

# Trabajadores que denuncien y cometan injuria contra su empleador pueden ser despedidos

GABRIEL O'HARA SALINI

gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

La Corte Suprema emitió una nueva sentencia casatoria de observancia obligatoria (N° 18426- 2018) mediante la cual señala que si una denuncia penal realizada por parte de un trabajador hacia un empleador, su representante o superior jerárquico en el centro de trabajo es desestimada por el Ministerio Público, el trabajador habrá incurrido en una falta grave por cometer injuria, por lo que se podrá

proceder con el despido del trabajador en cuestión.

Hasta ahora, la consecuencia de denunciar a un empleador de que dicha denuncia sea declarada infundada, no estaba clara y los juzgados resolvían de manera distinta con relación al tema.

Porejemplo, en el caso materia de la sentencia, la Corte Superior que vio el caso antes que la Corte Suprema indicó que no se podía despedir al trabajador que denunció a la empresa, ya que dicha denuncia no fue in-

terpuesta con “la intención de querer desacreditar u ofender al empleador”, yendo en contra de lo que se ha fijado ahora.

En ese sentido, la sentencia de la Suprema crea un nuevo criterio que uniformizará el tratamiento de esta figura y traerá mayores consecuencias a trabajadores denunciantes.

## Opiniones

César Puntriano, socio del estudio Muñiz, señala que la sentencia de la Suprema es correcta y está de acuerdo



JORGE CERDAN

**Sentencia. Genera opiniones discordantes entre expertos.**

con que esta sea la consecuencia de denuncias encontradas infundadas.

Agrega que se evitará casos donde el trabajador “innecesariamente denuncia a su empleador y funcionarios, afectándolos en su honory buena reputación”.

Sin embargo, Luis Manuel Valdivia, socio de Valmoral, indicó que el precedente era preocupante. Señala que el archivamiento de un expediente penal no implica que dicha denuncia sea calumniosa.

“Una investigación fiscal

## EL DATO

**Preocupación.** Luis Manuel Valdivia, socio del estudio Valmoral, señala que este criterio jurisprudencial podría restringir y limitar el derecho de los trabajadores de denunciar actos o conductas delictivas dentro de la empresa por el temor a ser posteriormente despedidos si el proceso penal no tiene una sentencia condenatoria.

puede no formalizarse o archivar por distintos motivos como que no se presentaron pruebas, no se realizó una investigación adecuada, no existía una adecuada fundamentación en la denuncia o hubo sustracción de la materia”, señala.