

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME JURÍDICO SOBRE LA CASACIÓN N° 48825-2022, LIMA” EL
CONTROL DEL EMPLEADOR SOBRE EL CONTENIDO DEL CORREO
ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL Y SU COMPATIBILIDAD CON LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES”

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de Abogada
que presenta:

Norma Ruth Murga Chavez

Asesor:

Saulo Roberto Galicia Vidal


Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación 48825-2022- LIMA", del autor MURGA CHAVEZ, NORMA RUTH de constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 31%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 20 de julio del 2025.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 21 de julio del 2025

<u>Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:</u> GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO	
DNI: 46591393	
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4405-1876	
	Firma:

RESUMEN

El presente Informe analiza el despido de Rocío Esther del Pilar Díaz Valdivia por parte de su ex empleadora, Proyectos Especiales Pacífico S.A., por el uso personal del correo electrónico institucional. La empleadora alegó que dicho uso constituía una falta grave, configurando una ruptura de la buena fe laboral y afectando el vínculo de confianza. No obstante, la trabajadora sostuvo que su despido vulneró derechos fundamentales como la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones, protegidos por el artículo 2 de la Constitución Política del Perú. El proceso judicial se centró en determinar si el empleador actuó dentro de los límites legales y constitucionales al revisar el contenido del correo institucional sin contar con autorización judicial y si tal contenido podía ser utilizado válidamente como prueba para justificar una sanción.

Para el análisis del caso se emplearon diversos instrumentos normativos, entre ellos la Constitución y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como doctrina sobre los límites del poder de dirección y fiscalización del empleador. Del Informe se concluye que el acceso al correo institucional sin autorización judicial vulnera derechos fundamentales y, por tanto, el despido se declara nulo. Sin embargo, se encuentra que la exigencia de autorización judicial para acceder al contenido del correo electrónico institucional, aunque protege los derechos fundamentales del trabajador, plantea severas limitaciones prácticas para el empleador. Además de encontrar que la Corte omite exigir una regulación clara en los reglamentos internos sobre el uso de herramientas digitales.

Palabras clave

Inviolabilidad de las comunicaciones - Buena fe laboral - Herramientas digitales en el trabajo - Correo electrónico institucional

ABSTRACT

This legal report analyzes the dismissal of Rocío Esther del Pilar Díaz Valdivia by her former employer, Proyectos Especiales Pacífico S.A., for the personal

use of the corporate email account. The employer alleged that such use constituted a serious offense, breaking the principle of good faith in labor relations and damaging the bond of trust. However, the employee argued that her dismissal violated fundamental rights such as privacy and the inviolability of communications, protected under Article 2 of the Political Constitution of Peru. The judicial process focused on determining whether the employer acted within legal and constitutional limits by reviewing the content of the institutional email without judicial authorization, and whether such content could validly be used as evidence to justify a sanction.

Various legal instruments were used in the analysis of the case, including the Constitution and the Law on Labor Productivity and Competitiveness, as well as legal doctrine regarding the limits of the employer's managerial and supervisory powers. The report concludes that accessing institutional email without judicial authorization violates fundamental rights and therefore renders the dismissal null. However, it also finds that the requirement of judicial authorization to access institutional email content, although protective of the worker's fundamental rights, imposes severe practical limitations on the employer. Additionally, the Court failed to demand clear regulation in internal workplace policies regarding the use of digital tools.

Keywords

Inviolability of communications - Good faith in labor relations - Digital tools at work – Institutional email

ÍNDICE

RESUMEN	1
ÍNDICE	3
PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	7
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	12
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	14
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	20
5.1. ¿Es jurídicamente válido el despido por uso personal del correo electrónico institucional cuando no se acredita afectación grave a la relación laboral?	20
5.1.1 Tipificación de las faltas graves y carga probatoria del empleador	20
5.1.2. El principio de la buena fe laboral y su aplicación razonable	22
5.1.3. El poder de dirección y fiscalización del empleador	24
5.1.4. Estándar de razonabilidad y proporcionalidad en la aplicación de sanciones	27
5.2. ¿Puede el empleador revisar el contenido del correo institucional sin orden judicial en el contexto de una relación laboral?	28
5.2.1. El derecho a la privacidad y su protección en el ámbito laboral	30
5.2.2. El derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones	31
5.3. ¿Puede usarse como prueba válida el contenido del correo institucional obtenido sin autorización judicial para justificar una sanción disciplinaria o un despido?	33
5.3.1. El principio de exclusión de la prueba ilícita en el proceso laboral	34
5.3.2. Alternativas legítimas: monitoreo con consentimiento y advertencia previa	37
5.3.3. Propuestas de interpretación flexible para contextos de inmediatez laboral	39
5.4. Consecuencias jurídicas de la ausencia de regulación interna clara sobre el uso del correo institucional y su fiscalización por parte del empleador	41
5.4.1. Importancia del RIT en el ejercicio del ius variandi	42
5.4.2. Estándares de previsibilidad y transparencia en la gestión digital	44
5.4.3. La ambigüedad normativa y su impacto en el despido	46
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	47
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Casación Laboral N° 48825-2022, Lima
ÁREAS DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho del Trabajo, Derecho Constitucional
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Sentencia N° 045-2022 (Primera Instancia) Sentencia de Vista Exp. N°02004-2021
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Rocio Esther del Pilar Diaz Valdivia
DEMANDADO/DENUNCIADO	PROYECTOS ESPECIALES PACIFICO S.A., LOPEZ KITANO, MARIO ROGER
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema
TERCEROS	No aplica

LISTA DE ABREVIATURAS

ABREVIATURAS	REFERENCIA
CPP	Constitución Política del Perú
LPCL	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
RIT	Reglamento Interno de Trabajo
TC	Tribunal Constitucional

INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

La elección del presente expediente obedece tanto a motivaciones personales como a razones estrictamente jurídicas. Desde una perspectiva individual, el caso aborda una problemática actual que interpela directamente a quienes nos encontramos en proceso de formación como juristas en un contexto marcado por una acelerada transformación digital. Como futura abogada, considero necesario reflexionar sobre los desafíos que esta evolución tecnológica plantea en el ámbito del trabajo, particularmente en lo que respecta a la interacción entre las facultades de supervisión del empleador y la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

Desde el punto de vista jurídico, la resolución emitida en el expediente correspondiente a la casación laboral analizada representa un pronunciamiento de notable complejidad, en la medida en que plantea una tensión entre principios constitucionales fundamentales, como el derecho a la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones, y potestades empresariales reconocidas legalmente, tales como el poder de dirección y la facultad de fiscalización. La controversia gira en torno a si el uso personal del correo institucional puede ser considerado una falta grave y, en consecuencia, si el empleador se encuentra habilitado para acceder a su contenido sin intervención judicial previa, utilizando dicha información como sustento probatorio de una medida de despido.

Este caso es particularmente ilustrativo en contextos laborales donde las fronteras entre lo profesional y lo personal tienden a diluirse, ya sea por la intensidad de las jornadas laborales o por el alto nivel de responsabilidad asignado a los trabajadores. En tales condiciones, resulta comprensible que se recurra ocasionalmente al uso del correo electrónico institucional para fines personales.

La sentencia en cuestión establece una directriz clara: el acceso al contenido del correo institucional requiere autorización judicial, lo que fortalece las garantías del trabajador frente a eventuales intromisiones arbitrarias. No obstante, esta

exigencia plantea serias dificultades prácticas en entornos donde se requiere una respuesta inmediata por parte del empleador. Desde una mirada crítica, ello evidencia la necesidad de adoptar criterios normativos más equilibrados que armonicen la protección de la intimidad con la eficacia en el ejercicio del poder disciplinario.

Adicionalmente, el caso pone en evidencia una importante deficiencia normativa: la ausencia de políticas internas claras en muchas organizaciones sobre el uso de recursos digitales en el trabajo. Esta laguna regulatoria incrementa la incertidumbre jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores, generando un escenario propicio para la adopción de decisiones empresariales desproporcionadas o carentes de base legal.

En definitiva, la relevancia de la resolución elegida no radica únicamente en la naturaleza del conflicto jurídico que plantea, sino en su potencial para generar propuestas interpretativas y normativas orientadas a garantizar un equilibrio razonable entre el control legítimo que corresponde al empleador y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador en el contexto digital. El análisis del expediente permite contribuir al desarrollo de una doctrina que reconozca el derecho a la privacidad en entornos de subordinación sin excluir la necesidad de un control organizacional ajustado a los principios constitucionales de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

1.2 Presentación del caso y del análisis

Se analiza el caso de la señora Rocío Esther del Pilar Díaz Valdivia contra su ex empleadora, la empresa Proyectos Especiales Pacífico S.A. (PEPSA), en el que se solicita la declaración de nulidad del despido del que fue objeto y el pago de una indemnización por daños y perjuicios. La controversia se enmarca en el uso personal del correo electrónico institucional y la legalidad de su revisión por parte del empleador como fundamento disciplinario.

La empresa PEPSA imputa a la trabajadora la comisión de una falta grave al haber utilizado el correo institucional para fines personales, conducta que, a su juicio, habría quebrantado la buena fe laboral y afectado la confianza indispensable en la relación de trabajo. Para dicha acusación, la empresa

accedió al contenido del correo institucional y, tras procedimiento, procedió con el despido. Por su parte, la señora Díaz sostuvo que la revisión de su correo electrónico se realizó sin autorización judicial y que ello supuso una vulneración de sus derechos fundamentales, los cuales se enmarcan en el derecho a la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones.

El informe se centra en el análisis crítico de cuatro ejes problemáticos: i) la configuración legal del despido por uso del correo institucional, ii) el respeto a los derechos fundamentales en el marco del poder de fiscalización del empleador, iii) la validez de las pruebas obtenidas sin autorización judicial, y iv) los efectos jurídicos de la ausencia de regulación específica en los reglamentos internos.

Desde la posición adoptada, se sostiene que el uso personal del correo institucional no justifica, por sí solo, una medida tan grave como el despido, especialmente si no se acredita afectación objetiva al desempeño laboral o incumplimiento reiterado. Asimismo, se concluye que el empleador, aun cuando ostente poder de dirección, no puede acceder libremente al contenido de las comunicaciones del trabajador sin incurrir en violación constitucional, salvo que exista autorización judicial expresa. En esa línea, se considera que el uso de dicha información como medio probatorio es lícito.

Para el análisis se han empleado como instrumentos normativos principales la Constitución Política del Perú, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como doctrina peruana e internacional, sentencias del Tribunal Constitucional y jurisprudencia laboral de la Corte Suprema.

Las conclusiones más relevantes apuntan a la necesidad de equilibrio entre el poder disciplinario del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, así como a la urgencia de establecer marcos normativos claros que regulen el uso de herramientas digitales en el entorno laboral, evitando arbitrariedades e inseguridad jurídica en las relaciones de trabajo contemporáneas.

I. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

La Señora Rocio Esther del Pilar Diaz Valdivia, identificada con DNI N° 08811444, inició vínculo laboral con la empresa Proyectos Especiales Pacífico S.A. (PEPSA) el 1 de octubre de 1999, bajo el régimen laboral de la actividad privada, desempeñándose inicialmente como abogada y posteriormente como Directora de Estudios Ambientales y Sociales. Su relación contractual se encontraba regulada por un contrato a plazo indeterminado, manteniéndose vigente hasta el 13 de enero de 2021.

Conforme a expediente, se señala que a partir del mes de febrero de 2019, la trabajadora comenzó a experimentar una serie de actos que, según lo manifiesta, configuraron un patrón de hostilidad por parte del empleador. Estos actos, sostenidos en el tiempo, alteraron de forma progresiva las condiciones del vínculo laboral.

Ante la continuidad de tales conductas, el 29 de septiembre de 2020, la señora Díaz Valdivia presentó una comunicación notarial dirigida a su empleador, requiriendo el cese inmediato de los actos de hostilidad que venía sufriendo desde hacía más de un año. No obstante, al no obtener respuesta efectiva ni observarse una mejora en el ambiente laboral, el 10 de noviembre de 2020 interpuso una denuncia formal ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), alegando el incumplimiento de obligaciones laborales y solicitando el cese de los actos hostiles.

Pese a estas acciones, el 7 de enero de 2021, la empleadora remitió a la trabajadora una carta de preaviso de despido. En ella se le imputó el uso indebido del correo institucional por remitir información confidencial de propiedad del empleador. Según la empresa el uso indebido en horario laboral, se constituye una infracción a la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Frente a dichas imputaciones, la trabajadora presentó sus descargos el 12 de enero de 2021, rechazando de manera categórica los hechos atribuidos, negando haber incurrido en conducta alguna que contraviniera sus obligaciones contractuales.

Finalmente, con fecha 13 de enero de 2021, la empresa formalizó la decisión de extinguir el vínculo laboral, remitiendo la carta de despido en la que se sostuvo que los hechos no habían sido desvirtuados por la trabajadora.

2.2 Hechos relevantes del caso

2.2.1. Hechos procesales

- Demanda de nulidad de despido:

Con fecha 8 de febrero de 2021, la señora Rocío Esther del Pilar Díaz Valdivia interpuso demanda laboral ante el Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, solicitando que se declare la nulidad de su despido efectuado el 13 de enero del mismo año. La pretensión principal se sustentó en que dicho despido constituía una represalia por haber denunciado a su empleadora ante la SUNAFIL por actos de hostilidad e incumplimiento de obligaciones laborales.

Asimismo, la demandante solicitó el pago de una indemnización por daños y perjuicios derivados de la conducta empresarial que, según afirmó, vulneró sus derechos fundamentales. Respecto a la imputación de falta grave, la demandante cuestionó que la carta de despido no precisaba con claridad qué información, datos o archivos fueron supuestamente remitidos a terceros, ni que se acreditó un perjuicio concreto. Alegó, además, que se vulneraron su intimidad y la inviolabilidad de sus comunicaciones, toda vez que la empresa habría accedido al contenido de su computadora sin su autorización ni orden judicial, configurándose así un presunto ilícito penal. También negó haber realizado actividades ajenas a sus funciones, señalando que los correos cuestionados no se generaron dentro del horario ni en el centro de labores, y que su contenido no acreditó descuido de sus funciones.

- Contestación de demanda:

La parte demandada contestó señalando en primer lugar, una excepción de falta de legitimidad para obrar respecto al codemandado Mario Roger López Kitano, por no ostentar la condición de empleador. En cuanto al fondo, negó que se hubieran configurado actos de hostilidad, argumentando que respondieron oportunamente la misiva notarial enviada por la demandante y cumplieron con

los requerimientos de la SUNAFIL, la cual no impuso infracción ni multa alguna lo cual demuestra su falta de responsabilidad.

Respecto al pago de vacaciones y reducción remunerativa, la empresa sostuvo que la trabajadora suscribió acuerdos válidos sobre el goce físico del descanso vacacional y que la reducción salarial fue una medida temporal y general aplicada por causa mayor, no constituyendo discriminación. En relación con el acceso al correo electrónico institucional, la empresa indicó que tomó conocimiento, mediante una denuncia anónima, de que desde dicho correo se habrían remitido archivos confidenciales a terceros. Al ser advertida, la trabajadora objetó la revisión por no contar con orden judicial. Finalmente, PEPSA argumentó que la imputación disciplinaria fue objetiva, y que al no haber sido desvirtuada estas imputaciones en el procedimiento de descargo, procedieron a extinguir la relación laboral por configurarse una falta grave que resultaba en irrazonable su continuidad en el cargo.

- Sentencia de primera instancia:

En sentencia expedida por el Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, con fecha 18 de marzo de 2022, se resolvió la demanda interpuesta por la señora Rocío Esther del Pilar Díaz Valdivia contra su ex empleadora, Proyectos Especiales Pacífico S.A., sobre nulidad de despido y reposición laboral. El juzgado declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se había configurado el supuesto de despido nulo por represalia, conforme al inciso c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728. Esta conclusión se sustentó en la comprobación de un nexo temporal y causal entre la denuncia presentada por la demandante ante SUNAFIL (por actos de hostilidad) y el posterior despido efectuado por la empresa. La judicatura señaló que el empleador no acreditó de manera suficiente la falta grave imputada, relacionada con el supuesto uso indebido del correo institucional para remitir información confidencial. Si bien la empresa formuló una imputación disciplinaria basada en una presunta pérdida de confianza, esta no fue respaldada con medios probatorios idóneos que permitan desvirtuar la existencia de una motivación ilícita detrás de la decisión de despido. Asimismo, se valoró que la trabajadora había denunciado previamente actos de hostilidad

y solicitado formalmente su cese mediante comunicación notarial, sin recibir respuesta efectiva, lo que refuerza el carácter represivo de la decisión empresarial. En virtud de lo anterior, el juzgado ordenó la reposición inmediata de la trabajadora en su puesto habitual de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la reincorporación, desestimando la pretensión indemnizatoria por daños y perjuicios por no haberse acreditado con suficiente sustento probatorio.

- **Recurso de Apelación:**

Ambas partes interpusieron recurso de apelación con fecha 25 de marzo de 2022. La parte demandada alegó como agravios la falta de valoración adecuada de los medios probatorios, la inexistencia de un análisis conforme al artículo 29 del TUO del D. Leg. 728, y la supuesta invalidez del acto de juzgamiento por incomparecencia de la demandante y falta de actuación de pruebas. Por su parte, la demandante cuestionó el rechazo de la indemnización por daños y perjuicios, alegando que el monto reconocido era insuficiente para compensar el daño personal sufrido por la vulneración de sus derechos fundamentales.

- **Sentencia de segunda instancia:**

La Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima emitió la Sentencia de Vista mediante Resolución N.º 7 de fecha 27 de julio de 2022, en la que confirmó la sentencia de primera instancia. En dicha resolución, se concluyó que el despido de la trabajadora fue motivado por su denuncia ante la SUNAFIL, configurándose una represalia prohibida por el inciso c) del artículo 29º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728. En virtud de ello, la Sala confirmó la nulidad del despido y la orden de reposición.

- **Recurso de Casación:**

Inconforme con la decisión, PEPSA interpuso recurso de casación con fecha 15 de agosto de 2022, alegando indebida interpretación del artículo 29 del TUO del D. Leg. N.º 728 y deficiente valoración probatoria. Argumentó que la causal del despido fue objetiva (uso indebido del correo institucional) y que no existía vínculo entre la denuncia ante SUNAFIL y la terminación del vínculo laboral.

- Resolución de Casación (“Sentencia Casatoria”):

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante sentencia casatoria de fecha 18 de junio de 2024, resolvió el recurso de casación interpuesto por la empresa Proyectos Especiales Pacífico S.A. La Sala Suprema evaluó los fundamentos del recurso, en el que la parte recurrente alegaba una indebida valoración de los hechos y pruebas, así como una errónea interpretación del artículo 29 inciso c) del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, al considerar que el despido se basó en una causal objetiva, el uso indebido de correos institucionales y no en represalia alguna. No obstante, la Corte Suprema confirmó la posición de las instancias inferiores, precisando que la denuncia presentada por la trabajadora ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) por actos hostiles constituye un ejercicio legítimo de su derecho a la defensa de sus condiciones laborales. En esa línea, el despido ocurrido pocos meses después de dicha denuncia y sin haberse acreditado fehacientemente una falta grave, fue calificado como una represalia laboral prohibida por el ordenamiento jurídico. Reiteró que el derecho a reclamar ante autoridades administrativas o judiciales no puede ser obstaculizado ni sancionado por el empleador, bajo ninguna circunstancia. Asimismo, la Corte Suprema concluyó que no se acreditó de manera suficiente la supuesta falta grave imputada a la trabajadora. La carga probatoria respecto al uso indebido del correo institucional no fue satisfactoriamente cumplida por la parte empleadora, ni tampoco se demostró la existencia de daño concreto, pérdida de confianza o transgresión sustancial a las obligaciones contractuales que justifiquen la extinción del vínculo laboral. En consecuencia, la sentencia de casación declaró infundado el recurso.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

¿Resulta jurídicamente válido el despido por uso personal del correo electrónico institucional cuando no se acredita una afectación grave a la relación laboral ni se cuenta con autorización judicial para la revisión de su contenido?

3.2 Problemas secundarios

Problemas respecto a la falta grave y límites del uso del correo institucional

- ¿El uso ocasional del correo electrónico institucional con fines personales puede constituir una falta grave conforme el artículo 25 inciso a) del TUO del Decreto Legislativo N.º 728?
- ¿Puede configurarse una falta grave sin la existencia de un daño comprobado, únicamente con base en una supuesta pérdida de confianza?
- ¿La prueba obtenida mediante intervención sin orden judicial puede utilizarse válidamente en un procedimiento disciplinario de despido?

Problemas respecto del poder de fiscalización del empleador y derechos fundamentales

- ¿Puede el empleador revisar el contenido del correo electrónico institucional del trabajador sin autorización judicial, invocando su poder de dirección o de fiscalización?
- ¿El correo institucional constituye una herramienta de trabajo sujeta al control del empleador o un canal protegido por el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones?
- ¿Resulta aplicable el estándar de expectativa razonable de privacidad respecto del uso del correo electrónico institucional en contextos laborales?

Problemas respecto de la deficiencia en el reglamento interno y previsibilidad de la conducta sancionada

- ¿La ausencia de una regulación expresa y clara sobre el uso del correo institucional en el reglamento interno impide sancionar disciplinariamente al trabajador por su uso personal?

III. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Respuesta al problema principal:

¿Resulta jurídicamente válido el despido por uso personal del correo electrónico institucional cuando no se acredita una afectación grave a la relación laboral ni se cuenta con autorización judicial para la revisión de su contenido?

La posición adoptada es que el despido no resulta jurídicamente válido en el marco constitucional vigente. Se busca señalar que el poder de fiscalización del empleador no es absoluto y se encuentra limitado por los derechos fundamentales del trabajador; en particular, el derecho a la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones tipificado en el artículo 2 inciso 10 de la CPP. La revisión unilateral del correo institucional, sin consentimiento ni orden judicial, constituye una vulneración constitucional.

Asimismo, el uso personal del correo institucional, en ausencia de reiteración, perjuicio concreto o incumplimiento grave de las obligaciones laborales, no configura una falta grave, según lo establecido en el artículo 25 inciso a) del TUO del Decreto Legislativo N.º 728. Siendo esto reafirmado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 23974-2021-Lima, donde se afirma que para que una conducta configure falta grave debe romper la confianza laboral hasta volver insostenible la relación. La simple invocación del uso indebido no basta.

Problemas secundarios

¿El uso ocasional del correo electrónico institucional con fines personales puede constituir una falta grave conforme al artículo 25 inciso a) del TUO del Decreto Legislativo N.º 728?

No, el uso ocasional del correo electrónico institucional con fines personales, por sí solo, no configura una falta grave conforme al artículo 25 inciso a) del TUO del LPCL, toda vez que no constituye un incumplimiento lo suficiente grave que torne inviable la continuación del vínculo laboral.

Este supuesto requiere, para su configuración válida, una conducta objetivamente imputable al trabajador que suponga una transgresión grave a los deberes laborales esenciales, como lo ha señalado la doctrina laboral y ha sido reconocido por la jurisprudencia.

En esa línea, Pasco Cosmópolis (1985) define la falta grave como:

“el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral; esto es una lesión irreversible al vínculo laboral (...) que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral” (p. 269).

Esta concepción resalta dos elementos esenciales: la gravedad de la infracción y el quebrantamiento sustancial de la confianza mutua que sustenta la relación de trabajo. Sin estos componentes, no se configura válidamente una causal de despido.

Por su parte, la Corte en la Casación analizada, abordó directamente este tema. Si bien el empleador invocó como causal de despido el uso indebido del correo institucional, la Sala Suprema determinó que no se había probado que dicho uso personal ocasional haya afectado gravemente las funciones de la trabajadora ni que haya producido una pérdida objetiva e irreversible de la confianza. En consecuencia, concluyó que “no se encuentra acreditado que el uso del correo institucional con fines personales haya vulnerado obligaciones esenciales del vínculo laboral ni que haya provocado un perjuicio efectivo a la empresa”. De este modo, la falta de afectación concreta, directa y grave a las funciones laborales o a los bienes de la empresa impide que dicha conducta pueda ser calificada como falta grave.

¿Puede configurarse una falta grave sin la existencia de un daño comprobado, únicamente con base en una supuesta pérdida de confianza?

Desde el punto de vista jurídico, no es válido sustentar una falta grave únicamente en una alegación genérica de pérdida de confianza. Esta debe estar respaldada por hechos concretos, objetivos y comprobables. Lo contrario vulneraría principios fundamentales del derecho laboral

En primer lugar, la facultad disciplinaria del empleador no es absoluta ni discrecional, sino que debe ejercerse con fundamento en la razonabilidad, como lo establece el artículo 9 de la LPCL, el cual faculta al empleador a "sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador". Esto implica que la configuración de una falta grave debe estar sujeta a un análisis objetivo, proporcional y motivado, respetando el debido procedimiento.

Asimismo, el quebrantamiento de la confianza, que podría constituir una causa de despido en ciertos casos, debe basarse en actos concretos que reflejen una transgresión grave de los deberes contractuales o legales del trabajador. De lo contrario, estaríamos ante un uso arbitrario de la figura del despido por pérdida de confianza, lo cual resulta contrario al orden constitucional.

En el presente informe jurídico se desarrollará con mayor profundidad este razonamiento, vinculando el principio de buena fe laboral con el requisito de razonabilidad en el ejercicio del poder sancionador.

¿Puede configurarse una falta grave sin la existencia de un daño comprobado, únicamente con base en una supuesta pérdida de confianza?

Tampoco. La pérdida de confianza no puede alegarse en abstracto ni de forma subjetiva. Debe ser respaldada con hechos objetivos que justifiquen su quiebre, y que revistan la gravedad suficiente como para justificar la extinción del vínculo laboral. La confianza, si bien es esencial, no puede invocarse sin prueba concreta del incumplimiento que la deterioró.

¿La prueba obtenida mediante intervención sin orden judicial puede utilizarse válidamente en un procedimiento disciplinario de despido?

La prueba obtenida mediante la intervención del contenido de comunicaciones electrónicas del trabajador como el correo institucional sin contar con orden judicial previa no puede ser utilizada válidamente en un procedimiento disciplinario de despido, pues vulnera derechos fundamentales consagrados en la Constitución

El artículo 2, inciso 10, de la CPP reconoce expresamente el derecho fundamental a la inviolabilidad y al secreto de las comunicaciones y documentos

privados, incluyendo expresamente “las comunicaciones telefónicas y las correos electrónicos”, y señala que: “Solo pueden ser abiertos, incautados o interceptados mediante orden motivada del juez, con las garantías previstas por la ley”. (1993)

Por tanto, incluso cuando el medio utilizado es de titularidad del empleador como en el caso Casación 48825-2022, su contenido se encuentra protegido constitucionalmente, y la intervención unilateral del empleador sin autorización judicial representa una vulneración directa del derecho a la intimidad y a la privacidad del trabajador.

El TC, en diversos pronunciamientos, ha señalado que la titularidad del empleador sobre los medios tecnológicos no lo habilita automáticamente a acceder al contenido de las comunicaciones sin restricciones. En la sentencia STC Exp. N.º 04224-2009-PA/TC (2011), el Tribunal precisó que:

“es necesario recordar que si bien la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos” (f.j.16).

En consecuencia, cualquier prueba obtenida mediante dicha intervención constituye una prueba ilícita. En materia laboral, rige el principio del debido proceso, previsto en el artículo 139.3 de la CPP, que garantiza un procedimiento con respeto de las garantías mínimas, entre ellas, la licitud de la prueba. En consonancia con ello, el artículo 23 de la LPCL exige que el despido se base en una causa justa comprobada, lo cual requiere pruebas obtenidas de manera lícita y respetando los derechos fundamentales.

¿Puede el empleador revisar el contenido del correo electrónico institucional del trabajador sin autorización judicial, invocando su poder de dirección o de fiscalización?

El empleador no puede revisar el contenido del correo electrónico institucional del trabajador sin contar con autorización judicial, aun cuando invoque su poder de dirección o de fiscalización, ya que dicha conducta implica una injerencia

ilegítima en derechos fundamentales protegidos por la Constitución, como el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones.

En el Informe se desarrollará el poder de dirección y fiscalización del empleador pero también se abordará los límites constitucionales a los que se ven sujetos. El artículo 9° del TUO de la LPCL reconoce que el empleador tiene el poder de dirección, lo que incluye dictar órdenes, regular el trabajo y fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador. Sin embargo, dicho poder no es absoluto ni ilimitado, y debe ejercerse dentro de los márgenes de la razonabilidad, legalidad y respeto de los derechos fundamentales.

En el artículo 2, inciso 10, de la CPP que se refiere a la inviolabilidad de las comunicaciones no se distingue entre correos personales y laborales. De hecho, la jurisprudencia constitucional y comparada sostiene que incluso los correos institucionales pueden estar protegidos si contienen información de carácter personal, salvo que el trabajador haya sido previamente advertido de forma clara, explícita y documentada que su contenido será monitoreado por el empleador.

¿El correo institucional constituye una herramienta de trabajo sujeta al control del empleador o un canal protegido por el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones?

Ambas cosas. Si bien es una herramienta provista por el empleador, el uso que el trabajador haga de ella puede generar una expectativa razonable de privacidad, especialmente si no se ha advertido expresamente lo contrario. Por tanto, no puede asumirse automáticamente que todo contenido en un correo institucional sea libremente accesible sin restricciones legales.

¿Resulta aplicable el estándar de expectativa razonable de privacidad respecto del uso del correo electrónico institucional en contextos laborales? Sí. La Corte Suprema ha reconocido que incluso tratándose de herramientas institucionales, el trabajador puede tener una expectativa legítima de privacidad, sobre todo si no existe una política interna clara que limite tal expectativa. En ausencia de advertencia previa, el acceso al contenido puede vulnerar derechos fundamentales.

¿La ausencia de una regulación expresa y clara sobre el uso del correo institucional en el reglamento interno impide sancionar disciplinariamente al trabajador por su uso personal?

La falta de una disposición expresa y clara en el reglamento interno de trabajo sobre el uso del correo electrónico institucional impide, en principio, sancionar válidamente al trabajador por su utilización ocasional para fines personales, pues ello vulneraría los principios de legalidad, tipicidad y predictibilidad que rigen tanto el ejercicio del poder disciplinario del empleador como el derecho fundamental al debido proceso del trabajador.

El Derecho del Trabajo se rige por el principio de legalidad, el cual exige que las conductas consideradas infracciones disciplinarias estén previamente descritas, de forma clara y precisa, en una norma interna válida y conocida por el trabajador, como el reglamento interno de trabajo o un protocolo de uso de herramientas digitales.

Este principio tiene una dimensión de seguridad jurídica, pues garantiza que los trabajadores conozcan de antemano las reglas de conducta y las consecuencias jurídicas de su transgresión.

En la Casación N.º 48825-2022-Lima, si bien la Corte Suprema concluyó que no se acreditó la comisión de una falta grave, incurre en una omisión relevante al no establecer con claridad que la ausencia de regulación interna específica sobre el uso del correo institucional constituye una limitación al poder sancionador del empleador.

La Corte centra su análisis en la falta de daño concreto y la desproporción del despido, pero no desarrolla el deber del empleador de contar con normas claras, accesibles y comunicadas que regulen el uso de herramientas digitales, como exige la doctrina y el propio principio de razonabilidad en materia sancionadora.

IV. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1. ¿Es jurídicamente válido el despido por uso personal del correo electrónico institucional cuando no se acredita afectación grave a la relación laboral?

5.1.1. Tipificación de las faltas graves y carga probatoria del empleador

En la dinámica laboral el empleador ejerce el denominado poder de dirección y de fiscalización, el cual le permite organizar, supervisar y controlar la ejecución de las labores encomendadas a sus trabajadores. Sin embargo, este poder no es absoluto ni ilimitado, sino que se encuentra limitado, siendo estos destinados a salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador.

En este contexto, cobra especial relevancia el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), norma que constituye el marco legal principal de las relaciones laborales en el régimen de la actividad privada en el Perú. Como lo señala el Instituto de Ciencias Hegel, “se trata de una legislación muy importante cuyo objetivo principal es propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral” (2021). Es decir, la LPCL no sólo regula aspectos económicos o de eficiencia productiva, sino que también establece el equilibrio necesario entre los intereses del empleador y la protección de los derechos de los trabajadores.

Siguiendo la perspectiva de Pacheco Zerga (2012), puede afirmarse que la labor desarrollada por el trabajador, al estar intrínsecamente vinculada a su dimensión personal, requiere de una tutela diferenciada por parte del Estado. En tal sentido, corresponde a este último establecer directrices que resguarden la dignidad humana del sujeto laboral y garanticen condiciones mínimas adecuadas, de manera que la prestación de servicios contribuya tanto al desarrollo integral del individuo como al interés colectivo (pp. 29-54).

Si bien la LPCL reconoce expresamente los poderes del empleador también impone deberes correlativos, particularmente la obligación de actuar dentro de márgenes de razonabilidad, proporcionalidad y respeto al debido proceso. Asimismo señala taxativamente las causales de infracción.

En el marco jurídico peruano, el despido de un trabajador sólo puede configurarse válidamente si responde a una causal tipificada expresamente en la LPCL. De modo específico, en su artículo 25 se establece que constituye falta grave el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que implique el quebrantamiento de la buena fe laboral. Esta disposición legal no puede

interpretarse de forma aislada ni arbitraria, sino en concordancia con el principio de legalidad y con el respeto de los derechos fundamentales consagrados en el artículo 23 de la CPP.

La jurisprudencia ha enfatizado que el despido sólo será válido si se acredita de manera objetiva y fehaciente que la conducta del trabajador ha comprometido gravemente la relación laboral. El artículo 26 de la LPCL señala expresamente que las faltas graves deben ser “comprobadas objetivamente en el procedimiento laboral”, sin que baste para ello la mera alegación del empleador ni la invocación genérica de pérdida de confianza.

Desde la doctrina, Pasco Cosmópolis (1985) sostiene que la falta grave “es un incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral” (p. 269). De manera concordante, Toyama Miyagusuku advierte que no toda infracción configura una causal de despido, pues debe tratarse de una conducta que afecte de modo esencial los elementos de la relación laboral, especialmente la confianza” (2009, p. 120-154).

En la Casación analizada, la Corte Suprema de Justicia determinó que el uso del correo electrónico institucional con fines personales por parte de la trabajadora no configuró una falta grave, al no haberse demostrado ni la habitualidad de la conducta ni su impacto negativo en el cumplimiento de las funciones. De hecho, el Tribunal observó que la empleadora no había acreditado daño alguno ni había demostrado la existencia de una política interna que prohibiera expresamente tal uso.

En suma, la calificación de una conducta como falta grave no puede basarse en criterios subjetivos o suposiciones de pérdida de confianza, sino que debe derivarse de hechos debidamente probados, enmarcados en una causal previamente tipificada, y que revelen una afectación sustancial a la relación de trabajo. La jurisprudencia, la doctrina y el marco legal vigente convergen en exigir un estándar probatorio estricto y una interpretación restrictiva de las causales de despido, precisamente por el impacto que conlleva la extinción del vínculo laboral para el trabajador.

En el caso particular, materia de análisis, se argumentó que la conducta desplegada por el trabajador configuró una falta grave por vulneración de la buena fe laboral, afectando de este modo la confianza depositada por el empleador. Siendo necesaria el desarrollo de este concepto.

5.1.2. El principio de la buena fe laboral y su aplicación razonable

El principio de buena fe laboral constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho del Trabajo, con carácter normativo vinculante y no meramente ético o declarativo. La buena fe se configura como la base axiológica del Derecho del Trabajo, permeando todo el sistema normativo laboral, de forma expresa o implícita, y constituyendo un criterio de interpretación y aplicación de las normas. Tal reconocimiento ha sido reafirmado por la Corte Suprema en la Casación N.º 23974-2021-Lima, donde se precisa que “no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible” (Herrera Guerra: 2025)

Desde la doctrina nacional, Mario Pasco Cosmópolis (1985) explica que la buena fe laboral es la base de los deberes colaterales, aquellos que exceden el mero cumplimiento de las obligaciones principales del contrato de trabajo, tales como la cooperación, la lealtad y la transparencia. Se advierte que la invocación de este principio no puede quedar a libre criterio del empleador, debiendo responder a parámetros jurídicos claros para garantizar el equilibrio dentro de la relación laboral.

Asimismo, el artículo 25 inciso a) de la LPCL establece como falta grave el “incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”. Sin embargo, como precisa la jurisprudencia, esta cláusula legal debe ser interpretada restrictivamente. En el caso Casación Laboral N.º 21347-2018-Tumbes, por ejemplo, se reafirma que el despido solo será válido cuando se demuestre la existencia de un animus nocendi, es decir, una intención de dañar, y que la conducta haya generado un perjuicio o afectación grave al vínculo laboral, conforme a un análisis razonado y proporcionado (f.j. 16)

La buena fe laboral, por lo tanto, actúa como un parámetro de control sobre las decisiones disciplinarias del empleador. Su invocación no puede ser una cláusula general y abierta, sino que debe basarse en una comprobación objetiva de los hechos que justifiquen su aplicación. Esto asegura que no se utilice como una justificación para imponer sanciones desproporcionadas o infundadas.

En conclusión, la aplicación razonable del principio de buena fe laboral exige:

1. Que el incumplimiento del trabajador sea real, imputable y objetivamente comprobado.
2. Que dicho incumplimiento sea de tal magnitud que haga insostenible la relación laboral.
3. Que el empleador respete los principios de razonabilidad, proporcionalidad y debido proceso al imponer la sanción.

Solo bajo estos criterios se puede considerar jurídicamente válida la extinción del contrato de trabajo por quebrantamiento de la buena fe. De lo contrario, como ocurrió en la Casación N.º 48825-2022-Lima, en la que no se acreditó ni la habitualidad ni el perjuicio derivados del uso personal del correo institucional, el despido resulta desproporcionado y, por tanto, inválido.

5.1.3. El poder de dirección y fiscalización del empleador

A partir del análisis anterior sobre el principio de la buena fe laboral como principio del vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador, corresponde ahora examinar los poderes que derivan de la relación laboral. Siendo dicha relación de subordinación, en especial el poder de dirección y fiscalización del empleador. Estos poderes no sólo explican la legitimidad del control sobre la ejecución de las labores, sino también constituyen el marco dentro del cual debe evaluarse si el uso personal del correo institucional, cuando no genera una afectación sustancial, puede ameritar una medida disciplinaria tan gravosa como el despido.

Siguiendo a Neves Mujica (2007), la relación laboral se configura a partir de tres elementos esenciales: “i) la prestación personal del servicio, ii) la remuneración y iii) la subordinación” (p. 24-29). Este último elemento, la

subordinación, resulta especialmente relevante en el presente análisis, pues constituye el fundamento jurídico de los poderes que ejerce el empleador sobre el trabajador.

Así, el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, LPCL (1997), la define como:

“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.”(p. 9)

En virtud de la relación de subordinación propia del contrato laboral, el trabajador asume el compromiso de cumplir personalmente las labores encomendadas por su empleador, siguiendo las directrices y estructura organizativa de la empresa. Por su parte, el empleador obtiene ciertas prerrogativas para fijar las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la prestación del servicio y ejercer su control sobre el desarrollo de las mismas.

En este sentido, Ermida y Hernández (2003) precisan que: “el trabajador al sujetarse al poder directivo del empleador, se sujeta al ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, el cual puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas.” (p. 284)

A partir de esta premisa, se identifican dos manifestaciones esenciales de la facultad del empleador: la potestad directiva y la potestad de fiscalización. Estas atribuciones guardan una relación estrecha con el principio de subordinación, en la medida en que facultan al empleador para estructurar el proceso productivo, impartir instrucciones sobre la ejecución de las tareas y verificar su realización conforme a lo establecido.

La facultad de dirección otorga entonces al empleador la posibilidad de definir normas internas, emitir reglamentos, establecer directrices laborales y delinear los procedimientos que deben seguir los trabajadores en el cumplimiento de

sus funciones. Además, le confiere la autoridad para aplicar medidas disciplinarias frente a incumplimientos, siempre que estas se encuentren fundamentadas en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y respeto al debido procedimiento.

En el escenario actual, donde las tecnologías digitales ocupan un rol central en el entorno empresarial, la potestad directiva del empleador se extiende también a la regulación del uso de medios informáticos, como el correo corporativo, los dispositivos electrónicos y el acceso a internet. La empresa tiene, por tanto, la potestad de establecer políticas específicas sobre el uso adecuado de dichos recursos, definiendo claramente los límites entre el uso laboral y el uso personal.

Por su parte, el poder de fiscalización, aunque no está expresamente regulado en forma autónoma dentro de la legislación peruana, constituye una extensión natural del poder de dirección. No basta que el empleador dicte órdenes y establezca normas; resulta imprescindible que pueda verificar el cumplimiento efectivo de las mismas. Así lo explica Muñoz (2024), al señalar que: “La fiscalización (...) otorga al empleador la potestad para verificar, vigilar y controlar que las órdenes, normas y reglamentos dictados por la empresa sean cumplidos a cabalidad por los trabajadores.” (p. 12)

El poder de fiscalización faculta al empleador para implementar mecanismos destinados a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador. Esta atribución incluye, conforme a las políticas internas previamente definidas, la posibilidad de supervisar el uso de los recursos institucionales puestos a disposición del trabajador para el desempeño de sus funciones. Tal facultad cobra especial importancia en situaciones donde se detecta un uso personal de herramientas como el correo electrónico corporativo, permitiendo a la empresa constatar posibles infracciones a las normas internas o la comisión de conductas sancionables disciplinariamente. Sin embargo, como se evidenció en la Casación N.º 48825-2022-Lima, la falta de una política clara y previa sobre el uso del correo institucional y la ausencia de medidas menos gravosas que el despido reflejan una actuación que no

supera el test de razonabilidad ni se ajusta a los principios de legalidad y proporcionalidad exigibles.

Las facultades de dirección y fiscalización que ejerce el empleador encuentran respaldo en el principio de libertad de empresa, consagrado en el artículo 59 de la CPP. Esta disposición establece que el Estado promueve la generación de riqueza y garantiza las libertades de trabajo, empresa, comercio e industria, siempre que su ejercicio no vulnere la moral, la salud o la seguridad públicas. En ese marco, dichas prerrogativas permiten al empleador organizar y supervisar la actividad productiva dentro de los límites constitucionalmente permitidos (Constitución Política del Perú, 1993, p. 20)

El reconocimiento constitucional de la libertad de empresa concede al empleador una esfera de autonomía para estructurar y gestionar su actividad económica de acuerdo con sus objetivos empresariales, siempre dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. No obstante, dicha libertad no es absoluta, ya que debe ejercerse en armonía con los derechos fundamentales del trabajador, los cuales gozan de protección tanto a nivel constitucional como en la normativa laboral vigente

5.1.4 Estándar de razonabilidad y proporcionalidad en la aplicación de sanciones

Ahora bien, es imprescindible examinar el estándar de razonabilidad y proporcionalidad que rige la aplicación de sanciones dentro de la relación laboral. En virtud del principio de legalidad y del respeto a los derechos fundamentales del trabajador, ninguna sanción puede ser adoptada arbitrariamente o con base únicamente en la facultad empresarial, sino que debe observarse una estricta proporcionalidad entre la infracción cometida y la medida correctiva impuesta.

La facultad sancionatoria tiene respaldo en el artículo 59 de la Constitución que reconoce la libertad de empresa y, expresamente, en el artículo 9 de la LPCL que reconoce como facultad del empleador la de “sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador” (subrayado nuestro)

Este principio también se encuentra reconocido en la doctrina. Para Espinoza Escobar, “que el empleador sea capaz de sustentar de modo objetivo que la aplicación de la sanción se corresponde con la existencia de una causa justa” (p. 5).

En el contexto del expediente 02004-2021-0-1801-JR-LA-09 y la Casación N.º 48825-2022-Lima, la Corte Suprema concluyó que la conducta atribuida a la trabajadora el uso del correo electrónico institucional con fines personales no resultaba lo suficientemente grave como para justificar su despido, especialmente considerando que: i) no existía prueba de habitualidad ni perjuicio para la empresa, ii) no se acreditó daño funcional concreto, y iii) la empresa no contaba con una política clara sobre el uso del correo institucional.

Estas circunstancias reflejan una desproporción entre la infracción y la sanción aplicada, vulnerando así el principio de razonabilidad. De acuerdo con lo establecido por el TC, la razonabilidad es un criterio vinculado a la justicia, permite controlar la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, como lo son las relacionadas a la facultad sancionatoria del empleador. La razonabilidad implica “encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional” (STC 00535-2009-AA/TC, 2009, f.j.17)

En suma, el estándar de razonabilidad exige que el empleador evalúe alternativas menos lesivas que el despido, especialmente cuando el hecho no representa una conducta dolosa ni reiterada. Además, impone la obligación de justificar adecuadamente la medida, respetando el debido proceso y evitando actuaciones desproporcionadas que lesionen los derechos fundamentales del trabajador.

5.2. ¿Puede el empleador revisar el contenido del correo institucional sin orden judicial en el contexto de una relación laboral?

Ahora bien un punto importante y el cual generó el interés de este informe es las tecnologías dentro del ámbito laboral. En el marco del derecho laboral contemporáneo, el avance de las tecnologías de la información ha incorporado nuevas variables a la dinámica del vínculo de subordinación. El uso de

herramientas digitales como el correo electrónico institucional plantea desafíos respecto del alcance del poder de fiscalización del empleador y sus límites constitucionales. Este poder, aunque legítimo, debe ejercerse en estricto respeto a los derechos fundamentales del trabajador, particularmente a la intimidad, dignidad y a la inviolabilidad de sus comunicaciones, conforme lo dispone el artículo 2 inciso 10 de la CPP.

El expediente 02004-2021-0-1801-JR-LA-09, materia de análisis, deja constancia de que la trabajadora utilizó el correo electrónico institucional de forma ocasional y sin intención dolosa, y que dicha conducta no implicó una desatención de sus funciones ni generó daño al empleador. La empresa, al carecer de normativa interna clara que prohíba expresamente ese uso, incurrió en una vulneración del principio de legalidad al pretender sancionar una conducta no regulada previamente. Este principio, base del derecho sancionador, exige que las conductas sancionables estén previamente determinadas de manera clara y precisa en una norma de carácter general.

Asimismo, el TC, en la STC N.º 04224-2009-PA/TC, ha afirmado que el derecho a la intimidad de los trabajadores no se extingue por el hecho de que las herramientas de comunicación sean proporcionadas por el empleador. El empleador no puede acceder al contenido de los correos electrónicos institucionales sin autorización judicial o sin una política interna previa y conocida que legitime dicha revisión. Esto implica la necesidad de que cualquier fiscalización digital respete principios como el de necesidad, idoneidad, proporcionalidad y previsibilidad, desarrollados también por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Barbulescu vs. Rumanía* (2017).

La expectativa razonable de privacidad del trabajador no se disuelve automáticamente por el uso de medios institucionales, siendo indispensable que el empleador informe expresamente al trabajador que sus comunicaciones pueden ser fiscalizadas y con qué límites. De lo contrario, cualquier revisión constituye una infracción al derecho a la intimidad y genera una ilicitud probatoria si se utiliza dicha información para justificar un despido.

Por tanto, el poder de fiscalización sobre herramientas digitales debe ejercerse bajo estándares constitucionales. Cualquier intervención del empleador en la correspondencia electrónica del trabajador debe estar prevista en el reglamento interno de trabajo y comunicada previamente, sin lo cual se torna ilegítima. Este fue precisamente uno de los fundamentos determinantes en la Casación N.º 48825-2022-Lima: la Corte constató la inexistencia de una normativa interna que definiera claramente el uso permitido del correo institucional, así como la ausencia de proporcionalidad entre la conducta de la trabajadora y la sanción de despido impuesta.

En consecuencia, la Casación N.º 48825-2022-Lima evidencia que el ejercicio del poder de fiscalización sobre medios digitales no puede obviar los derechos fundamentales del trabajador. El empleador tiene el deber de reglamentar previamente el uso de herramientas digitales y establecer los límites de su fiscalización. Sólo en ese marco normativo, informado y proporcionado, podrá considerarse válida cualquier medida disciplinaria basada en conductas vinculadas al uso de dichos recursos.

5.2.1. El derecho a la privacidad y su protección en el ámbito laboral

En el contexto actual del trabajo digitalizado, el derecho a la privacidad en el ámbito laboral se ha convertido en un componente esencial de la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Este derecho, reconocido expresamente en el artículo 2 inciso 10 de la CPP, abarca la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, incluyendo aquellos generados o utilizados en herramientas institucionales como el correo electrónico corporativo.

La jurisprudencia nacional y comparada ha dejado en claro que el uso de herramientas tecnológicas en el trabajo no elimina la expectativa razonable de privacidad del trabajador. El TC, en la STC Exp. N.º 04224-2009-PA/TC, estableció que toda forma de intervención sobre las comunicaciones electrónicas requiere autorización judicial o el consentimiento libre e informado del trabajador, pues lo contrario supondría una violación del derecho a la intimidad.

En esa línea, la Casación N.º 48825-2022-Lima reiteró la vigencia de este derecho en el entorno digital laboral. La Corte Suprema invalidó el despido de una trabajadora basado en correos institucionales revisados sin consentimiento ni existencia de una política interna previa que regulara expresamente el uso personal del correo electrónico. La decisión resaltó la inexistencia de prueba objetiva de afectación funcional ni de habitualidad, lo cual constituye un precedente relevante al confirmar que la mera utilización ocasional del correo institucional con fines personales no configura una falta grave por sí misma.

En la tesis “La vulneración del derecho a la intimidad y a la privacidad en el entorno digital en el Perú” Montes Sanchez se sostiene que la expectativa razonable de privacidad no desaparece por el solo hecho de utilizar herramientas informáticas provistas por el empleador, sobre todo si no existe reglamentación clara ni consentimiento informado (2024). En ese sentido entonces es necesario que cualquier fiscalización debe limitarse al mínimo necesario y estar debidamente justificada, no pudiendo fundarse en una sospecha genérica o sin análisis contextual del caso.

En consecuencia, la revisión del correo institucional, en ausencia de autorización judicial o una política interna clara y difundida, constituye una violación directa al derecho a la privacidad del trabajador. Como se constató en el expediente 02004-2021-0-1801-JR-LA-09, no solo se vulneró este derecho, sino que la prueba obtenida de forma ilícita fue indebidamente utilizada para sustentar el despido. La Corte Suprema, actuando conforme a los principios del debido proceso, legalidad sancionadora y protección de derechos fundamentales, declaró improcedente la medida, sentando una pauta relevante para casos similares.

Por lo tanto, en el marco jurídico peruano, la privacidad en el entorno laboral digital no es una concesión del empleador, sino un derecho constitucional del trabajador que debe ser plenamente respetado, especialmente cuando se trata de medidas disciplinarias con impacto en la continuidad del vínculo laboral.

5.2.2. El derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones

El derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones constituye una garantía fundamental consagrada en el artículo 2, inciso 10, de la CPP. Este derecho protege no sólo las comunicaciones privadas en el ámbito personal, sino también aquellas que se desarrollan dentro del entorno laboral, especialmente cuando se utiliza el correo electrónico institucional. En este sentido, la inviolabilidad se vincula estrechamente con el respeto a la privacidad y la dignidad del trabajador, pilares esenciales en un Estado constitucional de derecho.

Desde una perspectiva constitucional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que el respeto a la vida privada y a las comunicaciones es una condición esencial para la libertad individual y la autonomía de la persona, incluso en el ámbito laboral. Este estándar también ha sido adoptado por el TC, que ha señalado que el control empresarial sobre los medios informáticos debe ajustarse a los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad (STC Exp. N.º 04224-2009-PA/TC).

El documento académico “Hacia una adecuada protección del Derecho Fundamental al Secreto e Inviolabilidad de las Comunicaciones en la Relación Laboral” sostiene que el derecho al secreto de las comunicaciones no desaparece por el uso de canales corporativos, ya que este se proyecta a todo espacio donde el trabajador mantiene una expectativa razonable de confidencialidad (Feijóo, 2021, p. 4). Esto implica que el correo electrónico institucional, aunque proporcionado por el empleador, no puede ser revisado libremente sin una base legal expresa o sin el consentimiento informado del trabajador.

En este punto es importante señalar que no todos los autores se encuentran de acuerdo con la expectativa razonable de privacidad, el magistrado Eto Cruz señala respecto del derecho fundamental que este “no se encuentra referido al tipo de contenido o mensaje comunicado, sino a la cualidad del medio empleado a partir de la cual surge una expectativa de confidencialidad” (Expediente 03599-2010- AA/TC, 2012, fundamento 9; Expediente 00114-2011-PA/TC, 2012, fundamento 9) de esta manera el elemento central es el tipo de medio utilizado. En la misma línea de los expedientes, el magistrado

Álvarez Miranda sostiene que las cuentas de correo electrónico que son propiedad del empleador deben ser utilizadas exclusivamente para fines laborales (Expediente 03599-2010-AA/TC, 2012; Expediente 00114-2011-PA/TC, 2012). Esto se justifica en que la marca o nombre comercial del empleador podría verse afectado a través de estas comunicaciones, lo que también podría derivar en futuros litigios judiciales. No obstante, Feijóo Cambiaso señala que estas son resoluciones antiguas y que actualmente debe considerarse el Expediente 5532-2014-PA/TC, en el que los fundamentos 4 y 5 establecen que la intervención del empleador en los medios informáticos proporcionados a los trabajadores, sin que se haya iniciado previamente una investigación judicial, constituye una vulneración del derecho fundamental al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones (Expediente 5532-2014-PA/TC, 2018).

Esta posición ha sido confirmada en la Casación N.º 48825-2022-Lima, materia de análisis, en la cual la Corte Suprema determinó que el empleador accedió de forma ilegítima al correo institucional de la trabajadora sin haber acreditado ni autorización judicial ni una política expresa que le permitiera hacerlo.

De igual manera Pacheco Ormeño y Aguilar Villanueva (2023) enfatiza que el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones no se reduce a una protección formal, sino que exige garantías sustantivas y procedimentales frente a posibles intromisiones arbitrarias del empleador. Señala que “la sola titularidad del canal de comunicación por parte del empleador no legitima la revisión unilateral de su contenido” y que esta práctica afecta el principio de dignidad del trabajador, generando un desequilibrio estructural en la relación laboral (Pacheco y Aguilar, 2013, pp. 66-67). Este razonamiento refuerza la idea de que la subordinación laboral no puede extenderse a esferas íntimas o protegidas sin base normativa clara y justificación legítima.

Por lo tanto, la inviolabilidad de las comunicaciones en el ámbito laboral no puede ser objeto de restricción arbitraria por parte del empleador. Su protección exige no solo un respeto formal, sino también una operativización práctica mediante políticas claras, comunicación efectiva al trabajador y respeto al debido proceso. La omisión de estas condiciones como ocurrió en el caso

analizado genera la nulidad del acto sancionador y obliga a restituir los derechos vulnerados.

5.3. ¿Puede usarse como prueba válida el contenido del correo institucional obtenido sin autorización judicial para justificar una sanción disciplinaria o un despido?

Luego de haber desarrollado los fundamentos normativos y jurisprudenciales que delimitan el ejercicio del poder de dirección por parte del empleador, así como los derechos fundamentales que asisten al trabajador en el contexto laboral, corresponde ahora abordar un elemento clave para resolver el caso examinado en la Casación N.º 48825-2022-Lima: la validez jurídica de emplear como medio probatorio el contenido del correo electrónico institucional cuando este ha sido accedido sin autorización judicial previa.

Este aspecto resulta crucial para el análisis, ya que no basta con acreditar la presunta comisión de una falta laboral; es imprescindible verificar si el medio probatorio utilizado para sostener dicha imputación ha sido obtenido respetando los principios constitucionales y el marco legal vigente. En el caso concreto, la empresa Proyectos Especiales Pacífico S.A. cesó a la trabajadora bajo el argumento de un uso indebido del correo institucional con fines personales. No obstante, la Corte Suprema, al resolver el recurso de casación, concluyó que no existía prueba suficiente que evidenciara un perjuicio concreto, una reiteración en la conducta, ni una afectación sustancial al principio de buena fe en la relación laboral.

En este contexto, el eje del debate radica en determinar si el empleador, al ejercer su facultad de fiscalización, puede acceder al contenido del correo electrónico institucional sin autorización judicial, y si dicho contenido puede ser utilizado válidamente como base para una medida disciplinaria. En el fallo objeto de análisis, la Corte concluyó que la empresa no había demostrado la existencia de una política expresa y previa sobre el uso del correo institucional que informara a la trabajadora sobre la posibilidad de monitoreo o intervención. Esta omisión resulta crucial, ya que, en ausencia de una normativa interna clara, se crea una expectativa razonable de privacidad por parte del trabajador.

Esta exigencia también ha sido confirmada por el TC en la Sentencia del Expediente N.º 04386-2017-PA/TC, en la que se estableció que el empleador no tiene la facultad de revisar el contenido del correo electrónico institucional a menos que exista una política de uso previamente comunicada al trabajador o, en su defecto, una orden judicial debidamente justificada. Este pronunciamiento refuerza la idea de que el derecho a la intimidad del trabajador sigue estando protegido, incluso cuando se utilicen medios tecnológicos proporcionados por el empleador.

A partir de ello, resulta indispensable abordar un aspecto medular del caso: la prueba y su conformidad con los estándares constitucionales de obtención.

5.3.1. El principio de exclusión de la prueba ilícita en el proceso laboral

La exclusión de pruebas obtenidas vulnerando derechos fundamentales constituye un principio rector del proceso judicial, en tanto establece que no puede otorgarse validez a medios probatorios cuya obtención haya transgredido garantías constitucionales. Este principio reviste especial relevancia en el ámbito laboral, donde la necesidad de proteger la posición del trabajador exige equilibrar las prerrogativas disciplinarias del empleador con el respeto irrestricto a los derechos fundamentales.

En esta línea, la Casación bajo análisis concluyó que la prueba aportada por la empleadora debía considerarse inválida, al no haberse acreditado ni una normativa interna clara que legitimara su revisión, ni la existencia de autorización judicial que habilitara la intervención del correo institucional.

En ese sentido, revisamos la sentencia del Expediente N.º 03599-2010-PA/TC, que señaló que el contenido de las comunicaciones, incluso cuando estas se realicen mediante canales institucionales se encuentra protegido por el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, cuya intervención sólo puede ser legítima en situaciones excepcionales y bajo supervisión judicial.

Complementariamente, en el Expediente N.º 04386-2017-PA/TC, el mismo TC fue enfático al señalar que, para que una intervención del empleador en los

correos institucionales del trabajador sea compatible con el respeto de los derechos fundamentales, debe existir una política interna previa, debidamente comunicada y aceptada por el trabajador. La falta de estos requisitos convierte cualquier acceso no autorizado en una vulneración que invalida la prueba obtenida.

La posición adoptada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Barbulescu contra Rumania* (2017) refuerza esta línea interpretativa desde el ámbito internacional. En dicho pronunciamiento, el Tribunal determinó que el empleador vulneró el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos al acceder a los correos electrónicos del trabajador sin haberle comunicado de manera previa y clara la posibilidad de una supervisión. A partir de este caso, se consolidó el estándar de la “expectativa razonable de privacidad”, el cual consideramos plenamente aplicable al sistema jurídico peruano, en la medida en que refuerza la protección de la intimidad del trabajador frente al poder de control empresarial.

En el caso nacional analizado, se declaró inadmisibile el medio probatorio presentado por la empleadora, al haber sido obtenido infringiendo el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, previsto en el artículo 2, inciso 10, de la CPP. Esta decisión reafirma que no basta con que la prueba evidencie una falta disciplinaria si su obtención se ha realizado en contravención del marco constitucional. La ilicitud en la forma de obtención contamina su eficacia probatoria, en resguardo de las garantías fundamentales del trabajador.

Desde el ámbito doctrinario, Soto Zevallos (2020) advierte que admitir en el proceso laboral pruebas que han sido obtenidas vulnerando derechos fundamentales resulta incompatible con un proceso respetuoso de las garantías constitucionales, incluso si tales medios probatorios ofrecen evidencia de hechos relevantes. Según el autor, el derecho a la exclusión de la prueba ilícita posee carácter autónomo como garantía constitucional, tal como ha sido reconocido por el TC, constituyéndose en una herramienta esencial para resguardar el debido proceso, la integridad del trabajador y la protección de sus datos personales (Soto Zevallos, 2020, p. 126).

En consecuencia, aunque el proceso laboral no establezca de manera expresa una regla de exclusión para la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales, corresponde al juez aplicar los principios de jerarquía constitucional y los compromisos internacionales en materia de derechos humanos. En este contexto, la inclusión de correos electrónicos accedidos sin autorización judicial y sin el respaldo de políticas internas claras y previamente comunicadas resulta incompatible con los estándares del ordenamiento jurídico. Admitir tales elementos probatorios no solo desvirtuaría las garantías procesales básicas, sino que también implicaría validar actuaciones empresariales que se apartan de los principios de un Estado constitucional de derecho, debilitando la protección reforzada que el orden jurídico otorga al trabajador.

En definitiva, permitir la incorporación en el proceso judicial de medios probatorios obtenidos al margen del marco constitucional, sin observar el derecho a la intimidad ni el principio de legalidad, compromete seriamente las garantías que protegen al trabajador frente al poder disciplinario del empleador. Por esta razón, la exclusión de dichas pruebas no solo se justifica, sino que se vuelve necesaria para salvaguardar la legitimidad del proceso y prevenir el uso de mecanismos de control empresarial incompatibles con un orden jurídico respetuoso de los derechos fundamentales. Este principio, por tanto, no solo confirma el rol central de las garantías constitucionales en el ámbito laboral, sino que también se erige como un freno necesario frente a posibles excesos en el ejercicio de las facultades del empleador.

5.3.2. Alternativas legítimas: monitoreo con consentimiento y advertencia previa

La prohibición del uso de pruebas obtenidas ilícitamente no implica que todo mecanismo de control empresarial sobre los medios digitales institucionales resulte vedado. Por el contrario, en el ejercicio legítimo de las facultades de dirección y fiscalización, el empleador puede implementar formas de supervisión compatibles con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente los vinculados a la privacidad y la inviolabilidad de sus comunicaciones.

Una modalidad legítima de control es aquella que se realiza con base en el consentimiento previo y debidamente informado del trabajador, junto con una advertencia clara y anticipada sobre la posibilidad de fiscalización. Tanto la jurisprudencia nacional como los estándares internacionales han reconocido que, cuando el empleador establece políticas explícitas que comunican de manera transparente la eventual revisión del correo institucional u otros medios digitales proporcionados, y dicho control se ejecuta respetando criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, la intervención puede considerarse válida desde el punto de vista constitucional.

Dentro de este contexto, consideramos imprescindible que, en aquellos casos donde se requiera el consentimiento del trabajador para la fiscalización de sus comunicaciones, este sea prestado de manera libre, expresa y bajo condiciones que aseguren su plena eficacia jurídica. No es suficiente la inclusión de cláusulas amplias o ambiguas en el contrato laboral o en documentos internos; por el contrario, es necesario que el trabajador haya sido informado de forma clara, específica y verificable acerca de las circunstancias bajo las cuales sus comunicaciones podrían ser objeto de revisión. Esta exigencia se encuentra alineada con el principio de transparencia que rige las relaciones laborales, el cual impone que toda medida de control sea inteligible, accesible y conocida por los trabajadores.

Este planteamiento busca armonizar el respeto a los derechos fundamentales del trabajador con la facultad legítima del empleador de prevenir usos indebidos de los recursos tecnológicos de la empresa. En efecto, tal como ha sostenido el TC en el Expediente N.º 04386-2017-PA/TC, si bien el contenido de las comunicaciones electrónicas goza de protección constitucional, dicha garantía puede verse limitada si el trabajador ha sido previamente advertido sobre las condiciones de uso de los medios institucionales y la posibilidad de que estos sean objeto de supervisión. En ausencia de dicha advertencia previa, el contenido no puede ser admitido como prueba, salvo que su intervención haya sido autorizada mediante resolución judicial debidamente motivada.

En la resolución analizada, la Corte sostuvo que el acceso al contenido del correo institucional sólo sería válido si se cuenta con autorización judicial

previa. Si bien este enfoque refuerza la tutela de los derechos fundamentales, puede ser criticado por su rigidez interpretativa, al omitir otros mecanismos jurídicamente legítimos como el consentimiento informado o el Reglamento Interno de Trabajo ampliamente reconocidos tanto en la doctrina nacional como en la jurisprudencia internacional.

Esta postura estricta impone una carga desmesurada al empleador, quien, incluso actuando con diligencia y basándose en sospechas razonables sobre una posible infracción disciplinaria, se ve obligado a iniciar un procedimiento judicial para acceder a una herramienta tecnológica que es de su propiedad. Esto puede resultar en demoras innecesarias, altos costos procesales y limitaciones prácticas para el ejercicio oportuno de su facultad sancionadora.

Frente a esta problemática, es razonable adoptar una interpretación más equilibrada que reconozca la validez de estos mecanismos como una vía legítima para permitir ciertos controles. Lo fundamental será que el trabajador esté informado de manera clara y anticipada sobre la posibilidad de que sus comunicaciones sean revisadas, lo que excluye cualquier intervención sorpresiva o arbitraria.

Esta propuesta se enmarca dentro de los principios de buena fe, transparencia y previsibilidad que rigen las relaciones laborales modernas. En tal sentido, proteger el derecho a la intimidad no significa su absolutización, sino su adecuada conciliación con el ejercicio legítimo del poder de fiscalización del empleador. Impedir por completo la posibilidad de revisión sin mandato judicial puede dar lugar a una interpretación desmesurada de los derechos fundamentales, desvirtuando la reciprocidad del vínculo laboral y pasando por alto los deberes de conducta leal y diligente que también corresponden al trabajador.

5.3.3. Propuestas de interpretación flexible para contextos de inmediatez laboral

El desarrollo argumentativo expuesto ha mostrado que el uso de herramientas digitales por parte de los trabajadores, como el correo electrónico institucional, crea áreas de conflicto entre el derecho a la intimidad personal y las facultades

de fiscalización del empleador. Esta tensión se intensifica cuando surgen situaciones que requieren una respuesta inmediata del empleador ante indicios sólidos de una posible infracción laboral, especialmente en contextos relacionados con la protección de activos, la gestión de riesgos operativos o el cumplimiento urgente de obligaciones normativas.

Ante este escenario, resulta necesario establecer criterios interpretativos que brinden al empleador un margen de actuación razonable y constitucionalmente válido, sin vulnerar las garantías fundamentales del trabajador. La exigencia estricta de una autorización judicial previa, como la adoptada en la sentencia objeto de estudio, aunque responde a una visión garantista del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, puede ser difícil de aplicar en situaciones donde la demora judicial implique riesgos significativos, como pérdidas patrimoniales, filtraciones de información confidencial o el incumplimiento de normativas con consecuencias graves.

Ante ello, diversas aproximaciones doctrinales y jurisprudenciales han propuesto la aplicación de un juicio de ponderación contextual, que considere elementos como el medio de comunicación utilizado, el grado de información previa brindada al trabajador respecto a posibles controles, la gravedad de la conducta presuntamente infractora y la urgencia de la intervención. Desde esta perspectiva, sería jurídicamente admisible una actuación puntual, excepcional y debidamente justificada por parte del empleador, siempre que se observen los principios de proporcionalidad, necesidad y transparencia en su ejecución.

En este sentido, el TC ha señalado que la actividad de control empresarial no infringe necesariamente el derecho a la intimidad, siempre que se realice dentro de límites razonables y con respeto a la dignidad del trabajador (STC Exp. N.º 03599-2010-PA/TC). Este enfoque indica que la protección de los derechos fundamentales no debe considerarse un obstáculo insuperable para el ejercicio del poder de fiscalización, sino como una directriz de control que requiere equilibrio, racionalidad y justificación en cada caso específico.

En la misma línea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que, en el ámbito laboral, una intervención en la esfera de la privacidad puede

ser legítima cuando se demuestra su necesidad, se respeta el principio de proporcionalidad y los trabajadores han sido informados de manera clara y anticipada sobre la posibilidad de supervisión. Este criterio se inscribe en una visión equilibrada de los derechos fundamentales frente a las facultades de control del empleador.

Desde este enfoque, podría sostenerse que, ante circunstancias calificadas de urgencia, el empleador estaría facultado para efectuar una verificación técnica del contenido del correo corporativo, sin requerir autorización judicial previa, siempre que exista una advertencia previa y se cuente con justificación documentada que acredite la necesidad y proporcionalidad de dicha medida.

No se trata, entonces, de validar un poder de inspección ilimitado, sino de reconocer que la interpretación de las normas debe ajustarse a las dinámicas del entorno digital actual, donde los riesgos operativos y las contingencias legales pueden cambiar tan rápidamente que una respuesta exclusivamente judicial podría resultar ineficaz o desactualizada.

Por lo tanto, una aplicación flexible del principio de exclusión de la prueba ilícita no implica en ningún caso renunciar a la protección de los derechos fundamentales, sino más bien la necesidad de equilibrarlos con las demandas reales de la gestión empresarial. Ello implica establecer criterios interpretativos que, sin debilitar la expectativa razonable de privacidad del trabajador, habiliten al empleador a actuar de manera legítima ante situaciones excepcionales, siempre que su intervención se mantenga dentro de los márgenes constitucionales de legalidad, razonabilidad, necesidad y proporcionalidad.

5.4. Consecuencias jurídicas de la ausencia de regulación interna clara sobre el uso del correo institucional y su fiscalización por parte del empleador

La carencia de una normativa interna específica sobre el uso del correo electrónico institucional y su fiscalización por parte del empleador conlleva repercusiones jurídicas relevantes, especialmente en lo que respecta a la legitimidad del ejercicio del poder disciplinario. Tal como quedó demostrado en el pronunciamiento emitido en el caso objeto de análisis, la ausencia de

directrices claras en el reglamento interno, previamente comunicadas al personal, impide reconocer como válidos aquellos elementos probatorios obtenidos mediante revisiones unilaterales, incluso si los medios tecnológicos utilizados son propiedad de la empresa.

En esa línea, el criterio adoptado fue de naturaleza garantista, al supeditar la validez de la prueba a la existencia de consentimiento del trabajador o a una autorización judicial previa. Sin embargo, lo cuestionamos por su excesiva rigidez, ya que no contempla situaciones donde, por razones operativas o de inmediatez, mecanismos como la advertencia previa o el consentimiento informado pueden cumplir razonablemente la función de resguardar los derechos fundamentales, sin paralizar las facultades de supervisión del empleador. Sujetar toda forma de fiscalización digital al control judicial menoscaba parcialmente el alcance de la libertad de empresa, reconocida en la CPP, la cual otorga al empleador la facultad de organizar, dirigir y proteger su actividad económica.

En definitiva, la inexistencia de políticas internas sobre el uso de recursos digitales no solo obstaculiza la imposición válida de sanciones disciplinarias, sino que también restringe injustificadamente el ámbito de actuación legítima del empleador. Este desequilibrio podría superarse mediante una interpretación evolutiva y razonable del principio de legalidad en el ámbito de las relaciones laborales, que permita compatibilizar el respeto de los derechos fundamentales con la necesidad de preservar el orden, la productividad y la eficiencia organizacional.

5.4.1. Importancia del RIT en el ejercicio del *ius variandi*

La inexistencia de disposiciones claras que regulen el uso del correo electrónico institucional, como se ha desarrollado en los apartados precedentes, no solo genera ambigüedad respecto a los alcances del control ejercido por el empleador, sino que también compromete la validez jurídica del ejercicio de su potestad sancionadora. En este marco, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) se erige como una herramienta normativa esencial para concretar, de manera legítima, el ejercicio del *ius variandi*, entendido como la

facultad del empleador de introducir modificaciones razonables y proporcionales en la organización del trabajo.

De acuerdo con LPCL, el empleador cuenta con la prerrogativa de reglamentar las labores, dirigir su ejecución y aplicar sanciones disciplinarias, siempre dentro de criterios de razonabilidad. Sin embargo, para que tales atribuciones sean válidas y exigibles, deben haber sido previamente definidas y notificadas a los trabajadores.

En este contexto, la Corte al pronunciarse sobre el caso analizado, reconoció que la falta de una política clara sobre el uso del correo institucional generaba en la trabajadora una expectativa razonable de privacidad. Esta omisión no solo descalificó la prueba obtenida sin el consentimiento de la trabajadora, sino que también impidió que se configurara una falta grave conforme a lo establecido en el artículo 25 de la LPCL, deslegitimando la medida disciplinaria tomada. En el caso en cuestión, la empresa justificó la revisión del correo y el posterior despido argumentando una ruptura de la buena fe laboral, pero la ausencia de una norma interna que autorizara expresamente dicha intervención invalidó tanto el respaldo normativo como probatorio de la decisión tomada.

En efecto, el RIT debe ser entendido no sólo como una herramienta administrativa, sino como una manifestación del principio de legalidad en el ámbito laboral. A través de sus disposiciones, el empleador no sólo establece normas de comportamiento y reglas organizacionales, sino que también establece los límites dentro de los cuales puede ejercer sus facultades de dirección, fiscalización y sanción de manera válida. La ausencia de este instrumento o su redacción imprecisa puede debilitar la efectividad del régimen disciplinario y dejar al empleador en una posición vulnerable frente a posibles disputas judiciales, al carecer de un respaldo normativo claro que justifique sus decisiones.

De igual manera, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) actúa como una garantía del principio de previsibilidad, ya que asegura que los trabajadores conozcan con antelación las normas que regulan su desempeño y los posibles mecanismos de supervisión, especialmente en lo relacionado con el uso de

tecnologías de la información. Esta exigencia ha sido reconocida por el TC en la Sentencia N.º 03599-2010-PA/TC, donde se destacó que la legitimidad del poder de fiscalización del empleador requiere que las medidas de control estén expresamente previstas y sean comunicadas previamente al trabajador.

Por lo tanto, disponer de un RIT claro, actualizado y adecuadamente difundido no solo refuerza el ejercicio legítimo de las potestades empresariales, sino que también actúa como una protección frente a posibles arbitrariedades, promoviendo un equilibrio justo en la relación laboral y garantizando el respeto a los derechos fundamentales del trabajador. Su ausencia no debe interpretarse como un simple descuido formal, sino como una infracción a los principios que sustentan un trabajo digno y constitucionalmente protegido..

5.4.2. Estándares de previsibilidad y transparencia en la gestión digital

En este contexto, es crucial resaltar un aspecto fundamental: la necesidad de contar con un Reglamento Interno preciso y detallado no se limita a una formalidad, sino que constituye una herramienta esencial para asegurar la previsibilidad en el ejercicio del poder de fiscalización del empleador. Esta previsibilidad actúa como un mecanismo que evita que las relaciones laborales estén sujetas a estándares más rigurosos, como la necesidad de una autorización judicial previa para realizar controles. Es decir, cuando el Reglamento Interno establece de manera explícita la posibilidad de supervisar el uso de herramientas digitales, como el correo institucional, y el trabajador ha aceptado estas disposiciones mediante su firma o consentimiento informado, se crea una expectativa legítima respecto a la fiscalización, lo que valida su implementación sin necesidad de recurrir al Poder Judicial.

Si la trabajadora hubiera firmado un Reglamento Interno que detallara de manera específica las condiciones bajo las cuales se llevaría a cabo la fiscalización del correo institucional, incluyendo los objetivos, métodos y plazos para la revisión, habría surgido en ella una expectativa razonable de que dicho medio de comunicación estaría sujeto a supervisión. En consecuencia, la intervención del empleador no habría resultado sorpresiva ni arbitraria, y su actuación no habría podido ser interpretada como un acto de hostilidad. Muy

por el contrario, la fiscalización se habría considerado legítima y dentro del marco previamente establecido.

El principio de previsibilidad implica, en este sentido, que el trabajador debe estar informado desde el inicio de la relación laboral sobre las condiciones, restricciones y consecuencias del uso de los medios digitales provistos por el empleador. Esto supone, entre otros aspectos, la existencia de políticas explícitas sobre el uso del correo corporativo, la posibilidad de monitoreo, los criterios disciplinarios aplicables y los procedimientos que se seguirán para ejercer dicho control. A su vez, el principio de transparencia exige que tales disposiciones sean accesibles, comprensibles y estén debidamente comunicadas al personal.

En esta misma línea, Toyama y Girao La Rosa (2014) sostienen que cualquier intervención del empleador sobre medios digitales debe sustentarse en principios como la razonabilidad, la necesidad y la proporcionalidad, de modo que se establezcan parámetros objetivos y verificables respecto a cuándo y cómo puede realizarse dicha intervención. No todo acceso o revisión es legítimo: sólo lo será aquel que se encuentre claramente delimitado en instrumentos normativos como el Reglamento Interno de Trabajo o en políticas internas de privacidad tecnológica adoptadas conforme al marco legal vigente.

Esta exigencia normativa también se encuentra estrechamente relacionada con el principio de confianza dentro del entorno organizacional. Según evidencian estudios recientes difundidos por Slack (2018), los trabajadores otorgan un valor significativo a los espacios laborales en los que la gestión digital se desarrolla de manera clara, previsible y libre de arbitrariedad. La confianza en los equipos de trabajo y en las herramientas tecnológicas tiende a fortalecerse considerablemente cuando los mecanismos de control han sido anunciados con antelación, debidamente justificados y aplicados con criterios objetivos, lo que a su vez incrementa la productividad y reduce las fricciones laborales.

De manera concordante, Verlinden (s.f.) resalta que la transparencia en el manejo de entornos digitales constituye un pilar del liderazgo ético contemporáneo. La implementación de políticas claras sobre el uso de

tecnologías en el ámbito del trabajo no solo permite prevenir conflictos derivados de la afectación de derechos fundamentales, sino que contribuye al fortalecimiento de una cultura institucional basada en el respeto, la responsabilidad compartida y la coherencia con los valores organizacionales.

Desde la perspectiva del derecho laboral peruano, la incorporación de estos estándares adquiere una especial relevancia, en virtud del principio protector que caracteriza a esta rama jurídica. Esto significa que toda manifestación del poder directivo y de fiscalización del empleador, incluido el ejercido a través de medios digitales, debe estar jurídicamente delimitada y respetar las garantías mínimas del debido procedimiento. La inexistencia de políticas internas bien definidas no solo resta validez a eventuales medidas disciplinarias, sino que además incrementa la exposición del empleador frente a eventuales acciones judiciales o reclamos administrativos.

En conclusión, los principios de previsibilidad y transparencia aplicados a la gestión digital constituyen herramientas esenciales para lograr una armonización entre el uso corporativo de las tecnologías de la información y el respeto irrestricto a los derechos fundamentales del trabajador. Su incorporación mediante normativas internas adecuadas no solo fortalece la seguridad jurídica y mejora el clima laboral, sino que también permite un balance justo entre los intereses legítimos de la empresa y la dignidad del personal bajo su dirección.

5.4.3. La ambigüedad normativa y su impacto en el despido

La indefinición normativa en torno al uso del correo electrónico institucional y a los límites del poder de fiscalización del empleador genera consecuencias jurídicas relevantes, particularmente respecto a la validez de los despidos sustentados en esta causal. En el caso objeto de análisis se observó con claridad cómo la ausencia de disposiciones internas claras y previamente comunicadas sobre el uso de herramientas digitales derivó en una controversia respecto a la legalidad del cese de la trabajadora Rocío Esther del Pilar Díaz Valdivia, quien fue sancionada bajo el argumento de una supuesta transgresión al principio de buena fe laboral.

Desde una perspectiva jurídica, la validez de un despido requiere que la conducta atribuida al trabajador configure una falta grave conforme a lo dispuesto en la LPCL. Dicha falta debe estar previamente definida, acreditada mediante prueba idónea y evaluada bajo criterios de legalidad, debido procedimiento y proporcionalidad. Cuando existen zonas grises en la regulación interna, como la ausencia de una política que prohíba expresamente el uso personal del correo institucional o que establezca los límites del mismo, se genera una situación de inseguridad jurídica que vulnera el principio de tipicidad, el cual exige que toda conducta sancionable esté claramente delimitada con anterioridad a su reproche.

La carencia normativa repercute negativamente en el empleador. La inexistencia de lineamientos claros y normas internas formalmente aprobadas y puestas en conocimiento del personal limita el ejercicio legítimo del *ius variandi* y de la potestad disciplinaria, debilitando su posición jurídica frente a eventuales reclamaciones judiciales por despido nulo o por reposición laboral.

En esa misma línea, el TC ha enfatizado que los principios de legalidad y seguridad jurídica exigen que las normas sean predecibles, de manera que los trabajadores puedan conocer de antemano qué conductas están prohibidas y bajo qué circunstancias podrían ser sancionados (Expediente N.º 03599-2010-PA/TC). Esta garantía se ve frustrada cuando las empresas omiten establecer políticas claras sobre el uso de tecnologías digitales o cuando las restricciones son introducidas de forma implícita o a posteriori, una vez ocurridos los hechos objeto de reproche.

En síntesis, la falta de claridad normativa perjudica tanto la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador como la operatividad del poder disciplinario del empleador. Esta indefinición afecta la legitimidad de la sanción, genera incertidumbre jurídica y abre la puerta a decisiones arbitrarias o desproporcionadas.

Por ello, se concluye que resulta indispensable contar con una regulación precisa, anticipada y accesible sobre el uso del correo institucional y sobre los límites de la fiscalización digital en el entorno laboral. Solo así podrá

garantizarse que las medidas disciplinarias como el despido se adopten respetando los principios de tipicidad, legalidad y debido procedimiento. Superar estas ambigüedades normativas constituye un desafío urgente tanto para el legislador como para las políticas de gestión interna de las organizaciones.

V. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

El presente estudio permite concluir, en primer lugar, que el despido de la trabajadora por el uso personal del correo electrónico institucional no solo resultó carente de proporcionalidad, sino también incompatible con el orden constitucional vigente. La Corte, al resolver la Casación N.º 48825-2022-Lima, reconoció que el empleador no logró acreditar fehacientemente la comisión de una falta grave que justificara la ruptura del vínculo laboral. La simple utilización ocasional de una herramienta digital del empleador no se traduce automáticamente en una transgresión grave a la buena fe contractual, especialmente en ausencia de un perjuicio concreto o de un patrón reiterado de conducta.

En segundo lugar, se evidencia una inobservancia del principio de legalidad en materia sancionadora. La empleadora no contaba con un reglamento interno que regulase de manera clara, precisa y accesible el uso del correo institucional, ni advertencias previas sobre la posibilidad de fiscalización de sus contenidos. Esta omisión normativa impidió establecer criterios de previsibilidad y tipicidad, esenciales para que una conducta pueda ser válidamente calificada como infracción disciplinaria.

Tercero, se ha acreditado que el acceso por parte del empleador al contenido del correo electrónico institucional se realizó sin autorización judicial ni consentimiento informado, lo cual contraviene expresamente lo establecido en la CPP. La inviolabilidad de las comunicaciones, incluso en medios digitales proporcionados por la empresa, constituye una garantía inquebrantable del trabajador. En este sentido, la prueba obtenida devino en ilícita y, por tanto, ineficaz para sustentar una sanción tan gravosa como el despido. Esta

interpretación fue ratificada por el TC y armonizada con los estándares jurisprudenciales internacionales.

En cuarto lugar, el informe pone en evidencia que existe una tensión no resuelta entre la legítima facultad de dirección y fiscalización del empleador y la necesidad de respetar los derechos fundamentales del trabajador. Si bien la empresa puede reglamentar el uso de sus herramientas informáticas, esta potestad no habilita una intromisión arbitraria en las comunicaciones del trabajador sin un marco normativo expreso y debidamente comunicado. El ejercicio del *ius variandi* en entornos digitales exige no sólo el respeto del principio de razonabilidad, sino también el establecimiento de estándares claros de transparencia y control.

Finalmente, se constata que la jurisprudencia peruana aún enfrenta desafíos significativos en la delimitación de los límites del control empresarial sobre herramientas tecnológicas. La exigencia de autorización judicial como único mecanismo habilitante para acceder al contenido del correo institucional, aunque refuerza la protección de los derechos fundamentales, puede resultar excesiva en contextos donde existe consentimiento informado y normativa interna clara. Por ello, se plantea la necesidad de un desarrollo jurisprudencial más equilibrado, que reconozca alternativas legítimas de fiscalización digital ajustadas a los principios de idoneidad, necesidad, proporcionalidad y previsibilidad.

En suma, el caso analizado no sólo cuestiona la licitud del despido ejecutado, sino que invita a una reflexión más amplia sobre el modo en que el Derecho del Trabajo debe adaptarse a los desafíos del entorno digital, sin sacrificar los principios fundantes de la protección del trabajador, pero tampoco desconociendo las legítimas necesidades organizativas del empleador. El equilibrio entre ambas dimensiones constituye el reto normativo y jurisprudencial más urgente en el escenario laboral contemporáneo



BIBLIOGRAFÍA

Aparicio Aldana, R. K. (2017). *Derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos: El uso del correo electrónico en el ámbito laboral, análisis de la STC Exp. N° 05532-2014-PT/TC, 22 de febrero del 2017*. Revista Laborem.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-15.pdf>

Arab Verdugo, F.E, (2011). Revisión de los correos electrónicos de los trabajadores por parte del empleador. Página Web Cielo Laboral.

[https://www.cielolaboral.com/wp-](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2015/09/arab_fernando_revision_correos_electronicos.pdf)

[content/uploads/2015/09/arab_fernando_revision_correos_electronicos.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2015/09/arab_fernando_revision_correos_electronicos.pdf)

Blume Moore, I. (2021) “*El derecho Fundamental a la Protección de Datos Personales en el Entorno Laboral*”. Revista LABOREM N° 2024. Recuperado a

partir de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-12-1.pdf>

Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú.

https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Congreso de la República del Perú. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral [D.S. N.º 003-97-TR].

<https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2024, 18 de junio). Casación Laboral N.º 48825-2022, Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/11/Casacion-Laboral-48825-2022-Lima-LPDerecho.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2024, 12 de marzo). *Casación Laboral N.º 23974-2021, Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Corte Suprema de Justicia de la República. (2021, 24 de noviembre). Casación Laboral N.º 21347-2018, Tumbes. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Casacion-21347-2018-Tumbes-Juris.pe_.pdf

Corthorn Nolte, D. (2024) Acceso del empleador al correo electrónico del trabajador y ejercicio de su facultad sancionadora: Lineamientos de la Corte Suprema. Blog de Editorial Economía y Finanzas.

<https://eef.com.pe/site/blog/acceso-del-empleador-al-correo-electr%C3%B3nico-del-trabajador-y-ejercicio-de-su-facultad-sancionadora-lineamientos-de-la-corte-suprema>

Chanamé Arriola, J. (2021, 29 de diciembre). *¿Qué es el principio de la buena fe laboral?*. Página Web Pasión por el Derecho. Recuperado a partir de

<https://lpderecho.pe/principio-buena-fe-laboral-relaciones-trabajo/>

De Las Casas, O. (2013). El correo electrónico otorgado por el empleador.

Advocatus, (028), 395-407. <https://doi.org/10.26439/advocatus2013.n028.4215>

Espinoza Escobar, J. (s.f) “Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador” Recuperado a partir de

https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf

Ermida Uriarte, O. & Hernández Alvarez, O. (2003) Crítica de la Subordinación. Nueva Versión del artículo Apuntes sobre los cuestionamientos al concepto de subordinación. IUS ET VERITAS, 281-295.

Feijóo Cambiaso, R. H. (2021). Hacia una adecuada protección del Derecho Fundamental al Secreto e Inviolabilidad de las Comunicaciones en la Relación Laboral: análisis constitucional a la luz de las nuevas tecnologías. THEMIS Revista De Derecho, (79), 467-480. <https://doi.org/10.18800/themis.202101.027>

Hegel Escuela de Derecho. (2021, 3 de noviembre). *Ley de productividad en el Perú: ¿Qué es el Decreto Legislativo N.º 728?* <https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-728/>

Herrera guerra (2025, 19 de abril). Buena fe: sala suprema se pronuncia sobre principio fundamental del contrato laboral en el Perú. Sitio web El Peruano:

<https://elperuano.pe/noticia/268664-buena-fe-sala-suprema-se-pronuncia-sobre-principio-fundamental-del-contrato-laboral-en-el-peru>

Labor Law Advocate (2024, 10 de abril). Trabajo Digital y Privacidad del empleado: Desafíos del Trabajo Remoto.

<https://getjusticenow.com/es/trabajo-digital-y-privacidad-del-empleado-desafios-del-trabajo-remoto/>

Mayta Ruiz , J. (2025). Los límites del poder de dirección respecto al uso del programa EPM como medidas de supervisión, en la Ley N° 31572: Desafíos del uso de la Inteligencia Artificial para las inspecciones de SUNAFIL en el Perú. *Laborem*, 24(31), pp.111-135.

<https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.5>

Montes Sanchez. V. (2024). La vulneración del derecho a la intimidad y a la privacidad en el entorno digital en el Perú [Tesis de Licenciatura, Universidad ESAN. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales]. Repositorio Institucional Universidad ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/4158>.

Muñoz Flores, D. (2024) *"La facultad de fiscalización del empleador y el impacto en las nuevas tecnologías de la información y comunicación"*.

Perspectivas en la Defensa Jurídica del Estado, N°02. Recuperado a partir de:

https://aulavirtualcfc.pge.gob.pe/pluginfile.php/51445/mod_book/intro/3.%20La%20facultad%20de%20fiscalizaci%C3%B3n%20del%20empleador%20y%20el%20impacto%20en%20las%20nuevas%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20y%20comunicaci%C3%B3n%20por%20DENIS%20INOCHI%20MU%C3%91OZ%20FLORES.pdf

Nando (2014, 11 de diciembre) Uso del correo corporativo y de Internet en el Trabajo. Blog El abogado digital.com

<https://www.elabogadodigital.com/uso-del-correo-corporativo-y-de-internet-en-el-trabajo/#:~:text=Sin%20embargo%20parece%20que%20esa.expectativa%20de%20confidencialidad%C2%BB%20que%20refer%C3%ADamos>

Neves Mujica, J. (s.f) Introducción al derecho del trabajo. Cuarta edición, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú

https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionder_echotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco Ormeño, B.; Aguilar Villanueva, J. (2023) El Derecho al Secreto y a la Inviolabilidad de las Comunicaciones en la Relación Laboral. [Tesis de Suficiencia Profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Facultad de Derecho]. Repositorio Institucional UPC.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/670113/Pacheco_OB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco Zerga, L. (2008). El deber de buena fe ante las medidas de control en el uso de la computadora y del correo electrónico. Jus constitucional: análisis multidisciplinario de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, (8), 169-184.

Pacheco Zerga, L. (2011). Poder de dirección y derechos fundamentales del trabajador: comentarios al STC Exp. N° 04224-2009-PA/TC. Gaceta constitucional, (44), 43-51.

Pacheco Zerga, L. (2012) "Los elementos esenciales del contrato de trabajo." Revista de Derecho, no. (13): 29-54.

https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Informes/Comisiones_Especiales/15.pdf

Pasco Cosmópolis, M. (1985). La falta grave laboral. Derecho PUCP, (39), 269-311. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.008>

LP Pasión por el derecho (2021) ¿Empleador puede acceder al correo institucional sin permiso del trabajador para verificar si cometió falta? [STC 04386-2017-PA]. Portal LP Pasión por el Derecho

<https://lpderecho.pe/empleador-acceder-correo-institucional-permiso-trabajador-verificar-cometio-falta-expediente-04386-2017-pa-tc/>

Slack (2018, 3 de octubre) Trust, tools and teamwork: what workers want.

Slack. Recuperado de: <https://slack.com/intl/es-pe/blog/transformation/trust-tools-and-teamwork-what-workers-want>

Soto Zevallos, M. S. (2020). Aproximación a la prueba ilícita en el proceso laboral: la videovigilancia como forma de control laboral. Revista De Derecho Procesal Del Trabajo, 2(2), 109-133.

<https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.7>

Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. IUS ET VERITAS, 19(38), 120-154. Recuperado a partir de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>

Toyama Miyagusuku, J., & Girao La Rosa, J. (2014). GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información. IUS ET VERITAS, 24(49), 176-189. Recuperado a partir de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13623>

Tribunal Constitucional del Perú. (2011, 19 de julio). *Sentencia del Expediente N.º 04224-2009-PA/TC*. Tribunal Constitucional.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/04224-2009-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2004, 18 de agosto). *Sentencia del Expediente N° 1058-2004-AA/TC*. Tribunal Constitucional
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2009, 5 de febrero). *Sentencia del Expediente N° 00535-2009-PA/TC*. Tribunal Constitucional
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00535-2009-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2012, 10 de enero). *Sentencia del Expediente N° 03599-2010-PA/TC*. Tribunal Constitucional
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03599-2010-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2012, 10 de enero). *Sentencia del Expediente N° 00114-2011-PA/TC*. Tribunal Constitucional.

Tribunal Constitucional del Perú. (2020, 27 de octubre). *Sentencia del Expediente N° 04386-2017-PA/TC*. Tribunal Constitucional.
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/STC-4386-2017-AA-correo-electronico-LP.pdf>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2017, 5 de septiembre). *Solicitud N.º 61496/08 Caso Bărbulescu Vs. Rumania*. Portal Global Freedom of Expression, Columbia University.
<https://globalfreedomofexpression.columbia.edu/cases/case-barbulescu-v-romania/#:~:text=an%C3%A1lisis%20del%20caso.-,Expande%20la%20expresi%C3%B3n,los%20empleados%20en%20el%20trabajo.>

Ulloa Millares (2016). “El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: importancia y visión jurisprudencial”. IUS ET VERITAS, 53, 90-100.

Verlinden, N. (s.f) Lograr la transparencia en el trabajo: Estrategias para el éxito. Pagina web AIHR, Academy to Innovate Her. Recuperado de:
<https://www.aihr.com/blog/transparency-in-the-workplace/>

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: BURNEO BERMEJO Roberto Rolando FAU 20159981216 soft
Fecha: 21/08/2024 16:24:19, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: TORRES GAMARRA Abraham Percy FAU 20546303951 soft
Fecha: 22/08/2024 07:58:05, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARRASCO ALARCON LUIS ALBERTO / Servicio Digital
Fecha: 26/08/2024 08:21:33, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital
Fecha: 21/08/2024 20:39:24, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: PEVES COTAQUISPE Lucy Roxana FAU 20159981216 soft
Fecha: 28/08/2024 16:55:43, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla. Es nulo el despido del trabajador que tenga por motivo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, conforme a lo establecido en el literal c del artículo 29 del Decreto Supremo numero 003-97-TR.

Palabras claves: despido nulo, reposición, indemnización por daños y perjuicios.

Lima, dieciocho de junio de dos mil veinticuatro

VISTA la causa número cuarenta y ocho mil ochocientos veinticinco, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ramal Barrenechea**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Proyectos Especiales Pacífico Sociedad Anónima – Pepsa**, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil veintidós, contra la **sentencia de vista** de fecha veintisiete de julio de dos mil veintidós, que **confirma la sentencia de primera instancia** de fecha dieciocho de marzo de dos mil veintidós, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Rocío Esther Del Pilar Díaz Valdivia**, sobre **nulidad de despido y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de veintitrés de mayo de dos mil veintitrés, se declara procedente el recurso interpuesto por la empresa demandada por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

ii) infracción normativa del literal a del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

iii) infracción normativa del literal c del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

Primero.

- 1.1. **Demanda.** Como se advierte de la demanda de ocho de febrero de dos mil veintiuno, la demandante pretende: *i)* reposición por despido nulo, con el consecuente pago de las remuneraciones devengadas; y *ii)* el pago de indemnización por daños y perjuicios.
- 1.2. **Sentencia de primera instancia.** El Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declara **fundada en parte** la demanda, en consecuencia: *i)* declaro nulo el despido del que fuera objeto el accionante, ordeno que la empresa demandada cumpla con reponerlo al actor en sus labores habituales, esto es en su mismo cargo o puesto de trabajo o en otro de similar nivel en caso de imposibilidad; *ii)* ordeno a la emplazada el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta su efectiva reposición, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios, con sus intereses; y *iii)* ordeno a la empresa demandada el pago de la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

suma de diez mil con 00/100 soles (S/ 10,000 soles) por concepto de daño moral.

- 1.3. Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Séptima Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, **confirma en parte** la sentencia de primera instancia, bajo similares fundamentos, modificando el monto se ordena que la empresa demandada pague a la actora la suma de veinte mil con 00/100 soles (S/ 20,000.00) por concepto de daño moral.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el literal a del artículo 25 y literal c del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

De advertirse la infracción normativa de carácter material y/o procesal corresponderá a esta sala suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley número 29497¹ Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la empresa recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Sobre la infracción normativa procesal

¹ Ley número 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Tercero. En el presente caso, se denunció la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú normas denunciadas que establecen:

“Artículo 139°. - Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...).”

Cuarto. Sobre el derecho al debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales

Al respecto es de considerar que, el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, comprende un haz de garantías, siendo dos los principales aspectos o dimensiones del derecho: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que conlleva las garantías procesales que aseguran el ejercicio de los derechos fundamentales al interior del proceso.

Es decir que, en el ámbito sustantivo o material, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que en el ámbito procesal, alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia; entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso en esa última dimensión, se comprenden los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural), b) Derecho a un juez independiente e imparcial, c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado, d) Derecho a la prueba, e) **Derecho a una resolución debidamente motivada**, f) Derecho a la impugnación, g) Derecho a la instancia plural.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Quinto. El Tribunal Constitucional, en el sexto fundamento de la sentencia de trece de octubre de dos mil ocho recaídas en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, establece lo siguiente:

“(…) Ya en Sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. número 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (…) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (…)”.

Cabe agregar que, el séptimo fundamento de la misma sentencia acota que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas.

En sentido contrario, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Sexto. Esta sala suprema en la Casación número 15284-2018-CAJAMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, también en alusión a la debida motivación de las resoluciones judiciales, identifica los supuestos en los que se infringe este derecho, estableciendo:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

- 1) Carezca de fundamentación jurídica.*
- 2) Carezca de fundamentos de hecho.*
- 3) Carezca de logicidad.*
- 4) Carezca de congruencia.*
- 5) Aplique indebidamente o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.*
- 6) Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.*
- 7) Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

Solución del caso concreto.

Séptimo. Este Supremo Tribunal advierte como principal agravio de la empresa recurrente establece cuestionamientos a la motivación de la sentencia de vista, pues refiere que no se ha pronunciado respecto a los agravios deducidos en la apelación sobre la habilitación de la asistencia de la demandante fuera de la hora señalada para la Audiencia de Juzgamiento; sin embargo, de la revisión de la sentencia de vista se advierte que se absolvió los agravios deducidos por la apelante (considerandos 4.2. a 4.4.), por lo que, la decisión adoptada por la instancia de mérito se encuentra suficientemente motivada; siendo así, se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia del debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno de nulidad que atente contra la citada garantía procesal constitucional.

Octavo. Aunado a ello se indica que, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, no garantiza una motivación extensa de las alegaciones expresadas por las partes, y que tampoco, cualquier error en el que

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, sino que basta con que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador respecto a la materia sometida a su conocimiento; en consecuencia, se declara **infundada** la causal denunciada.

Sobre las causales materiales

Noveno. La primera causal material declaradas procedentes está referida a la **infracción normativa del literal a del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR**, el cual establece:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.*

Sobre la falta grave

Decimo. El referido artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que, haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: “(...) **una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)*² . La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral.

Décimo primero. La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas³.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que señala que, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Solución al caso concreto

Décimo segundo. La empresa recurrente refiere que la sala superior no considero que el solo acto de efectuar actividades ajenas a su función y en asuntos de índole personal, sin contar con tal facultad, quiebra la confianza depositada en el trabajador, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado volviendo insostenible la relación laboral.

Al respecto la sala superior estableció que la no se configuro la falta grave imputada a la demandante, pues como se precisó:

“(...) El uso de estas herramientas de la tecnología moderna naturalmente estará destinada para la prestación de sus servicios y serán utilizadas dentro de la jornada de trabajo; sin embargo, el “chat”, el “messenger” u otro sistema de “chateo” y el correo electrónico que pone el empleador a disposición del trabajador puede ser usado por este para fines personales (y

² PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. marzo 2013, página 194.

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”, Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

no laborales) salvo que el Reglamento Interno de Trabajo lo prohíba en forma expresa, situación que no es el caso de autos, toda vez que no se ha ofrecido ni presentado como medio probatorio, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, que tipifique dicho incumplimiento como falta grave, aunado al hecho de que si se trataba de determinar que la trabajadora utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución”.

El presente colegiado supremo comparte el razonamiento jurídico realizado por la sala superior, pues si bien el correo electrónico le ha sido conferido por el empleador, el artículo 2 numeral 10 de la Constitución Política del Perú, establece que los documentos privados solo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley, y en su defecto al no seguirse el procedimiento establecido, las pruebas obtenidas carecen de efecto legal; aunado a ello, que la falta grave atribuida al trabajador debe estar plenamente tipificada y haberse hecho de su conocimiento, sin embargo, conforme a lo indicado por las instancias de mérito, no se ha ofrecido ni presentado como medio probatorio, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, que tipifique dicho incumplimiento como falta grave; por lo que, la causal procedente deviene en **infundada**.

Décimo tercero. Sobre la segunda causal material declaradas procedentes está referida a la **infracción normativa del literal c del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR**, el cual establece:

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- b) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25”.*

Décimo cuarto. Alcances sobre la nulidad de despido

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.⁴

Décimo quinto. Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados en el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, entre los cuales, se encuentra el despido promovido cuando el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

Dicha protección configura una garantía de indemnidad, según la cual: *“(...) represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial representa una conducta vulneradora de la tutela judicial efectiva, que habrá de ser sancionada por los Tribunales con la nulidad radical de tal*

⁴ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

médida”, según doctrina establecida por el Tribunal Constitucional español, a que se refiere Cabeza Pereira⁵.

Décimo sexto. Protección ante reclamos contra el empleador

Respecto al supuesto establecido en el inciso c del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, protege a los trabajadores para presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave, contemplada en el inciso f del artículo 25 de la norma acotada⁶.

Es de precisar que la queja o participar en un proceso, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador, siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente, de acuerdo a lo señalado por esta Sala Suprema en la Casación número 2066-2014-LIMA.

Décimo séptimo. Para que se configure la nulidad despido, previsto en el inciso c del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, no solo basta con alegar que el despido fue promovido como consecuencia de quejas o reclamos antes las autoridades competentes contra el

⁵ CABEZA PEREIRO, Jaime. “Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad. En: Derechos fundamentales y contrato de trabajo. Granada: Editorial Comares, 1998,p. 172.

⁶ Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

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.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

empleador, sino que debe acreditarse el nexo causal, es decir, que la separación es precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos a sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR. En consecuencia, resulta importante que se evidencie la represalia incurrida por el empleador, que implica la trasgresión a la tutela jurisdiccional.

Siendo así, el segundo párrafo del artículo 47 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, establece que la protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento, se debe tener en cuenta que dicho supuesto opera cuando se acredite lo dispuesto en el párrafo precedente, esto es, la represalia del empleador, para que se configure la nulidad de despido.

Décimo octavo. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, establece que la interpretación que debe recibir el inciso c del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, es la siguiente:

El supuesto de nulidad de despido, tipificado en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configura cuando el despido evidencia como motivo, la existencia de una queja o participación del trabajador en un proceso judicial o administrativo, siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral y que se encuentre acreditado que la separación está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, esto es, una represalia que implica la vulneración de la tutela jurisdiccional.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

No constituye causal de nulidad de despido el cese de un dirigente sindical que haya incurrido en la comisión de falta grave.

Solución al caso concreto

Décimo noveno. La empresa recurrente refiere que la sala superior no considero que no podría configurarse el nexo causal de represalia por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, toda vez que la empresa demandada no cesó a la demandante por motivo prohibido sino por ejercicio de su facultad sancionadora.

Al respecto la sala superior estableció que se configuro el despido nulo de la demandante, pues se acredito que la verdadera causa del despido ha sido por represalia por haber interpuesto la denuncia ante SUNAFIL por actos de hostilidad, la cual fue interpuesta el diez de noviembre de dos mil veinte, y con fecha cinco de enero de dos mil veintiuno, le remiten el Memorándum Múltiple número 01-2021-GG/MLK, comunicándole que el día siguiente se procederá apertura su correo corporativo, lo cual origino que se le inicie el proceso de investigación por falta grave, para ser despedida efectivamente el trece de enero de dos mil veintiuno.

Vigésimo. En tal sentido, el presente colegiado supremo precisa que, habiéndose determinado que no existió causa justa para el despido del trabajador conforme a los fundamentos indicados en el considerando décimo segundo, y teniendo en cuenta el actuar del empleador respecto a la cercanía del despido con la fecha de la denuncia interpuesta en sede administrativa, se configura el despido nulo demandado; por lo que la causal admitida deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando justicia a nombre de la Nación.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

DECISIÓN:

Por tales consideraciones, **DECLARARON INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Proyectos Especiales Pacifico Sociedad Anónima – PEPSA**, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil veintidós. En consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veintisiete de julio de dos mil veintidós emitida por la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior Justicia de Lima; en los seguidos por Rocío Esther del Pilar Díaz Valdivia contra Proyectos Especiales Pacifico Sociedad Anónima – Pepsa, sobre nulidad de despido y otros. Por último, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano conforme a ley; y devolvieron los actuados. Interviene como ponente el señor Juez Supremo **Ramal Barrenechea**.

SS.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

TORRES GAMARRA

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

VMCHR/TQY