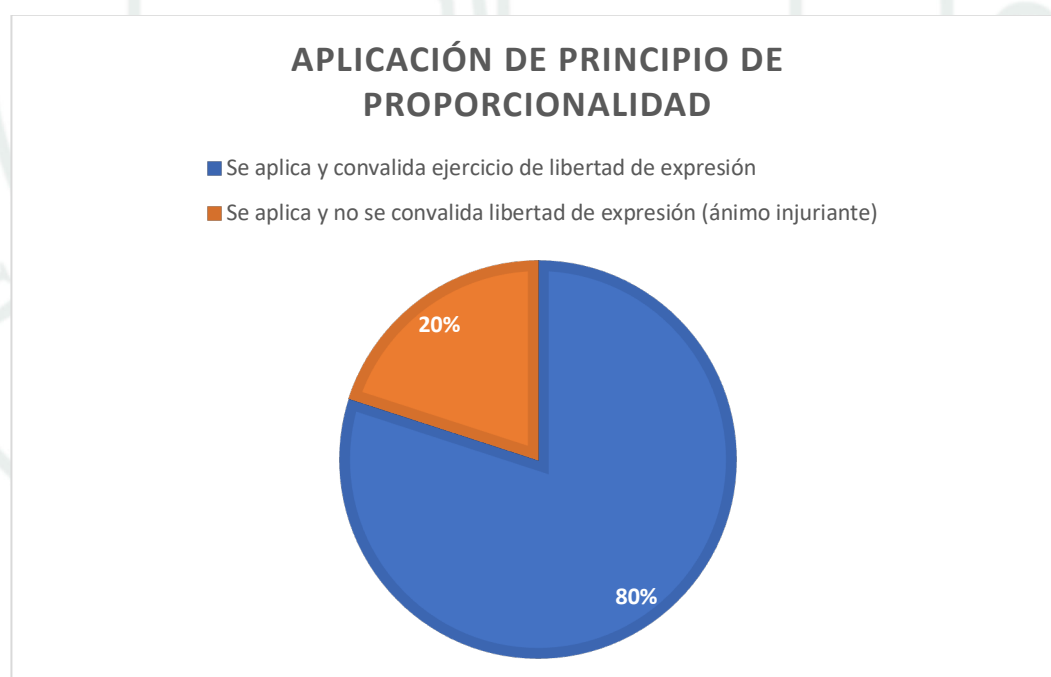
conlleven el ejercicio del derecho a la libertad de expresión vinculados a la libertad sindical y las responsabilidades que pueden generarse.

1.4. Dato 4: Aplicación de test de proporcionalidad

Al respecto, y de las 15 Ejecutorias Supremas bajo análisis, tenemos que en 5 de ellas (33.3%), la Corte Suprema ha aplicado el principio de proporcionalidad a fin de analizar si el despido aplicado es proporcionalidad a la falta impuesta. De estas 5 Ejecutorias, tenemos que 4 de ellas se ha resuelto determinar que tras un examen de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, se convalidaba un ejercicio correcto del derecho a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical, al no incurrir en un exceso y daño al derecho al honor y buena imagen de un tercero. Esto a su vez, conllevaba citar criterios de análisis en específico.

Figura 10

Aplicación del principio de proporcionalidad en la resolución de casos vinculados a los límites de la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical



Nota. Elaboración propia

1.5. Dato 5: Análisis de elementos para determinar el límite a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical

Sobre el particular, tenemos que, de la revisión de las 15 Ejecutorias Supremas, se hace alusión reiterada de los siguientes elementos de análisis para la resolución de casos vinculados a la evaluación de legalidad de medidas disciplinarias por parte del empleador en atención a la causal de faltamiento a la palabra, la cual a su vez se vincula directamente con el ejercicio del derecho a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical. Entre ellos tenemos:

Figura 11

Elementos para determinar el límite a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical



Nota. Elaboración propia

Sin perjuicio de ello, debemos reiterar que la aplicación y análisis de los elementos previamente citados no se abordaron de manera específica para la resolución de todos los casos y pronunciamientos que forman parte del presente trabajo de investigación, evidenciándose la ausencia de un modelo estructurado de análisis que conlleve a una resolución de casos de manera más objetiva que brinde a su vez un mejor panorama de los límites y protección de los derechos a la libertad de expresión vinculado a la libertad

sindical y su contraposición respecto de terceros, permitiendo generar un criterio vinculante y dote a su vez de contenido a todo nuestro ordenamiento jurídico.



CONCLUSIONES

PRIMERA. – El derecho a la libertad de expresión constituye un derecho fundamental que en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, adquiere una especial relevancia cuando se ejerce como manifestación del derecho a la libertad sindical. Bajo ese contexto, el discurso y expresiones emitidos por representantes e integrantes de organizaciones sindicales, cumple una función esencial para los fines y la defensa de sus intereses colectivos, más aun en los conflictos laborales que pudieran generarse; por ende, ello justifica una protección reforzada frente a eventuales restricciones y/o responsabilidades ulteriores que pudiera imponer el empleador en ese tipo de contextos, ello a fin de cumplir una función instrumental para el equilibrio de una relación estructuralmente asimétrica.

SEGUNDA. – No obstante, y en la medida que la libertad de expresión no constituye un derecho absoluto dentro de las relaciones laborales, su ejercicio encuentra límites en la protección de otros derechos fundamentales, es decir, cuando entra en conflicto con derechos como la honra, reputación o dignidad de terceros vinculados a la organización empresarial. Consecuentemente, el ejercicio de la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical debe evaluarse en función de si mantiene una finalidad vinculada a la defensa de intereses colectivos o si, por el contrario, se desvincula de dicho propósito y se transforma en un discurso y/o información meramente ofensiva o injuriente.

TERCERA. – El análisis de la jurisprudencia nacional comprendida en el presente trabajo de investigación, evidencia que, si bien los órganos jurisdiccionales reconocen que las restricciones al ejercicio de la libertad de expresión vinculado a la libertad sindical en entornos laborales deben someterse al principio de proporcionalidad, en la práctica no existe un estándar analítico uniforme que permita determinar de manera consistente cuándo una sanción disciplinaria – específicamente el despido – resulta legítima frente a expresiones emitidas en el contexto sindical. Dicha ausencia de criterios estructurados genera decisiones dispares frente a situaciones similares, lo que afecta la predictibilidad y la coherencia en la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

CUARTA. – A partir del análisis jurisprudencial y del desarrollo doctrinal comparado, se advierte que la evaluación de la legitimidad de las sanciones laborales frente a expresiones emitidas en el contexto sindical requiere considerar elementos adicionales al test de proporcionalidad tradicional. Entre ellos destacan el tipo de discurso emitido, la

calidad del emisor (particularmente si actúa como representante sindical), el contexto en que se produce la expresión, el interés público o colectivo del mensaje, el medio utilizado para su difusión y la existencia de un supuesto ánimo injuriente. La incorporación sistemática de estos elementos permite enriquecer el análisis constitucional y reducir los márgenes de valoración subjetiva.

QUINTA. – En consecuencia, la determinación de los límites del derecho a la libertad de expresión como manifestación del ejercicio de la libertad sindical en el Perú, debe realizarse a partir de un modelo estructurado de análisis que integre el principio de proporcionalidad con criterios contextuales derivados de la jurisprudencia constitucional y supranacional. Este enfoque permite distinguir entre aquellas expresiones que forman parte del legítimo ejercicio de la actividad sindical y que, por tanto, merecen una protección constitucional reforzada respecto de aquellas que constituyen manifestaciones abusivas u ofensivas desvinculadas de la finalidad sindical que afectan derechos de terceros y que por ende, justifican la imposición de medidas disciplinarias.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. – A partir de los hallazgos de la presente investigación, se propone la utilización de un modelo estructurado de análisis para evaluar la legitimidad de las sanciones disciplinarias derivadas de la falta grave vinculada al faltamiento de palabra conforme a los términos del literal f) del artículo 25 de la LPCL, la cual puede guardar relación con expresiones emitidas en el contexto de la actividad sindical. Dicho modelo deberá incorporar, además del test de proporcionalidad, la valoración de factores como la calidad del emisor del mensaje, el tipo de discurso emitido, el contexto en que se produce la expresión, el interés colectivo involucrado y el medio utilizado para su difusión. La aplicación sistemática de estos criterios permitirá reducir la discrecionalidad y subjetividad en la resolución de casos vinculados a esta problemática y no solo fortalecer la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, sino contrubuiría a establecer un estándar interpretativo más claro para resolver conflictos entre el ejercicio de la libertad sindical y la potestad sancionadora del empleador.

SEGUNDA. – A partir del análisis realizado, se propone que la causal de falta grave vinculada al faltamiento de palabra del artículo 25 de la LPCL sea interpretada de manera restrictiva cuando el discurso se emita en el marco del ejercicio de la libertad sindical. En estos casos, la evaluación de la gravedad de la conducta debería considerar si la expresión cuestionada se encuentra vinculada con la defensa de intereses colectivos de los trabajadores o si constituye únicamente una manifestación ofensiva desvinculada de dicha finalidad.

TERCERA. – Se recomienda que el análisis judicial de los conflictos entre libertad de expresión y potestad sancionadora del empleador incorpore una valoración más amplia del contexto de las relaciones colectivas de trabajo, reconociendo que el discurso sindical suele caracterizarse por un mayor nivel de intensidad crítica debido a la naturaleza conflictiva y la propia relación asimétrica entre las partes. En ese sentido, las expresiones emitidas por representantes y afiliados de organizaciones sindicales deben evaluarse teniendo en cuenta su función representativa y el rol que cumplen en la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, R. (2011). *Teoría de los derechos humanos*. Grijley.
- Alexy, R. (2000). *La institucionalización de los derechos humanos en el Estado Constitucional Democrático*. D&L, 8, 12 y ss.
- Alexy, R. (2007). *Teoría de los derechos fundamentales*. Nueva traducción al español de Carlos Bernal Pulido. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Barak, A. (2021) *Proporcionalidad. Los derechos fundamentales y sus restricciones*. Palestra.
- Blancas, C. (1991) *El Derecho de Estabilidad en el Trabajo*. ADEC-ATC.
- Bernal, C. (2003). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Cabanellas, G. (1949). *Tratado de Derecho Laboral. Derecho Colectivo Laboral*. Tomo III. El Gráfico.
- Cabanellas, G. (1959). *Derecho sindical y corporativo*. Editorial Bibliográfica Argentina. Carta Social de Europa. Artículo 5.
- Castillo, L. (2007). *Los derechos constitucionales. Elementos para una teoría general*. GJ.
- Castillo, L. (2010). *El contenido constitucional de los derechos fundamentales como objeto de protección del amparo*. Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional, 14, 89-118.
- Cianciardo, J. (2000). *El conflictivismo en los derechos fundamentales*. EUNSA.
- Congreso Constituyente Democrático (1993, 29 de diciembre). Constitución Política del Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#!/detallenorma/H682678>
- Constitución Política de Colombia (1991, 04 de julio). <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%20202015.pdf>
- Constitución de la Nación Argentina. (1853, 01 de mayo). <http://www.saij.gob.ar/nacional-constitucion-nacion-argentina-lnn0002665-1853-05-01/123456789-0abc-defg-g56-62000ncanyel>
- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. (2009, 07 de febrero). <https://bolivia.justia.com/nacionales/nueva-constitucion-politica-del-estado/>

Constitución Política de la República de Costa Rica. (1949, 07 de noviembre).
https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/textos%20juridicos/constitucion_politica_digital_edincr.pdf

Convención Europea de Derechos Humanos, 4 de noviembre de 1950, Artículo 10.

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 4 de noviembre de 1950, Artículo 11.

Convenio 87 de la OIT – Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

Convenio 98 de la OIT – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Corte Constitucional de Colombia (2000, 08 de mayo). Sentencia T-556/00.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-556-00.htm>

Corte IDH (1985, 13 de noviembre). Opinión Consultiva OC-05/85.
https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_05_esp.pdf

Corte IDH (1999, 01 de octubre). Opinión Consultiva OC-16/99.
https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_16_esp.pdf

Corte IDH (2021, 05 de mayo). Opinión Consultiva OC-27/21.
https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Corte IDH. Relatoría Especial para la Libertad de Expresión (2009). Marco jurídico interamericano sobre el derecho a la libertad de expresión. OEA/Ser.L/V/II

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 363-99 Lima. Publicada en el Diario El Peruano en marzo de 2002.

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 420-99 Lima. Publicada en el Diario El Peruano el 17 de setiembre de 2020.

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 150-2005 Piura. Publicada en el Diario El Peruano el 01 de agosto de 2006.

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 18214-2017 Lima. Publicada en el Diario El Peruano el 09 de abril de 2019.

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 24496-2018 Lima. Publicada en el Diario El Peruano el 28 de junio de 2021.

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 24775-2019 Lima Este. Publicada en el Diario El Peruano el 06 de junio de 2022.

- Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 8341-2022 La Libertad.
Publicada en el Diario El Peruano el 24 de febrero de 2025.
- Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 23485-2022 Piura.
Publicada en el Diario El Peruano en abril 2025.
- Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 27991-2022 Arequipa.
Publicada en el Diario El Peruano el 12 de mayo de 2025.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículos 19, 23.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Artículos 3, 5, 8, 10, 11 y 12.
- Effio, B. (2015). *La estructura de los derechos fundamentales y su interpretación constitucional*. Thomson Reuters.
- Ermida, O. (1989). *Modificación de condiciones de trabajo por el empleador*. Hammurabi.
- Espinoza, J. (2018). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionadora del empleador. *Soluciones Laborales*, N° 125, 13-24.
https://www.researchgate.net/publication/352192690_Los_requisitos_para_el_ejercicio_valido_de_la_potestad_sancionatoria_del_empleador
- Faúndez, H. (2003). La libertad de expresión y la protección del honor y la reputación de las personas en una sociedad democrática. Seminario "El Sistema interamericano de protección de los derechos humanos en el umbral del siglo XXI", 557-586.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/a11670.pdf>
- Fernández, L. (1997). *Poder de dirección del empleador. Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*. UNAM.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Colección "Lo Esencial del Derecho"*. Fondo Editorial PUCP.
- Fundamento Décimo Primero de la Casación N° 10406-2016-LIMA. Diario Oficial el Peruano. 16 de mayo de 2017.
- García, J. (2012). *El test de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Adrus.
- García, V. (2018). La dignidad humana y los derechos fundamentales. *Derecho y Sociedad*, 51, 13-31.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20855>
- Gomez, F. (2009). *Derecho del Trabajo. Relaciones Colectivas de Trabajo*. San Marcos.
- González, C. (2019). La regulación del derecho de huelga en la OIT y los órganos de control, a propósito de la normativa peruana. *Revista LABOREM*, 21, 123-140.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-123-140.pdf>

- Hernández, R. (1999). *Derechos fundamentales. Concepto y Garantía*. Trotta.
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo editorial PUCP.
- Landa, C. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Palestra.
- Ledesma, M. (2012). Litigios, honor y defensa. *Derecho y Sociedad*, 38, 237-244.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13122/13733/>
- Marcos-Sánchez, Z. (2025) Diagnóstico sobre la libertad sindical en Perú: Limitaciones legales y prácticas para el ejercicio de un derecho fundamental.
<https://collections.fes.de/publikationen/content/zoom/1891566>
- Mejía, R. (2008). Los mecanismos especiales de control de la organización internacional del trabajo en materia de libertad sindical. *Derecho y Sociedad*, 30, 112-120.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17335/17621>
- Mendoza, L. (2025). Extensión de beneficios pactados entre empleadores y sindicatos minoritarios: estado de la cuestión y propuesta de la metodología constitucional para el análisis jurídico laboral de casos. *Revista Laborem*, 32, 345-385.
<https://laborem.sptss.org.pe/index.php/laborem/article/view/132/262>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *La sindicalización en el sector privado formal en Perú, 2015-2022*. Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5901883/5233379-bel-55-la-sindicalizacion-en-el-sector-privado-formal.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). *Reporte Mensual de Huelgas en el Perú Junio - 2025*. Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8413725/6990975-huelgas-junio-2025.pdf?v=1753479242>
- Neves, J. (2010). *La libertad sindical en el Perú, fundamentos, alcances y regulación*. PLADES.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra.
- OIT (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Decisión 68.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 23 de marzo de 1976, Artículo 19.
- Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 3 de enero de 1976, Artículo 8.

- Palomeque, M. y Álvarez, M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Centro de Estudios Ramón Aceres.
- Pasco, M. (2012). Los derechos laborales inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Vol. 3, 5, 13-26.
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Astrea.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales, y culturales. Artículo 8.
- Real Academia Española (2025) Definición de la palabra injuria. <https://dle.rae.es/injuria?m=form>
- Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. CIDH. (2010) *Marco Jurídico Interamericano sobre el Derecho a la Libertad de Expresión*. ASDI/SIDA
- Rendón, J. (2014). *Derecho del Trabajo Colectivo*. Grijley.
- Revista La Razón (1989) *CEPER. Patrona y Amarillos pretenden liquidar CI*. P. 10
- Sala Franco, T. y Albiol, I. (1994). *Derecho sindical*. Tirant lo Blanch.
- Sar, O., Cabrera, A. y Zúñiga, J. (2017). Análisis de la Constitucionalidad de la causal de despido por Faltamiento de Palabra en el Perú. Centro de Estudios en Derecho Constitucional. Facultad de Derecho de la Universidad San Martín de Porres.
- Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Chile. RIT T-19-2009 (2009, 31 de agosto)
- http://laboral.poderjudicial.cl:9081/SITLAPORWEB/ConsultaDetalleAtPublicoAccion.do?TIP_Consulta=1&TIP_Cuaderno=0&CRR_IdCuaderno=0&ROL_Causa=19&TIP_Causa=T&ERA_Causa=2009&CRR_IdCausa=27973&COD_Tribunal=1338&.
- Sentencia de la Corte IDH. Caso Tristán Donoso vs Panamá (2009, 27 de enero).
- https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_193_esp.pdf
- Sentencia de la Corte IDH. Caso Herrera Ulloa vs. Costa Rica (2004, 02 de julio).
- https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_107_esp.pdf
- Sentencia de la Corte IDH. Caso Kimel vs. Argentina (2008, 02 de mayo).
- https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_177_esp.pdf
- Sentencia de la Corte IDH. Caso Lagos del Campo vs. Perú (2017, 31 de agosto).
- https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf
- Sentencia de la Corte IDH. Caso López Alvares vs. Honduras (2006, 01 de febrero)
- https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_141_esp.pdf

Sentencia de la Corte IDH. Caso “La Última Tentación de Cristo” vs. Chile (2001, 05 de febrero)
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_73_esp.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2005, 08 de julio). N° 1471-2005-AA/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2005, 29 de octubre). N° 045-2004-PI/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2005, 08 de noviembre). N° 5854-2005-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/05854-2005-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2005, 12 de agosto). N° 008-2005-PI/TC
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2006, 29 de agosto). N° 4099-2005-AA/TC
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04099-2005-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2008, 10 de octubre). N° 3169-2006-PA/TC
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2009, 29 de setiembre). N° 543-2007-PA/TC
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2011, 24 de octubre). N° 2756-2011-PA/TC
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/02756-2011-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2011, 04 de julio). N° 0342-2011-PA/TC
<https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sentencia/00342-2011-aa>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (2013, 28 de agosto). N° 1428-2012-AA/TC
<https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sentencia/01428-2012-aa>

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Caso Vereinigung Demokratischer Soldaten österreichs and Gubi Vs. Austria (1994, 19 de diciembre).
[https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-57908%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-57908%22]})

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Caso Young, James y Webster Vs. Reino Unido (1981, 13 de agosto).
[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-165162%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-165162%22]})

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Caso Palomo Sánchez y Otros Vs. España (2011, 12 de setiembre).

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-139405%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-139405%22]})

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Caso Fuentes Bobo Vs. España (2000, 29 de febrero).

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22002-6095%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22002-6095%22]})

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Caso Rubins Vs. Latvia (2015, 01 de junio).

[https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-149204%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-149204%22]})

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Caso Frago DaCosta Vs. España (2023, 08 de junio).

<https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20Fragoso%20Dacosta%20c.%20Espa%C3%B1a.pdf>

Urias, J. (2023). El efecto disuasorio (chilling effect) sobre el ejercicio de los derechos en nuestra jurisprudencia constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 129, 305-336.

<https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2023-12/40295redc12910urias.pdf>

Zelayarán, M. (1989). *Derecho del trabajo*. Peruvian Pictures Editorial.

ANEXOS

Anexos N° 01 – Matriz de registro

<p style="text-align: center;">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 24496-2018 LIMA (02MAR2021)</p> <p>SALA: 2SDCS</p> <p>SUMILLA: Despido fraudulento de trabajador sindicalizado por faltamiento a la palabra</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la LPCL (trabajador) - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 de la LPCL - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Libertad de expresión en las relaciones laborales – límites - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Derecho al honor – reputación del empleador - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o Esfera colectiva - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o Despido (ordena casar y reposición) – no generan a daño de reputación - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 (injuria y faltamiento de palabra) - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> o Sí, apartado sexto. Se citan límites internos (expresiones valorativas, proposiciones de otros que tratan de influir en el comportamiento – coacción), asimismo se citan límites externos (ausencia de perjuicio a empleador, circunstancias particulares del caso – contexto de los hechos así como, presencia de ánimo injuriante). - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> Límites internos y externos - Ausencia de perjuicio. - Circunstancias particulares. - Ánimo injuriante. 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 01</p>

<p align="center">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 3356-2018 LIMA (10MAR2021)</p> <p>SALA: 2SDCS</p> <p>SUMILLA: Despido nulo de trabajador por expresiones verbales vertidas en huelga</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <p>CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la LPCL (recurso interpuesto por empresa)</p> <p>DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: Literal f) del artículo 25 de la LPCL</p> <p>DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: Libertad de expresión en las relaciones laborales – expresión crítica hacia la empresa y derecho al honor</p> <p>DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: Derecho al honor – buena imagen, reputación del empleador</p> <p>NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) Esfera colectiva</p> <p>MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: Despido</p> <p>APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) Literal f) del artículo 25 (injuria y faltamiento de palabra)</p> <p>APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD -</p> <p>FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ánimo injurioso y vejatorio - Agravio al honor, buena imagen y reputación - Etapa de conflicto (huelga indefinida) 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 02</p>

EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025

NÚMERO: 22536-2018 LAMBAYEQUE (26NOV2021 – DISCORDIA)

SALA: 2SDCS

SUMILLA: Despido fraudulento de trabajadora que interpuso denuncia penal contra empleador (Injuria)

DATOS A ANALIZAR:

- **CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO:**
 - o Interpretación errónea del literal f) del artículo 25 de la LPCL (recurso interpuesto por empresa/institución educativa)
- **DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE:**
 - o Literal f) del artículo 25 de la LPCL
- **DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - o Derecho al honor (injuria)
- **DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - o Derecho de acción, ejercicio regular de un derecho.
- **NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA)**
 - o Esfera individual
- **MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO:**
 - o Despido (casaron sentencia de vista – declaran infundada la demanda con 4 votos y 3 en discordia)
- **APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL)**
 - o Literal f) del artículo 25 y artículo 26
- **APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD**
 - o -
- **FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO**
 - Perjuicio al honor y reputación del denunciado
 - Expresiones insultantes

ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.

Ficha Nro. : 03

**EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA
CORTE SUPREMA 2021-2025**

NÚMERO: 24775-2019 LIMA ESTE (24MAY2022)

SALA: 2SDCS

SUMILLA: Nulidad de despido de secretario de defensa y despido fraudulento

DATOS A ANALIZAR:

- **CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO:**
 - o Literales a) y f) del artículo 25° de la LPCL (recurso interpuesto por empleador)
- **DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE:**
 - o Interpretación errónea de los literales a) y f) del artículo 25° de la LPCL
- **DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - o Libertad de expresión/opinión
 - o Libertad sindical
- **DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - o Derecho al honor
- **NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA)**
 - o Esfera colectiva
- **MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO:**
 - o Despido
- **APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL)**
 - o Literales a) y f) del artículo 25
- **APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD**
 - o Se hace alusión al principio de razonabilidad
- **FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO**
El insulto como límite

ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.

Ficha Nro. : 04

<p align="center">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 4737-2020 LIMA (10ENE2023)</p> <p>SALA: 2SDCS</p> <p>SUMILLA: Despido arbitrario de trabajador sindicalizada por publicación en redes sobre sindicato SUTRAGUCEP</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o Interpretación errónea del literal f) del artículo 25° de la LPCL (recurso interpuesto por empleador) - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25° de la LPCL - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Libertad de expresión - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Derecho al honor - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o Esfera colectiva (infundado recurso de casación de la empresa, no casan Sentencia de Vista que declaraba arbitrario el despido por publicación – injuria) - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o Despido - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> o Ponderación sobre despido - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> - No intención de injuriar a empresa - Contexto en que se realizó (Expresión destinada a exteriorizar su indignación respecto de una supuesta vulneración de derechos laborales). 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 05</p>

EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025

NÚMERO: 28611-2022 ICA (25OCT2023)

SALA: 2SDCS

SUMILLA: Despido fraudulento de trabajador por queja de huésped y participación en transmisión de redes sociales

DATOS A ANALIZAR:

- **CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO:**
 - o **Infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución política (recurso interpuesto por empleador)**
- **DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE:**
 - o **Numeral 3 del artículo 139 de la Constitución política (motivación judicial)**
- **DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - o -
- **DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - o -
- **NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA)**
 - o **Esfera individual**
- **MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO:**
 - o **Despido**
- **APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL)**
- **(Numeral 3 del artículo 139 de la Constitución política)**
- **APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD**
 - o -
- **FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO**
 - **El análisis se centra en la falta de motivación para justificar la decisión de la Sala Laboral que declaró fundada la demanda**

ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.

Ficha Nro. : 06

<p align="center">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 130-2021 LIMA (10ENE2024)</p> <p>SALA: 2SDCS</p> <p>SUMILLA: Pago de remuneraciones por interpretación del derecho a la libertad de expresion (Reg. Periodistas).</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa de numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución política o Interpretación errónea de la Ley del libre ejercicio de la actividad periodística (recurso interpuesto por demandante y demandado) - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Ley de libre ejercicio de actividad periodística - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Libertad de expresión (colegiatura) - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o - - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o Esfera individual - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o - - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) - - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> o - - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> - 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 07</p>

EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025	
NÚMERO: 26805-2022 LA LIBERTAD (10ABR2024)	
SALA: 4SDCS	
SUMILLA: Recurso presentado por empresa en materia de impugnación de sanciones – libertad de expresión.	
DATOS A ANALIZAR:	
<ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o No aplica, se declaró improcedente por no cumplir requisitos - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa del artículo 139 inciso 3) y 5) de la Constitución política o Infracción normativa por Inaplicación del artículo 13 de la Convención Americana sobre Derecho a la Libertad de Expresión. o Infracción normativa por Interpretación errónea del inciso f) del artículo 25 de la LPCL o Infracción normativa por Interpretación errónea del artículo 9 de la LPCL - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o - - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o - - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o - - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o No despido - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> - - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> o - - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> - 	
ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.	Ficha Nro. : 08

<p align="center">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 7790-2022 JUNÍN (16MAY2024)</p> <p>SALA: 2SDCS</p> <p>SUMILLA: Despido nulo de trabajador por expresiones en redes. Aplicación de principio Iura Novit Curia</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> ○ Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25 de la LPCL y literal a) del artículo 29 de la LPCL (recurso interpuesto por la empresa). - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> ○ Literal f) del artículo 25 de la LPCL y literal a) del artículo 29 de la LPCL. - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> ○ Libertad de expresión - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> ○ - - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> ○ Esfera colectiva - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> ○ Despido (fundado recurso de empresa y casan sentencia que declara infundada la demanda) - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> ○ Literal f) del artículo 25 de la LPCL. - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> ○ Sí, punto 5. Para aplicación de esta falta grave debe considerarse el principio de proporcionalidad con factores adicionales. - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <p>Límites externos para realización del derecho a la libertad de expresión: ausencia de perjuicio hacia el empresario como realización de una crítica a la empresa, sin alteración de orden y ofensas. Circunstancias particulares del caso, análisis del contexto y hechos en que las expresiones de dieron. Conflicto no es igual a buenos términos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ánimo injuriante, intención de causar perjuicio a la empresa o a sus representantes (CAS. 363-99 LIMA) 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 09</p>

<p align="center">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 8341-2022 LA LIBERTAD (27SET2024) - DISCORDIA</p> <p>SALA: 4SDCS</p> <p>SUMILLA: Despido nulo de cinco trabajadores que portaban pancartas en manifestación de Federación</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa del artículo 23.5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo o Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la LPCL - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la LPCL - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Derecho a la libertad de expresión. o Derecho a la huelga - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Derecho al honor - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o Esfera colectiva - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o Despido (4 votos casaron recurso de empleador y confirmaron sentencia infundada – ánimo injurioso, vejatorio – No despido nulo por carga probatoria de los denunciantes – antisindical) - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 de la LPCL. - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD - - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> - Expresiones utilizadas - Finalidad perseguida - Hechos y circunstancias en que se producen 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 10</p>

<p align="center">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 51221-2022 LORETO (10OCT2024)</p> <p>SALA: 4SDCS</p> <p>SUMILLA: Indemnización por despido arbitrario de trabajador que publicó comentarios en Whatsapp respecto de otro trabajador (redes sociales y elementos del literal f) del artículo 25 de la LPCL)</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la LPCL (recurso interpuesto por empleador) - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la LPCL - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Derecho al honor - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o - - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o Esfera individual (infundado recurso de casación de empelador) - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o Despido - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 de la LPCL. - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> o Medida de despido debe ser proporcional a la falta cometida - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> o Fundamento octavo. No todas las ofensas son acreedoras al despido. o Ataque al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad. <ul style="list-style-type: none"> - Que se realice dentro de la esfera laboral o con ocasión de ellas - Circunstancias del lugar y tiempo (finalidad, medios y circunstancias) 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 11</p>

EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025	
NÚMERO: 24402-2022 DEL SANTA (04DIC2024)	
SALA: 4SDCS	
SUMILLA: Recurso de casación interpuesto por demandante – Reposición despido fraudulento	
DATOS A ANALIZAR:	
<ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa del artículo 139 de la Constitución política o Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la LPCL - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa del artículo 139 de la Constitución política o Infracción normativa del literal f) del artículo 25 de la LPCL - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o - - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o - - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o Esfera individual - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o Despido - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 de la LPCL. - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> o Se citan como circunstancias a valorar la gravedad y antecedentes - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> - Contexto - Conducta ocasiona un perjuicio/daño 	
ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.	Ficha Nro. : 12

<p align="center">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 23485-2022 PIURA (08NOV2024) – DISCORDIA (4 votos – recurso infundado del empleador, 3 fundado)</p> <p>SALA: 4SDCS</p> <p>SUMILLA: Despido nulo de dirigente sindical por declarar que la empresa era “asesina” e individualizar a 3 representantes, luego de huelga y ser llevado a fiscalía.</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25 de la LPCL y literal a) del artículo 29 de la LPCL - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 de la LPCL. - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Libertad de expresión de trabajadores - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o - - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o Esfera colectiva (infundado recurso de casación de empresa) - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o Despido - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 de la LPCL. - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> o Sí, punto 31 (Examen de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto). o Puntos 36 y 37. - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> - Ánimo (Expresiones genéricas). - Circunstancias del hecho. - Discordia: grave indisciplina, daño imagen y buena reputación de empresa, representantes y otros trabajadores. 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 13</p>

<p align="center">EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA 2021-2025</p> <p>NÚMERO: 27604-2022 LIMA (04DIC2024)</p> <p>SALA: 2SDCS</p> <p>SUMILLA: Despido fraudulento de trabajador que “aparecía “en un video como rata (representación de una rata con billetes pegados y exclamación de funcionarios ineficientes)</p> <p>DATOS A ANALIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO: <ul style="list-style-type: none"> o Incorrecta interpretación errónea del literal f) del artículo 25 de la LPCL (recurso interpuesto por empleador, se declaró infundado) - DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE: <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 de la LPCL. - DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o Libertad de expresión - DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS: <ul style="list-style-type: none"> o - - NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA) <ul style="list-style-type: none"> o Esfera colectiva (participación en huelga) - MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO: <ul style="list-style-type: none"> o Despido - APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL) <ul style="list-style-type: none"> o Literal f) del artículo 25 de la LPCL. - APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> o - - FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO <ul style="list-style-type: none"> - No voluntad o ánimo injurioso y vejatorio que demuestre intención directa de lesionar y agraviar a funcionarios de la entidad edil. - Contexto de actividades gremiales. 	
<p>ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.</p>	<p>Ficha Nro. : 14</p>

**EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA
CORTE SUPREMA 2021-2025**

NÚMERO: 27991-2022 AREQUIPA (12MAR2025)

SALA: 4SDCS

SUMILLA: Despido nulo de trabajadora que no acreditó su condición de dirigente sindical

DATOS A ANALIZAR:

- **CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO:**
 - **Infracción normativa de los artículos 2.4, 22 y 23 de la Constitución política**
- **DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE:**
 - **Se centra más en el artículo 2.4 de la Constitución (Libertad de expresión)**
- **DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - **Libertad de expresión**
- **DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - **Derecho al trabajo**
- **NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA)**
 - **Se alega la esfera colectiva pero esta no pudo evidenciarse, se resuelve por la esfera individual**
- **MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO:**
 - **Despido (declara infundado recurso de casación interpuesto por demandante)**
- **APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL)**
 - **Se centra en Constitución**
- **APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD**
 - **-**
- **FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO**
 - **Límites externos de libertad de expresión: ausencia de un perjuicio hacia el empresario (realización de una crítica sin alternación de orden y ofensas al honor)**
 - **Circunstancias particulares del caso (Contexto y hechos).**
 - **Situación de conflicto.**
 - **Ánimo injuriante**
 - **Falta de evidencias documentales que acredita la designación de la demandante como integrante de la junta directiva del sindicato (aspecto CLAVE).**

ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ 2021-2025.

Ficha Nro. : 15

**EJECUTORIAS SUPREMAS EMITIDAS POR LA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA
CORTE SUPREMA 2021-2025**

NÚMERO: 9382-2022 DEL SANTA (18MAR2025)

SALA: 2SDCS

**SUMILLA: Despido nulo de trabajador por declaraciones vertidas en un medio de televisión en su
condición de Secretario General**

DATOS A ANALIZAR:

- **CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO:**
 - o Infracción normativa por interpretación errónea del literal b) del artículo 29 de la LPCL.
- **DISPOSICIÓN NORMATIVA DE ANÁLISIS POR LA CORTE:**
 - o Literal b) del artículo 29 de la LPCL
- **DERECHO FUNDAMENTAL OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - o Libertad de expresión
- **DERECHO FUNDAMENTAL CONTRAPUESTO O AFECTADO OBJETO DE ANÁLISIS:**
 - o Derecho al honor
- **NATURALEZA DEL DEMANDANTE (ESFERA INDIVIDUAL/ ESFERA COLECTIVA)**
 - o Se alega la esfera colectiva
- **MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUESTA POR EMPLEADOR OBJETO DE CUESTIONAMIENTO:**
 - o Despido
- **APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DEL D.S. N° 003-97-TR (LPCL)**
 - o Literal f) del artículo 25 de la LPCL
- **APLICACIÓN DE TEST DE PROPORCIONALIDAD**
 - o -
- **FACTORES DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR EL LÍMITE DEL DERECHO EJERCIDO**
 - Expresiones vertidas en medio de comunicación masiva, expresiones insultantes y humillantes, hiriendo la dignidad del empleador y representantes.

**ALCANCES DEL LÍMITE DEL DERECHO
A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO
MANIFESTACIÓN DEL EJERCICIO DE
LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ
2021-2025.**

Ficha Nro. : 16