



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo

Jirón Parra Del Riego n.º 400, Cuarto Piso – El Tambo
Central telefónica (064) 481490

REPOSICIÓN. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES

Sumilla: Conforme a la Constitución Política, toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos. Por lo que, al advertirse que con el medio probatorio utilizado por la demandada (Informe 037-2003-UPHFR-TIC) se ha accedido al contenido de la comunicación privada de la actora, violando el referido derecho fundamental. Por tanto, carece de sustento el despido por las faltas graves imputadas, debiéndose ordenar la reposición de la demandante al empleo.

SENTENCIA DE VISTA N.º 0512 -2024

EXPEDIENTE : 00474-2024-0-1501-JR-LA-03
PROCEDE : TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO
DEMANDANTE : ERIKA MAYTA CAMARENA
DEMANDADA : UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN
ROOSEVELT S.A.C.
MATERIA : REPOSICIÓN
APELANTE : DEMANDANTE
PONENTE : CRISTOVAL DE LA CRUZ

RESOLUCIÓN NÚMERO CATORCE

Huancayo, veintiuno de agosto de dos mil veinticuatro

VISTA: En audiencia de vista de la causa, con la asistencia de la parte demandante y producida la votación respectiva, se emite la resolución siguiente:



MATERIA DEL RECURSO

Viene en grado de apelación la **Sentencia N.º 196-2024 – 3ºJTH** contenida en la resolución número nueve de fecha doce de julio de dos mil veinticuatro, corriente de folios doscientos cincuenta y seis a doscientos ochenta, que declara **infundada la demanda** interpuesta por doña Erika Mayta Camarena contra la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt Sociedad Anónima Cerrada, sobre reposición.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

De la parte demandante

La demandante expresa los siguientes agravios: **1)** La sentencia recae en una motivación aparente al establecer que la sola utilización de bienes del empleador habilita a realizar fiscalización de manera arbitraria, sin la debida observancia y fundamentación al derecho a la intimidad en concordancia del expediente 04224-2009/PA/TC. **2)** El A quo pretende que la inviolabilidad de las comunicaciones solo debe ser respetado en ámbitos distintos al centro de labores incurriendo al error pues el Informe n.º 037-2023-UPHFT-TIC constituye prueba prohibida. **3)** Respecto al despido fraudulento se incurrió a una motivación aparente pues tiene una justificación inespecífica sobre la forma de quebrantamiento de la buena fe laboral, asimismo, el uso de la red social WhatsApp no constituye una falta grave pasible a despido. **4)** El quebrantamiento de fe laboral por uso indebido de bienes no tiene sustento debido que no es pasible arrogarse la titularidad del chat de WhatsApp el solo suministrar electricidad y red de internet, asimismo no se otorgo ningún número corporativo. **5)** No se tuvo en cuenta que los artículos 15 y 17 del Reglamento Interno de Trabajo tienen distintas regulaciones en relación al cargo del trabajador.



FUNDAMENTOS DE LA SALA

PRIMERO: Del *petitum* (petitorio)

Conforme es de verse del escrito de demanda, presentada con fecha 14 de febrero de 2024 de folio 2 a 17, subsanado con fecha 15 de marzo de 2024, la demandante tiene el siguiente petitorio:

Pretensión principal

- 1. Ordenar** la reposición del puesto habitual de trabajo que venía desempeñando al momento de la vulneración del derecho constitucional al trabajo, esto es al cargo de asistente de asuntos académicos, con la condena del pago de costos del proceso.

SEGUNDO: Análisis del caso de autos

Atendiendo a los argumentos de apelación, corresponde al colegiado determinar si el despido producido con fecha 29.12.2023 ha sido con vulneración a los derechos fundamentales (intimidad e inviolabilidad de comunicaciones), por despido fraudulento o por falta grave, a efectos de ordenar o no la reposición al empleo. Veamos:

Derechos fundamentales de los trabajadores

- a)** Como indica Toyama (2012)¹, los derechos fundamentales de los trabajadores “*se han constituido en la institución más importante de las relaciones laborales de nuestro país*”. En esa línea reconoce el papel del Tribunal Constitucional que “*ha tenido un rol protagónico sobre los alcances de los derechos fundamentales del trabajador*” (p.21). Líneas más abajo se citan algunas de ellas, relacionadas al caso.

¹ Toyama, J. (2012). *Derechos Laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial*. 1ra. Edición, 1ra. Reimpresión. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.



- b)** Partimos por indicar brevemente que, dentro del proceso de constitucionalización de los derechos laborales, el trabajador como cualquier persona natural, goza de todos sus derechos en el seno de una relación laboral, es decir la conservan intactas, no quedan mediatizadas o suspendidas en la puerta de ingreso, a tal punto que incluso algunas órdenes arbitrarias del empleador pueden ser resistidas² si van en contra de esos derechos. Los derechos constitucionales laborales algunas tienen una regulación expresa (específicos) en el texto constitucional (derecho al trabajo, remuneración, jornada de trabajo, descanso, etc.) y otras reguladas de manera general para todas las personas conocidas como derechos inespecíficos del trabajador (derecho a la intimidad, libertad de expresión, debido proceso, etc.).
- c)** La protección de los derechos fundamentales ya ha tenido reconocimiento desde la Constitución Política del año 1979 (art. 42), reiterado en la actual Carta Política en su artículo 23, tercer párrafo, cuando postula que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.
- d)** En cuanto al ejercicio de los derechos laborales fundamentales en el seno de una relación laboral, Blancas³ (2007) señala que como estas se desenvuelven en las relaciones privadas, *“no son oponibles, en principio, frente al Estado, sino frente a un sujeto particular, como es el empleador”* (p. 85). Más adelante el mismo autor, citando a Bilbao Ubillus, anota que el centro de trabajo deja de ser *“una zona franca en la que el empresario ejercía una*

² Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho al Trabajo*. 3ra. Edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 27.

³ Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. 1ra. Edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.



autoridad absoluta, indiscutida, con la consiguiente escisión entre el estatus general de ciudadano y el status de trabajador subordinado” (p.90). Concluimos citando a Blancas que el poder del empresario resultará limitado “por el conjunto de derechos fundamentales del trabajador, y no solo por los específicamente laborales. Su ejercicio no podrá ser recortado ni, menos aún, impedido por el empleador (p.90).

Sobre las redes sociales en la relación de trabajo

- e) Debemos señalar que con relación a los medios informáticos entregados por el empleador a sus trabajadores el Tribunal Constitucional en el fundamento 17 de la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 01058-2004-AA/TC señaló lo siguiente:

...aunque una empresa o entidad puede otorgar a sus trabajadores facilidades técnicas o informáticas a efectos de desempeñar sus funciones en forma idónea y acorde con los objetivos laborales que se persigue, no es menos cierto que **cuando tales facilidades suponen instrumentos de comunicación y reserva documental no puede asumirse que las mismas carezcan de determinados elementos de autodeterminación personal**, pues sabido es que en tales supuestos se trata del reconocimiento de condiciones laborales referidas a derechos fundamentales que, como tales, **deben respetar las limitaciones y garantías previstas por la Constitución Política del Estado**. (la negrita es nuestra)

- f) Asimismo, el artículo 2, numeral 10 de la Constitución Política del Perú⁴ alberga el derecho constitucional al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones. Por lo que, en esa línea, el Tribunal Constitucional en el fundamento 6 y 7 de la STC n.º 03599-2010-PA/TC señaló lo siguiente:

⁴ **Derechos fundamentales de la persona**

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

10. Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados.

(...)



6. En atención a lo expuesto, debe concluirse que **el empleador se encuentra prohibido de conocer el contenido de los mensajes** del correo electrónico o de las conversaciones del comando o programa de mensajería instantánea que haya proporcionado al trabajador, así como de interceptarlos, intervenirlos o registrarlos, pues ello vulnera el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones (...). (la negrita es nuestra)

7. Por dicha razón, considero que el mensaje del correo electrónico o **la conversación del comando o programa de mensajería instantánea obtenida con violación del derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones**, por imperio del inciso 10) del artículo 2º de la Constitución **es una prueba prohibida que no puede ser utilizada para iniciar un procedimiento disciplinario de despido, ni puede tener el valor de una prueba de cargo válida para sancionar a un trabajador**. (la negrita es nuestra)

En buena cuenta, el poder fiscalizador o disciplinario no faculta al empleador acceder o interceptar el contenido de los mensajes del correo electrónico o de las conversaciones del comando o programa de mensajería instantánea que brinda a sus trabajadores, pues como se precisó en la STC 01058-2004-AA/TC, la única forma de acreditar que el trabajador utiliza su correo electrónico para fines opuestos a los impuestos por sus obligaciones laborales, **es iniciar una investigación de tipo judicial**, habida cuenta de que tal configuración procedimental la impone, para estos casos, la propia Constitución. (la negrita es nuestra)

- g)** Bajo el mismo análisis, el Tribunal Constitucional en el Pleno Sentencia 412/2020 del Expediente n.º 00943-2016-PA/TC en su fundamento 24 analizó una sentencia reciente de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el caso de Barbulescu vs Rumania, argumentando lo siguiente:

24. En una reciente sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH), asunto Barbulescu vs Rumania (Exp. 61496/08), de fecha 5 de septiembre de 2017, se estableció que **constituye una vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones el vigilar los mensajes enviados por un trabajador mediante medios propios de la empresa y acceder al contenido de los mismos, si es que el trabajador no había sido previamente informado de esta posibilidad**, incluso si existían normas en la empresa que prohibían su utilización con fines personales. Es necesario precisar que se



trataba de una cuenta de Yahoo Messenger creada a petición de la empresa, con el fin de recibir y responder preguntas de los clientes. (la negrita es nuestra)

h) Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Pleno Sentencia 412/2020 del Expediente n.º 00943-2016-PA/TC, señaló en su fundamento 28, que el Tribunal Constitucional español ha reconocido el acceso empresarial a los correos del trabajador si es que se logra superar el juicio de proporcionalidad (TC 170/2013), siempre y cuando se trate de una medida ponderada y equilibrada que cumpla con los siguientes criterios:

- El control empresarial ha de realizarse con garantías (por ej.: a través de la intervención de perito informático y notario).
- El contenido de los mensajes no ha reflejar aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial, cuya remisión a terceros implique una transgresión de la buena fe contractual.
- De tal forma que, atendida la naturaleza de la infracción investigada y su relevancia para la entidad, no pueda apreciarse que la acción empresarial de fiscalización haya resultado desmedida respecto a la afectación sufrida por la privacidad del trabajador.

i) Por lo que haciendo un análisis de las recientes jurisprudencias el Tribunal Constitucional en el Pleno Sentencia 412/2020 del Expediente 00943-2016-PA/TC en los fundamentos 29 y 30 ha concluido en lo siguiente:

29. Por lo tanto, este Tribunal debe reconocer la facultad del empleador de fiscalizar e intervenir en el correo electrónico institucional **si es que previamente ha comunicado al trabajador tanto de la posibilidad de la monitorización** de sus comunicaciones a través de este medio, así como de las condiciones de uso permitido por la empresa.

30. Asimismo, este Tribunal debe precisar que **dicha intervención debe respetar ciertos criterios**, los cuales se encuentran relacionados con el **respeto del principio de proporcionalidad entre el fin que se persigue lograr con dicha intervención y la intensidad de la eventual vulneración o amenaza de violación del derecho**



fundamental al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones. (la negrita es nuestra)

- j) Por lo tanto, este colegiado haciendo una revisión a la jurisprudencia anotada por el Tribunal Constitucional e incluso a la propia conclusión que se albergó en el Pleno Sentencia 412/2020 del Expediente n.º 00943-2016-PA/TC de fecha 14 de julio de 2020, concluye que **la aparición de nuevas tecnologías ha demostrado que los empleadores hacen uso de nuevos sistemas de control de la actividad laboral de los trabajadores.** Sin embargo, **está facultad de control reconocida** a nivel doctrinario como en la legislación interna como lógica consecuencia al poder de dirección **no es ilimitada**, pues esta, debe ser en observancia y prevalencia a la inviolabilidad de los derechos fundamentales -como en el caso que nos ocupa-, respetando el artículo 2, numeral 10 de la Constitución Política del Perú que acoge el derecho constitucional al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones.

Absolución de agravios

- k) Aspectos previos: Conforme se advierte de autos existen dos teorías: El primero de ellos, donde la demandante refiere la existencia de un despido con afectación a los derechos fundamentales que comprenden el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones, asimismo, sobre la existencia de un despido fraudulento por no haber incurrido en falta grave y la proporcionalidad y razonabilidad. Por su lado, la demandada refiere que el despido se produjo por la comisión de falta grave tipificadas en el artículo 25 de los literales a) y c) del TUO del Decreto Legislativo 728, cuyo TUO ha sido aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR, así como por la contravención al artículo 17 numerales 3), 4), 8), 15) y 19) del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada.



I) Sobre los antecedentes al despido: A efectos de determinar si el despido producido el 29 de diciembre de 2023 es como consecuencia de una falta grave, debemos anotar los hechos acontecidos hasta el despido de la demandante, a saber:

i. Con fecha 13.12.2023, la demandante haciendo uso de la computadora asignada por su empleadora para el cumplimiento de sus labores, usa por un lapso de tiempo (desde las 10:46 a.m. hasta las 11:00 a.m.) el aplicativo WhatsApp Web (versión escritorio) con el cual mantuvo varias conversaciones de índole personal o extra laboral (venta de canastas navideñas) con diversos números, entre ellos, el de su esposo. Asimismo, se colige la revisión de un Excel (también personal) que contiene, entre otros, los ingresos y egresos de la demandante, así como los precios de las canastas navideñas ofrecidas por el aplicativo WhatsApp Web.

Nota: Las actividades registradas de la computadora asignada a la demandante se materializaron en el Informe 037-2003-UPHFR-TIC (fs. 34 y ss.) emitido por el **jefe de informática de tecnología de información y comunicación**, don Christ Espinal Tufino.

ii. Con fecha 13.12.2023 se remite a la demandante la Carta de imputación de cargos (fs. 25 al 33) señalando que con Informe 037-2003-UPHFR-TIC, se acredita la falta grave de la demandante contenidas en los literales **a)** y **c)** del artículo 25 del TUO precitado⁵.

Nota: La tipificación de la falta grave contenida en el literal a) los subsume por **la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo**, tales como los artículos 15 y 17. Y la tipificación en el literal c) los subsume por la utilización indebida de la computadora, red de internet y suministro eléctrico.

iii. Con fecha 19.12.2023 la demandante emite la Carta de descargo (fs. 42 y ss.) señalando que la elaboración del Informe 037-2003-UPHFR-TIC vulneró el artículo 2, numeral 10, de la Constitución

⁵ **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.
(...)

c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o **utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescendencia de su valor;**



Política del Perú, referidos a la inviolabilidad de comunicaciones y privacidad.

Nota: Los cargos imputados en contra de la demandante no fueron objetados por esta parte, sino más bien solicitó la dejar sin efecto la carta de imputación de cargos de fecha 13.12.2023, porque esta vulnera el derecho fundamental a la **inviolabilidad de comunicaciones y a la privacidad**.

iv. Con fecha 29.12.2023 se emite la Carta de despido (fs. 55 y ss.), ratificando la falta grave de la demandante contenidas en los literales **a)** y **c)** del artículo 25 del TUO precitado, bajo el mismo argumento sostenido en la carta de imputación de cargos.

Nota: La demandada, en ningún extremo de la carta de despido realiza un análisis de lo argumentado por la demandante, es decir, no se pronuncia si la elaboración del Informe 037-2003-UPHFR-TIC fue con vulneración o no al artículo 2, numeral 10. de la Constitución. Omisión que se repite en su escrito de contestación de la demanda.

- m)** Estando a los hechos expuestos, se advierte que la demandante **no niega haber hecho uso de los bienes y servicios de la demandada en beneficio propio**. Lo que se encuentra en debate es, **si el medio probatorio utilizado por la demandada** (Informe 037-2003-UPHFR-TIC) para acreditar las faltas graves imputadas contraviene el derecho fundamental a la inviolabilidad de comunicaciones y a la privacidad (artículo 2.10 de la Constitución). Por lo tanto, este colegiado advirtiéndole que la teoría de la demandante es sobre la reposición por haberse producido, entre otros, el despido con vulneración a los derechos fundamentales (inviolabilidad de comunicaciones y privacidad), el debate debe ceñirse primigeniamente en ello, ya que, en este caso no se niega los hechos imputados, debiendo analizarse dicho aspecto como primer orden líneas abajo.
- n)** Sobre la vulneración de la inviolabilidad de las comunicaciones: Teniendo aclarado los hechos, es necesario verificar si el despido acontecido el 29.12.2023 es inconstitucional por trasgredir el contenido esencial de un derecho fundamental, como es, el



derecho a la **inviolabilidad de comunicaciones y a la intimidad o la privacidad.**

- o) Entonces bien, verificando que a la fecha existe jurisprudencia sobre los límites que se le impone al empleador para invocar la falta grave del trabajador con un medio probatorio que trasgrede el secreto a las comunicaciones, tales como: Facebook, Messenger, Correo Electrónico, entre otros, como en el caso de autos a través de la revisión de **conversaciones contenidas en el aplicativo WhatsApp Web.**
- p) Ante ello, resulta necesario citar nuevamente lo que la jurisprudencia internacional y nacional señalan al respecto, veamos:

- Caso de *Barbulescu vs Rumania*, argumentó lo siguiente:

Constituye una vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones el vigilar los mensajes enviados por un trabajador mediante medios propios de la empresa y acceder al contenido de los mismos, si es que el trabajador no había sido previamente informado de esta posibilidad, incluso si existían normas en la empresa que prohibían su utilización con fines personales. Es necesario precisar que se trataba de una cuenta de Yahoo Messenger creada a petición de la empresa, con el fin de recibir y responder preguntas de los clientes.

- Tribunal Constitucional español (TC 170/2013), sobre el acceso empresarial a los correos del trabajador, mediante un juicio de proporcionalidad, estableciendo los siguientes criterios:
 - El control empresarial ha de realizarse con garantías (por ej.: a través de la intervención de perito informático y notario).
 - El contenido de los mensajes no ha de reflejar aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial, cuya remisión a terceros implique una transgresión de la buena fe contractual.
 - De tal forma que, atendida la naturaleza de la infracción investigada y su relevancia para la entidad, no pueda apreciarse que la acción empresarial de fiscalización haya resultado desmedida respecto a la afectación sufrida por la privacidad del trabajador.



- Tribunal Constitucional en el Pleno Sentencia 412/2020 del Expediente 00943-2016-PA/TC en los fundamentos 29 y 30 ha concluido en lo siguiente:

29. Por lo tanto, este Tribunal debe reconocer la facultad del empleador de fiscalizar e intervenir en el correo electrónico institucional si es que previamente ha comunicado al trabajador tanto de la posibilidad de la monitorización de sus comunicaciones a través de este medio, así como de las condiciones de uso permitido por la empresa.

30. Asimismo, este Tribunal debe precisar que dicha intervención debe respetar ciertos criterios, los cuales se encuentran relacionados con el respeto del principio de proporcionalidad entre el fin que se persigue lograr con dicha intervención y la intensidad de la eventual vulneración o amenaza de violación del derecho fundamental al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

- q)** Este colegiado estima que el medio probatorio usado por la demandada consistente en el Informe 037-2003-UPHFR-TIC, que **accede al contenido de la comunicación** privada de la demandante con terceros, al extraerlos sin su consentimiento ni autorización judicial, vulnera el artículo 2, numeral 10 de la Constitución Política del Perú, es decir es una "prueba prohibida" como lo califica el Tribunal Constitucional⁶ y que como tal "*no puede ser utilizada para iniciar un procedimiento disciplinario de despido, ni puede tener el valor de una prueba de cargo válida para sancionar a un trabajador*". De tal modo, las faltas graves invocadas por la demandada carecen de sustento constitucional válido, pues se han extraído los mensajes del WhatsApp.
- r)** Cabe incidir que es indiferente que la comunicación extraída (del WhatsApp versión escritorio) haya sido efectuada de la computadora del empleador y no del celular de la trabajadora, porque tal como sostiene Blancas⁷ (2007), es "*irrelevante el medio de transmisión empleado, pues lo que se pretende evitar es que un*

⁶ Expediente n.º 3599-2010-PA/TC Lima, de fecha 10 de enero de 2012, fundamento 7.

⁷ Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. 1ra. Edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.



tercero, ajeno a las dos partes que se comunican, tenga conocimiento de dicha comunicación". (p.196)

- s) A lo señalado, podemos concluir que aun cuando la demandada refiera que el aplicativo utilizado por la demandante haya sido en **versión escritorio** (WhatsApp Web), lo es, que inadvirtió la **proporcionalidad** del fin que perseguía la intervención (ejercer el poder patronal para sancionar a la trabajadora) y la violación al derecho fundamental al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.
- t) Asimismo, aun cuando haya invocado según los anexos 1J y 1K (fs. 158) que acreditan la prohibición de ingresar a las redes sociales, lo es, que en ningún momento se le notificó que las actividades realizadas en la computadora asignada a su persona estaban siendo vigiladas por el personal de informática o que haya estado prohibido el uso del WhatsApp en su computadora.
- u) De la misma manera, en los anexos que invoca la demandada (1J y 1K) en ningún extremo se señala que el ingreso a las redes sociales para uso personal, materializan un despido por falta grave, máxime si la gravedad por el uso de bienes y servicios se deben tipificar en los documentos de gestión valorando la proporcionalidad y razonabilidad, pues nótese que la demandada implícitamente en el correo solo alegó que el ingreso a las redes sociales se materializa en una amonestación escrita, veamos:

Estimados,
Reciban un cordial saludo de la Dirección General de Administración, y al mismo tiempo comunicales que está prohibido ingresar a las redes sociales, como Youtube y Facebook, en caso se detecte la oficina de Tic enviará un reporte y se emitirá de forma escrita una amonestación
Este comunicado es de estricto cumplimiento.

- v) En ese sentido, corresponde estimar la demanda y ordenar la reposición de la demandante al puesto de trabajo, por haberse



producido un despido lesivo de derechos fundamentales como es la vulneración al derecho a la **inviolabilidad de comunicaciones** que refiere el numeral 10 del artículo 2 de la Constitución.

- w) Respecto a la vulneración del derecho a la intimidad y a la privacidad: Ambas categorías constitucionales son distintas, incluso distinto al derecho a la vida privada (ésta no ha sido invocado en autos). El derecho a la privacidad ha sido entendido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁸ en que *"el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad pública."*
- x) En cambio, el **derecho a la intimidad** ha sido definido por el Tribunal Constitucional Peruano⁹, como el derecho a un espacio íntimo caso infranqueable (fund. 18). Más concretamente en el fundamento 17 señala como:
- ... el poder jurídico de rechazar intromisiones en la vida íntima o familiar de las personas. La vida íntima o familiar, a su vez, ha sido definida, como aquel ámbito de la vida privada, donde la persona puede realizar los actos que crea conveniente para dedicarlos al recogimiento, por ser una zona alejada a los demás en que tiene uno derecho a impedir intromisiones y queda vedada toda invasión alteradora del derecho individual a la reserva, la soledad o el aislamiento, para permitir el libre ejercicio de la personalidad moral que tiene el hombre al margen y antes de lo social (STC 6712-2005-HC/TC, fundamento 39).
- y) Estando a las definiciones precedentes, este tribunal considera que el hecho de haber la demandada efectuada las capturas de pantalla de conversaciones de la demandante a través del aplicativo WhatsApp, es decir ha revisado las comunicaciones privadas de su trabajadora, no configuran la violación del derecho a la privacidad

⁸ Caso Artavia Murillo Y Otros ("Fecundación In Vitro") Vs. Costa Rica. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. Fundamento 142.

⁹ Expediente n.º 03485-2012-PA/TC Puno, de fecha 10 de marzo de 2016.



ni a la intimidad. Por lo mismo, debe desestimarse este extremo de la demanda.

- z)** En cuanto al despido fraudulento: En cuanto es este tipo de despido, la tesis de la demanda no es clara en cuanto a su configuración puesto que, desde su demanda hasta sus alegatos en la audiencia de vista de la causa realizada ante este Sala, ha expresado diversos supuestos, como que “no es falta grave”, el despido se ha sustentado en una “prueba ilícita”, se afecta el principio de “razonabilidad y proporcionalidad”, entre otros. De tal modo que, no se configura ninguno de los supuestos de este despido, señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente n.º 976-2001-AA/TC, como sucede cuando se *“imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad [...]; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la “fabricación de pruebas”*. Debiendo desestimarse la alegación de este tipo de despido.
- aa)** Respecto a las faltas graves imputadas: Como se tiene dicho líneas arriba, al haber la demandada sustentado el despido en base a una prueba prohibida, la construcción de las faltas graves carece de base sólida. Por lo tanto, no se configuran ninguno de las infracciones imputadas, esto es, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo ni la utilización indebida de bienes del empleador, tipificado en los literales a) y c) del artículo 25 del TUO aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR.
- bb)** Sobre los costos procesales: Teniendo en cuenta los considerandos precedentes, corresponde condenar a la demandada al pago de costos y costas procesales, al ser la parte vencida en el presente



proceso, ello a efectos de restituir los gastos que la accionante hubiera realizado en la instauración del presente proceso judicial, de conformidad con el artículo 14 de la NLPT y los artículos 410¹⁰ y 411¹¹ del Código Procesal Civil.

En consecuencia, habiéndose acreditado que el despido producido el 29.12.2023 fue con vulneración al derecho a la inviolabilidad de comunicaciones, corresponde ordenar la reposición al empleo de la demandante, más el pago de costos y costas procesales. Por ende, se **revoca la recurrida**, estimándose la demanda.

DECISIÓN DE LA SALA

Por las consideraciones precedentes y en ejercicio de las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado: **REVOCARON** la **Sentencia N.º 196-2024 – 3ºJTH** contenida en la resolución número nueve de fecha doce de julio de dos mil veinticuatro, corriente de folios doscientos cincuenta y seis a doscientos ochenta, en los extremos, que declara **infundada la demanda** interpuesta por doña Erika Mayta Camarena contra la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt Sociedad Anónima Cerrada, sobre reposición; con lo demás que contiene. **REFORMÁNDOLA** declararon **fundada la demanda** sobre reposición por haber sido objeto de un despido lesivo de derechos fundamentales por vulneración al derecho fundamental de la inviolabilidad de las comunicaciones. En consecuencia, **ordenaron** a la demandada cumpla con reponer a la demandante en el cargo de asistente de asuntos académicos u otro de similar nivel o categoría.

¹⁰ Art. 410.- Costos

Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso.

¹¹ Art. 411.- Costos

Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.



Condenaron a la demandada Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt Sociedad Anónima Cerrada al pago de costos y costas procesales. Y los devolvieron.

Ss.

CRISTOVAL DE LA CRUZ

URIOL ASTO

VILLARREAL BALBIN