



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 9, n.º 13, enero–junio, 2026, 263–314

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708–9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v9i13.1597>

La utilización de comunicaciones privadas como medio probatorio en el despido disciplinario: límites constitucionales al poder de fiscalización empresarial en entornos digitales

**The use of private communications as evidence in
disciplinary dismissal proceedings: Constitutional limits
on employer monitoring powers in digital environments**

**A utilização de comunicações privadas como meio
de prova no despedimento disciplinar: limites
constitucionais ao poder de fiscalização empresarial em
ambientes digitais**

NATALY NICOLE ZARATE COTAQUISPE

Pontificia Universidad Católica del Perú

(Lima, Perú)

Contacto: nzarate@pucp.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0002-7472-0038>

RESUMEN

El presente artículo analiza los límites constitucionales del poder disciplinario empresarial en entornos digitales y la validez de la utilización de comunicaciones privadas como medios probatorios en el procedimiento de despido. Para ello, se examina el contenido y alcance del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, así como la categoría de expectativa razonable de privacidad en espacios digitales laborales. Asimismo, se estudian distintos supuestos de obtención de comunicaciones privadas —interceptación clandestina, monitoreo de medios corporativos y aporte de mensajes por uno de los interlocutores— con el propósito de determinar las condiciones bajo las cuales su utilización probatoria puede considerarse constitucionalmente admisible. Finalmente, se propone un estándar diferenciado de control constitucional basado en criterios de proporcionalidad, licitud de la obtención y relevancia funcional de la prueba dentro de la relación laboral.

Palabras clave: despido disciplinario; inviolabilidad de comunicaciones; nuevas tecnologías; expectativa razonable de privacidad; proporcionalidad.

Términos de indización: relaciones laborales, derechos humanos, protección de datos, tecnología de la información, tecnología de la comunicación, administración de justicia.

ABSTRACT

This article analyzes the constitutional limits of employer disciplinary authority in digital environments and the admissibility of private communications as evidentiary material in dismissal proceedings. To this end, the study analyzes the scope and content of the right to secrecy of communications, as well as the notion of reasonable expectation of privacy in digital workplace settings. It also examines different scenarios

involving the acquisition of private communications—including clandestine interception, monitoring of corporate communication tools, and disclosure by one of the participants in the conversation—in order to determine the conditions under which their evidentiary use may be considered constitutionally admissible. Finally, the article proposes a differentiated standard of constitutional review grounded on proportionality, lawfulness of evidence gathering, and the functional relevance of evidence within the employment relationship.

Key words: disciplinary dismissal; inviolability of communications; new technologies; reasonable expectation of privacy, proportionality.

Indexing terms: labor relations; human rights, data protection, Information technology, communication technology, administration of justice.

RESUMO

O presente artigo analisa os limites constitucionais do poder disciplinar empresarial em ambientes digitais e, nesse contexto, a admissibilidade da utilização de comunicações privadas como meio de prova no despedimento disciplinar. Para tanto, examina-se o conteúdo e o alcance do direito à inviolabilidade das comunicações, bem como a categoria da expectativa razoável de privacidade nos espaços digitais de trabalho. Além disso, são estudados distintos supostos de obtenção de comunicações privadas—interceptação clandestina, monitoramento de meios corporativos e fornecimento das mensagens por um dos interlocutores—com o objetivo de determinar as condições sob as quais sua utilização probatória pode ser considerada constitucionalmente admissível. Por fim, propõe-se um padrão diferenciado de controle constitucional fundamentado em critérios de proporcionalidade, licitude da obtenção da prova e relevância funcional do meio probatório na relação de trabalho.

Palavras-chave: despedimento disciplinar; inviolabilidade das comunicações; novas tecnologias; expectativa razoável de privacidade; proporcionalidade.

Termos de indexação: relações de trabalho, direitos humanos, proteção de dados, tecnologia da informação, tecnologia da comunicação, administração da justiça.

Recibido: 01/03/2026. **Revisado:** 03/06/2026

Aceptado: 03/06/2026. **Publicado en línea:** 30/06/2026

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías han transformado notablemente las distintas formas de interacción social. Actualmente, las comunicaciones ya no dependen de la presencialidad, sino que los espacios digitales han pasado a constituir verdaderos entornos de desenvolvimiento cotidiano y de forjamiento de relaciones interpersonales. Ello, de manera inevitable, ha incidido en las relaciones laborales, que se desarrollan ahora en un contexto de conectividad e interacción digital constante. En este escenario, herramientas como el correo electrónico corporativo, las plataformas de mensajería instantánea y las aplicaciones colaborativas han optimizado la organización del trabajo al permitir el desarrollo de dinámicas laborales con mayor agilidad y rapidez.

Así, son cada vez más recurrentes prácticas como la creación de grupos de mensajería entre trabajadores de distinto o el mismo rango para atender cuestiones propias de la jornada. Inclusive, en contextos de trabajo híbrido o completamente remoto, las redes sociales y, con creciente protagonismo, las plataformas integradas como Microsoft Teams, han dejado de ser herramientas accesorias para convertirse en soportes indispensables del funcionamiento empresarial. Este fenómeno, lejos de ser un cambio pasivo meramente tecnológico,

ha generado nuevos y complejos conflictos jurídicos. Uno de estos novedosos retos es la ampliación de las posibilidades de control empresarial sobre ámbitos que, tradicionalmente, se encontraban sustraídos de su alcance.

En WhatsApp, por ejemplo, cabe preguntarse cuándo los grupos de trabajadores pueden considerarse como una forma oficial de comunicación susceptible a supervisión del empleador: ¿es necesaria la presencia de un superior jerárquico?, ¿su sola presencia vuelve el entorno digital una extensión del centro de trabajo?, ¿todos los mensajes pueden ser fiscalizados? Una posible aproximación consistiría en afirmar que la naturaleza del grupo depende de la finalidad predominante de las comunicaciones que allí se realizan. Sin embargo, esta solución resulta insuficiente frente a las dinámicas reales de interacción digital. En la práctica, es poco realista asumir que las comunicaciones mantenidas en grupos integrados por trabajadores conserven en todo momento un carácter exclusivamente profesional. Incluso, en grupos creados inicialmente con fines laborales, suelen coexistir conversaciones informales, opiniones personales, comentarios sobre asuntos privados u otras manifestaciones espontáneas propias de la interacción social cotidiana entre compañeros de trabajo.

Dicha problemática puede trasladarse a distintos espacios digitales y aplicaciones, donde las fronteras entre lo laboral y lo personal suelen presentarse de manera particularmente difusa. Este fenómeno ha intensificado las tensiones entre el poder de dirección y fiscalización del empleador, y los derechos fundamentales del trabajador. Particularmente, la creciente utilización de capturas de pantalla, mensajes reenviados y otros registros digitales como medios probatorios en procedimientos de despido plantea interrogantes constitucionales de especial relevancia: hasta qué punto el empleador puede acceder o utilizar este tipo de información; cuándo subsiste una expectativa razonable de privacidad en entornos digitales laborales;

cuáles son los límites constitucionales que condicionan la validez de dichas pruebas dentro del procedimiento disciplinario; entre otras.

Tal situación adquiere una especial complejidad debido a que la relación laboral no constituye un espacio inmune a la eficacia de los derechos fundamentales. La subordinación jurídica propia del contrato de trabajo no elimina la titularidad ni el ejercicio de derechos como la intimidad o la inviolabilidad de las comunicaciones, derechos similares, mas no idénticos. En consecuencia, el ejercicio del poder disciplinario empresarial debe someterse a parámetros de constitucionalidad compatibles con el Estado constitucional de derecho. Por ello, determinar cuándo una comunicación puede ser legítimamente obtenida por el empleador y cuándo puede ser válidamente utilizada como sustento probatorio en un procedimiento de despido se convierte en una cuestión constitucionalmente problemática, de la cual depende la validez de la sanción o —para efectos del presente artículo— despido.

En este escenario, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones —reconocido en el artículo 2, inciso 10 de la Constitución— adquiere una relevancia central. Como se desarrollará en la tercera parte de este trabajo, su protección no se limita al soporte material de la comunicación, sino que alcanza al proceso comunicativo mismo y a la expectativa legítima de confidencialidad que lo acompaña. En ese sentido, la creciente incorporación de pruebas digitales en procedimientos disciplinarios obliga a replantear los límites del poder fiscalizador del empleador, especialmente en contextos donde la expectativa razonable de privacidad del trabajador no desaparece pese al uso de entornos digitales vinculados al trabajo. Ello obliga a examinar si la obtención y utilización de comunicaciones digitales dentro del procedimiento de despido resultan compatibles con las garantías derivadas del debido procedimiento y con la prohibición constitucional de la prueba ilícita.

Con base en lo expuesto, el presente trabajo busca analizar la constitucionalidad del uso de comunicaciones privadas como medios probatorios en procedimientos de despido disciplinario. Para ello, se examinan, en primer lugar, los límites constitucionales del poder de dirección empresarial y la centralidad de la prohibición de la prueba ilícita dentro del debido procedimiento laboral. Posteriormente, se desarrollan el contenido y alcance del derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones en entornos digitales laborales, con especial atención a la categoría de expectativa razonable de privacidad. Finalmente, se propone un estándar constitucional de admisibilidad probatoria aplicable a distintos supuestos de obtención de comunicaciones privadas, orientado a compatibilizar las facultades legítimas de fiscalización empresarial con la tutela efectiva de los derechos fundamentales del trabajador. La investigación se apoya en una metodología dogmático-jurídica, basada en el examen de la normativa constitucional y laboral pertinente, el análisis de la jurisprudencia relevante y la revisión de doctrina especializada.

2. EL DERECHO AL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL DESPIDO: LA PROSCRIPCIÓN DE LA PRUEBA ILÍCITA

2.1. El poder de dirección como fundamento de la facultad disciplinaria y el despido

2.1.1. Definición y alcances del poder de dirección

Este conjunto de facultades se fundamenta a partir del artículo 59 de la Constitución vigente, el cual reconoce la libertad de empresa. Dado que el empleador es el titular de la actividad económica y encargado de las personas contratadas para hacerla posible, es necesario que goce de «diversas facultades de organización, reglamentación, fiscalización y sanción que integran el denominado poder de dirección del empleador» (Ferro, 2019, p. 79). Asimismo, en cuanto a normas de rango infraconstitucional, el poder de dirección encuentra sustento

en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que señala lo siguiente:

Artículo 9.- *Por la subordinación*, el trabajador presta sus servicios *bajo dirección de su empleador*, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de obligaciones a cargo del trabajador. [Énfasis agregado]

Para un mejor entendimiento de lo referido en la norma, resulta pertinente mencionar la definición de subordinación mencionada por Neves (1997), descrita por el autor como:

[el] vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. (p. 36)

A partir de lo anterior, podemos afirmar que el poder de dirección implica, como se desprende de su nominación, la facultad del empleador de organizar, orientar y supervisar las labores del trabajador en función de la adecuada consecución de la actividad económica. Esta potestad se sustenta en la existencia de un vínculo de subordinación que, en términos del artículo 9 de la LPCL, implica que el trabajador se encuentra jurídicamente obligado a acatar satisfactoriamente las disposiciones del empleador en el marco de la relación laboral, sin tener —en principio— derecho de resistencia.

En ese sentido, el poder de dirección se proyecta a través de distintas facultades; no obstante, ni la doctrina ni jurisprudencia comparada han alcanzado un consenso respecto a cuáles son estas o, inclusive, cómo deben denominarse (Fernández, 2019, p. 65). En

el ordenamiento peruano, sin embargo, el Tribunal Constitucional (2020, párr. 5), en el Expediente n.º 02208-2017-PA/TC, identifica que las manifestaciones del poder de dirección serían las siguientes:

- a. Facultad de dirección: También denominada *ius variandi*. Implica la potestad de dar órdenes, y determinar las instrucciones o directrices que deben seguir los trabajadores para garantizar la adecuada prestación del servicio.
- b. Facultad de fiscalización: Habilita la supervisión en la realización de labores de los trabajadores, así como el cumplimiento de obligaciones derivadas de la relación contractual.
- c. Facultad disciplinaria: Finalmente, esta última facultad permite la imposición de sanciones ante el incumplimiento u omisión de obligaciones laborales. Esta última facultad será objeto de mayor desarrollo posteriormente.

Como puede advertirse, bajo ninguna circunstancia, en nombre de la subordinación, el también llamado poder de dirección puede entenderse como la omnipotencia del empleador por sobre el trabajador. Este, en todas sus manifestaciones, se encuentra necesariamente limitado, tanto por su propia configuración —límites internos—, como por el respeto a los principios que estructuran el derecho del trabajo en un Estado constitucional de derecho, como los derechos fundamentales de los trabajadores —límites externos—.

2.1.2. Los derechos fundamentales como límites externos al poder de dirección

Lógicamente, trabajador y persona no constituyen categorías jurídicas excluyentes, sino dimensiones que coexisten de manera inescindible dentro de la relación laboral. Negar esta premisa resultaría anacrónico e implicaría desconocer el proceso de constitucionalización del derecho del trabajo, a partir del cual la relación laboral dejó de concebirse

como un espacio inmune al control constitucional y pasó a entenderse como un ámbito plenamente vinculado por la eficacia de los derechos fundamentales (Murrugarra, 2024, p. 218). Entonces, no se pretende discutir si la celebración del contrato de trabajo implica la renuncia ni la suspensión de la titularidad de derechos fundamentales, porque la negativa es evidente. Así, concordamos con lo afirmado con Martín et al. (1997) cuando indican que «los derechos fundamentales que se reconocen a la persona en su condición de tal y no específicamente en su condición de participante en el proceso productivo pueden ser también ejercitados por los trabajadores en el ámbito de las relaciones de trabajo» (p. 137). La constitución recoge este precepto y, en esa línea, señala que «ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador» (art. 23).

Actualmente, ya se ha reconocido ampliamente la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Esto quiere decir que, considerando que estos son valores de la sociedad, aun tras haber surgido como límite al poder estatal, no es viable admitir que se agoten al vincular al Estado, sino que también deben ser observados por sujetos privados (Anzures, 2010, p. 12). En ese sentido, qué duda cabe de que no solo existe un desbalance de poder entre el aparato estatal y la ciudadanía, sino que también entre particulares pueden suscitarse dinámicas de poder, abusos e incluso ilícitos. Así, la empresa, en tanto organización privada dotada de poder jurídico y económico, que ejerce un poder sobre el trabajador, constituye un ámbito en el que pueden producirse afectaciones relevantes a derechos fundamentales, lo que justifica su sujeción directa a los estándares constitucionales.

Por ello, esta eficacia se traduce en que toda manifestación del poder de dirección —ya sea en manifestación directiva, fiscalizadora o disciplinaria— debe ejercerse de manera compatible con derechos como la dignidad humana, la igualdad y no discriminación, la libertad

de expresión, la intimidad, entre otros. Es decir, que cualquier medida empresarial que incida en la esfera jurídica del trabajador debe superar un juicio de proporcionalidad, en términos de idoneidad, necesidad y ponderación, postura que ha sido ampliamente respaldada por el Tribunal Constitucional¹.

Entonces, desde esta perspectiva, el límite constitucional no opera como una prohibición abstracta del poder empresarial, sino como un parámetro de control de su ejercicio, lo que evita posibles arbitrariedades en la relación laboral, inherentemente asimétrica. El empleador puede dirigir, fiscalizar y sancionar, ello es innegable; sin embargo, esto no puede hacerse de manera desproporcionada. Esto cobra especial relevancia en el procedimiento de despido, pues supone la medida disciplinaria más intensa que puede tomarse contra un trabajador. En tal caso, el debido procedimiento es el principal condicionante de la validez y legitimidad de las actuaciones del empleador.

2.2. El debido procedimiento y la centralidad de la prueba en el despido laboral

2.2.1. La tutela del debido procedimiento en el despido

En el marco de la relación laboral, el despido concentra con especial claridad la tensión entre el poder de dirección empresarial y los derechos fundamentales del trabajador. Por un lado, el empleador ejerce su facultad disciplinaria para preservar el orden interno, la productividad y la confianza en el centro de trabajo. Por otro lado, el trabajador enfrenta la posible pérdida de su fuente de ingresos y la afectación de

¹ En ese sentido, véanse, por ejemplo, las sentencias n.º 00013-2014-AI/TC, 02756-2013-PA/TC, 01467-2005-PA/TC.

su trayectoria profesional, lo que compromete bienes constitucionales de primer orden.

Esta tensión no es meramente teórica. El procedimiento de despido exige la imputación de una falta, la valoración de medios probatorios y la adopción de una decisión que puede tener consecuencias irreversibles. Aunque el empleador no ejerce potestad jurisdiccional en sentido estricto, sí despliega una potestad sancionadora privada cuyas consecuencias pueden afectar intensamente derechos del trabajador, particularmente cuando la sanción aplicada implica la extinción de la relación laboral. En ese marco, convergen múltiples derechos fundamentales: el derecho al trabajo, el derecho al debido procedimiento, el derecho de defensa, la dignidad, la igualdad, entre otros. Sin embargo, en determinados supuestos también pueden converger otros derechos, como igualdad y no discriminación o, lo que es objeto del presente artículo, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones.

Esta lectura resulta coherente con la concepción de los derechos fundamentales como límites y parámetros de validez del ejercicio de todo poder, incluido el poder privado. Como ha sostenido Alexy (1993, p. 86), los derechos fundamentales operan como principios que imponen mandatos de optimización, cuyo alcance se puede extender incluso hasta cualquier autoridad que ejerza poder normativo o decisorio. Así, el empleador, en tanto titular de facultades de dirección y disciplina, no queda al margen de dicha exigencia.

Por tanto, si bien es cierto que el trabajador cuenta con derechos laborales que son de su titularidad por su condición de trabajador, también cuenta con los llamados «derechos inespecíficos». Mucha (2010, párr. 8) ofrece una definición bastante concisa de estos, los cuales define como «[aquellos] derechos constitucionales de carácter y titularidad general que tienen como ámbito de aplicación las relaciones laborales y que son reconocidos al trabajador por su

condición de persona y ciudadano». Esta noción nos permite entender que es indudable la existencia de derechos fundamentales que, aunque no sean específicamente derechos laborales, su ámbito de aplicación puede alcanzar y hacerse efectivo en el ámbito laboral.

En ese sentido, el debido procedimiento se erige como un derecho constitucional que también es aplicable al ámbito sancionador privado. Así, el Tribunal Constitucional ha sido enfático en el Expediente n.º 07569-2006-AA/TC, que precisa:

[...] el debido proceso —y los derechos que lo conforman—, [...] resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. (párr. 4)

En virtud de este derecho, es inadmisibile que la relación laboral transforme el poder sancionador en una potestad discrecional, ni lo reduzca a una mera formalidad previa a la extinción contractual. Al contrario, la gravedad de la medida coadyuva a que el procedimiento de despido sea un espacio de control constitucional del poder empresarial que debe someterse a principios estructurales del derecho sancionador.

En esa línea, Bustamante (2000) sostiene que, para que el procedimiento sancionador laboral pueda considerarse compatible con las exigencias de justicia y racionalidad constitucional, deben garantizarse, entre otros, «[e]l derecho a probar o a producir prueba, lo cual incluye el derecho a ofrecer medios probatorios y a que éstos sean adecuada y motivadamente valorados.» (p. 309)

Por su parte, González (2022, pp. 45-64) desarrolla con mayor precisión determinadas garantías específicas aplicables al procedimiento de despido, destacando las siguientes:

- a. Derecho de defensa: Manifestado a través de los descargos, se deriva del artículo 139, inciso 3 de la Constitución, sobre la

observancia del debido proceso. Además, se recoge en el Convenio 158, artículo 7 de la OIT.

- b. Presunción de inocencia: Consagrado en el literal e) del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución peruana y en el numeral 8.2 del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- c. Imputación de cargos por escrito: Normado en el artículo 31 de la LPCL.
- d. Tipificación de la falta: Este derecho se desprende del artículo 44 del Reglamento de la LPCL, sin perjuicio que sea parte esencial del contenido del derecho al debido procedimiento que no puede existir una sanción si no se ha tipificado la falta.
- e. Acceso a los medios probatorios: Aunque no está expresamente regulado legalmente, pues el artículo 22 de la LPCL puede interpretarse como que la obligación de probar la causa del despido solo se exige en el proceso judicial, el autor cita reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el Poder Judicial para rechazar esa postura. Así, nos alineamos a su posición.
- f. *Ne bis in idem*: También derivado del artículo 139, inciso 3 de la Constitución.

Los elementos antes expuestos no solo encuentran sustento en disposiciones constitucionales internas, sino también en instrumentos internacionales vinculantes para el ordenamiento peruano. En consecuencia, la ausencia o vulneración de estas garantías no solo expone al despido a un eventual control judicial de invalidez, sino que vacía de contenido el equilibrio mínimo que debe subsistir dentro de una relación jurídicamente desigual.

No obstante, las transformaciones tecnológicas contemporáneas han complejizado significativamente la eficacia práctica de estas

garantías. La importancia de este criterio se intensifica particularmente en el ámbito laboral contemporáneo. Como advierte Hilario (2021, p. 7), las nuevas tecnologías no solo incrementan las posibilidades de control empresarial, sino también los riesgos de afectación desproporcionada de derechos fundamentales dentro de la relación laboral. En efecto, la transformación digital del trabajo ha ampliado de manera significativa las capacidades empresariales de fiscalización y monitoreo, permitiendo acceder, almacenar, cruzar y reproducir información del trabajador con una facilidad inédita.

De esta manera, se genera un escenario especialmente delicado, pues la misma infraestructura tecnológica que facilita la organización y supervisión de la actividad laboral puede convertirse también en un mecanismo de injerencia intensiva sobre ámbitos protegidos de la esfera personal del trabajador. En particular, ello ha impactado intensamente en el ámbito probatorio, manifestación del debido procedimiento, pues la facilidad de acceso y circulación de información digital incrementa el riesgo de utilización de medios probatorios potencialmente lesivos de derechos constitucionales.

De este modo, las garantías vinculadas a la prueba —como el derecho de defensa, el acceso a los medios probatorios o la prohibición de utilizar prueba ilícita— adquieren hoy una dimensión particularmente sinuosa frente a escenarios donde la información laboral y personal coexisten dentro de los mismos entornos tecnológicos. La discusión ya no se limita únicamente a la existencia formal de estas garantías y derechos, sino que se extiende a la licitud constitucional de los mecanismos utilizados para su tutela.

2.2.2. La prohibición de la prueba ilícita como garantía del debido procedimiento

En concordancia con lo expuesto previamente, la problemática probatoria adquiere una relevancia particularmente intensa dentro del procedimiento de despido, especialmente en un contexto marcado por

la creciente digitalización de las relaciones laborales y por la expansión de las capacidades empresariales de supervisión y control. En efecto, si el procedimiento de despido constituye un espacio de tensión entre el poder disciplinario del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, dicha tensión se manifiesta con especial claridad en el ámbito de la obtención, incorporación y valoración de la prueba.

En ese sentido, el respeto del debido procedimiento no se agota en la existencia formal de una imputación de cargos o en la posibilidad de formular descargos, sino que exige también examinar la licitud constitucional de los medios probatorios utilizados para sustentar la decisión extintiva. En otras palabras, el empleador no solo se encuentra obligado a respetar garantías formales de defensa, sino también límites materiales respecto de la forma en que obtiene, incorpora y valora la prueba. Aunque la progresiva digitalización de las relaciones laborales ha complejizado cada una de estas dimensiones, al ampliar significativamente las posibilidades de acceso, manipulación y circulación de información vinculada al trabajador, para efectos del presente artículo el análisis se concentrará especialmente en los problemas constitucionales derivados de la obtención de comunicaciones digitales como medio probatorio en el procedimiento de despido.

En este escenario, la prohibición de utilizar pruebas obtenidas con vulneración de derechos fundamentales adquiere una relevancia central como garantía del debido procedimiento. En efecto, el fundamento constitucional de la regla de inadmisión de la prueba ilícita se vincula estrechamente con el derecho a la presunción de inocencia y con el derecho a un procedimiento con todas las garantías, en la medida en que admitir prueba obtenida mediante la lesión de derechos fundamentales supondría validar institucionalmente una actuación constitucionalmente ilegítima (Díaz y Morales, 2001, pp. 61-62). Este criterio responde, además, a una finalidad preventiva y

garantista: desincentivar la obtención de prueba mediante actuaciones lesivas de derechos fundamentales, lo que evitaría que las partes puedan beneficiarse procesalmente de una actuación constitucionalmente ilícita (Altés y Fita, 2022, pp. 77-78).

Desde esta perspectiva, la regla de exclusión cumple una doble función. Por un lado, posee una dimensión correctiva, en tanto busca preservar la integridad del procedimiento e impedir que una decisión sancionadora se sustente en medios probatorios obtenidos mediante vulneraciones constitucionales. Pero, además, cumple una función preventiva y disuasoria, pues desincentiva la utilización de mecanismos invasivos o arbitrarios de obtención de información. Así, la exclusión de la prueba ilícita no constituye únicamente una regla técnica de valoración probatoria, sino un mecanismo de tutela constitucional orientado a impedir que el ejercicio del poder —incluido el poder privado del empleador— se beneficie de actuaciones contrarias a los derechos fundamentales.

Al respecto, en la jurisprudencia peruana, el Tribunal Constitucional, en el Expediente n.º 00655-2010-PHC/TC, define la prueba prohibida constituye una garantía constitucional vinculada directamente con la protección de los derechos fundamentales. Así, el Tribunal señala:

En resumen, en la dogmática y jurisprudencia constitucional comparada resulta variable la naturaleza jurídica que se le pretende atribuir a *la prueba prohibida*. No obstante ello, en consideración de este Tribunal la prueba prohibida es un derecho fundamental que no se encuentra expresamente contemplado en la Constitución, que garantiza a todas las personas que el medio probatorio obtenido con vulneración de algún derecho fundamental sea excluida en cualquier clase de procedimiento o proceso para decidir la situación jurídica de una persona, o que prohíbe que este tipo de prueba sea utilizada

o valorada para decidir la situación jurídica de una persona [...].
(párr. 7) [Énfasis agregado]

En consecuencia, cuando el despido se sustenta en elementos probatorios obtenidos mediante inferencias en la privacidad o en las comunicaciones del trabajador, el control de constitucionalidad adquiere una intensidad reforzada. No basta con verificar la existencia formal de una falta disciplinaria ni la observancia externa de las etapas procedimentales previstas por la legislación laboral. Resulta igualmente indispensable determinar si el medio probatorio utilizado respeta los límites impuestos por los derechos fundamentales y si su obtención fue compatible con las exigencias derivadas del derecho al debido procedimiento.

Precisamente por ello, corresponde analizar el contenido y alcance del derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones en el ámbito laboral, así como los límites constitucionales que este impone frente al ejercicio del poder disciplinario del empleador.

3. INVIOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES, PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1. Contenido y alcances de la inviolabilidad de las comunicaciones

3.1.1. Definición

El La inviolabilidad de las comunicaciones constituye una garantía constitucional destinada a proteger la esfera privada de interacción entre personas frente a inferencias externas indebidas. En el ordenamiento peruano, este derecho se encuentra reconocido en el artículo 2, inciso 10, de la Constitución, que establece que toda persona tiene derecho «al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados». Asimismo, en el ámbito específico de las telecomunicaciones,

el artículo 4 de la Ley de Telecomunicaciones reconoce el derecho de toda persona a la inviolabilidad y secreto de sus comunicaciones, mientras que el artículo 13 de su Reglamento precisa que dicho derecho se vulnera cuando un tercero ajeno a la comunicación —que no sea emisor ni receptor— accede indebidamente a ella o facilita que otros conozcan su existencia o contenido, salvo los supuestos expresamente habilitados por el ordenamiento jurídico, como ocurre con las intervenciones autorizadas judicialmente.

A nivel jurisprudencial, el Tribunal Constitucional ha desarrollado el contenido protegido de este derecho en diversos pronunciamientos. Así, en el Expediente n.º 00867-2011-PA/TC, el Tribunal identifica tres dimensiones fundamentales de la inviolabilidad de las comunicaciones: (i) la libertad de comunicarse sin interferencias indebidas; (ii) el secreto del contenido de la comunicación frente a terceros ajenos; y (iii) la intangibilidad del medio a través del cual esta se realiza (párr. 3).

En efecto, de ello se desprende que la tutela constitucional no recae únicamente sobre el soporte material de la comunicación, sino de una garantía que protege el proceso comunicativo en sí mismo. En esa misma línea, el Tribunal Constitucional ha precisado que el concepto de «secreto» e «inviolabilidad» de las comunicaciones comprende a la comunicación misma, cualquiera sea su contenido y con independencia de que aquello comunicado pertenezca o no al ámbito de lo íntimo, personal o reservado (Expediente n.º 2863-2002-AA/TC, fundamento 3). De este modo, la protección constitucional no depende de la naturaleza especialmente sensible del mensaje transmitido, sino de la existencia de un proceso comunicativo destinado a mantenerse dentro de un ámbito cerrado de interlocución.

Asimismo, en la sentencia recaída en el Expediente n.º 03599-2010-PA/TC, el Tribunal desarrolló con mayor precisión el criterio de la expectativa de secreto o confidencialidad, señalando lo siguiente:

9. [...] para que un proceso comunicativo se encuentre protegido por el derecho al secreto de las comunicaciones, no es suficiente con que dicha comunicación se haya realizado a través de un medio físico o técnico, sino que es preciso que dicho medio haya sido utilizado con el objeto de efectuar una comunicación destinada a una persona en particular o un grupo cerrado de participantes y que, adicionalmente a ello, se realice por medios que objetivamente hagan asumir a una persona que la comunicación se mantendrá en secreto. Estos dos elementos son los que configuran una «expectativa de secreto o confidencialidad» en la comunicación, como concepto clave para delimitar cuándo nos encontramos ante una «comunicación privada» protegida por el derecho al secreto de las comunicaciones.

Este criterio resulta especialmente relevante en contextos digitales, donde las comunicaciones suelen desarrollarse mediante plataformas tecnológicas administradas por terceros y donde las fronteras entre espacios públicos, privados y laborales tienden a volverse progresivamente más difusas. Precisamente, por ello, la determinación de si una comunicación se encuentra constitucionalmente protegida exige analizar no solo el contenido del intercambio, sino también las condiciones objetivas bajo las cuales este se produce y la razonabilidad de la expectativa de confidencialidad que podrían albergar sus participantes.

3.1.2. Derecho a la intimidad, secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y protección de datos personales: conceptualización diferenciada

Ahora bien, aunque el derecho a la intimidad, el derecho al secreto de las comunicaciones y la protección de datos personales comparten una finalidad común —la protección de la esfera reservada de la persona frente a intromisiones ajenas— y, en consecuencia, suelen ser conceptos confundibles, los tres responden a lógicas de tutela distintas.

Por un lado, el derecho a la intimidad personal y familiar, se reconoce expresamente en el artículo 2 inciso, 7 de la Constitución. El Tribunal Constitucional desarrolla el contenido de este derecho en el Expediente n.º 6712-2005-PHC, y sostiene la noción de intimidad «(...) realizar los actos que crea convenientes para dedicarlos al recogimiento, por ser una zona ajena a los demás en que tiene uno derecho a impedir, intrusiones y donde queda vedada toda invasión alteradora del derecho individual a la reserva, la soledad o el aislamiento» (párr. 39). Entonces, este derecho protege principalmente el ámbito privado de la vida personal y familiar frente a injerencias externas no consentidas.

Por otro lado, el derecho al secreto de las comunicaciones recibe una tutela especialmente intensa frente a otros ámbitos vinculados a la vida privada, pues se entiende que las comunicaciones se desarrollan, mediante canales o plataformas cuya administración suele depender de terceros, lo que incrementa significativamente el riesgo de acceso, interceptación o difusión no autorizada del contenido intercambiado (Velásquez, 2025, p. 78-79). Precisamente, debido a esa situación de exposición estructural —que no puede ser plenamente controlada por quienes participan en la comunicación—, el ordenamiento constitucional establece mecanismos de protección reforzada destinados a preservar la confidencialidad de aquello que los interlocutores han decidido mantener reservado.

Sin perjuicio de ello, ambos derechos —secreto de comunicaciones e intimidad— mantienen una estrecha relación material, en la medida en que la vulneración del secreto de las comunicaciones puede implicar, simultáneamente, una afectación al derecho a la intimidad cuando el contenido divulgado pertenece a la esfera personal o reservada del individuo. En otras palabras, mientras la inviolabilidad de las comunicaciones protege el proceso comunicativo frente a injerencias externas indebidas, el derecho a la intimidad tutela el contenido personal que puede verse expuesto como consecuencia de dicha injerencia.

Finalmente, la protección de datos personales tiene reconocimiento constitucional propio en el artículo 2 inciso, 6 de la Constitución peruana. A nivel legal, la Ley n.º 29733 desarrolla este derecho al establecer, en su artículo 1, que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la protección de datos personales. Asimismo, su artículo 2 inciso, 4 define este concepto como «toda información sobre una persona natural que la identifica o la hace identificable a través de medios que pueden ser razonablemente utilizados».

La jurisprudencia constitucional peruana ha vinculado el derecho a la protección de datos personales con la noción de autodeterminación informativa. En esa línea, el Tribunal Constitucional, en el Expediente n.º 04739-2007-PHD/TC, ha precisado que este derecho permite a la persona ejercer control sobre la información personal que le concierne cuando esta se encuentra incorporada en registros públicos, privados o informáticos. A su vez, en el Expediente n.º 1797-2002-HD/TC, el Tribunal ha diferenciado la autodeterminación informativa del derecho a la intimidad, señalando que, mientras la primera se proyecta sobre el control del registro, uso y revelación de los datos personales, la segunda tutela la vida privada frente a intromisiones ilegítimas. Esta distinción resulta especialmente relevante en entornos digitales laborales, pues permite advertir que la afectación constitucional no se agota necesariamente en el acceso indebido a una comunicación privada, sino que puede extenderse también al tratamiento posterior de la información personal contenida en ella.

Trasladada esta distinción al ámbito laboral, la protección de datos personales opera como un límite específico al ejercicio del poder de fiscalización empresarial. En efecto, la subordinación propia del contrato de trabajo no despoja al trabajador del control constitucionalmente protegido sobre la información que lo identifica o hace identificable. Por ello, aun cuando el empleador pueda alegar un interés legítimo en preservar la conducta del trabajador, la

seguridad informática o el adecuado uso de herramientas corporativas, la obtención y posterior utilización de información personal con fines sancionadores debe mantenerse dentro de parámetros estrictos de finalidad, necesidad y proporcionalidad. Así, el uso de comunicaciones digitales como medio probatorio en un procedimiento de despido no solo exige examinar la licitud del acceso a la comunicación, sino también la legitimidad del tratamiento ulterior de los datos personales incorporados al expediente disciplinario, evitando que la facultad de control empresarial derive en una forma de vigilancia generalizada sobre la vida digital del trabajador.

Esta precisión conceptual permite ubicar adecuadamente la función de la expectativa razonable de privacidad en el análisis constitucional posterior. Dicha categoría no opera únicamente como un criterio para determinar si una comunicación debe considerarse privada, sino también como un parámetro para valorar el nivel de confianza legítima que el trabajador podía mantener respecto del canal utilizado, del contenido intercambiado y del eventual tratamiento posterior de la información personal contenida en la comunicación. En ese sentido, la expectativa razonable de privacidad funciona como un criterio articulador entre la intimidad, el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y la protección de datos personales en entornos digitales laborales.

3.2. Expectativa razonable de privacidad en entornos digitales laborales

La categoría de expectativa razonable de privacidad tiene su punto de partida en el caso *Katz vs. Estados Unidos* (1967), resuelto por la Corte Suprema de los Estados Unidos. Desde entonces, esta noción ha sido progresivamente ampliada y reelaborada tanto por la jurisprudencia como por la doctrina contemporánea, en atención a los cambios en las dinámicas comunicacionales producto de las nuevas tecnologías.

Actualmente, la expectativa razonable de privacidad constituye una categoría central dentro de la teoría contemporánea de los derechos fundamentales. En términos generales, se define como aquello que «la sociedad en su conjunto considera como razonable y legítimo (...), se entiende como el espacio donde existe un acuerdo social de no injerencia de terceros, situación que se opone a la expectativa personal de privacidad» (Acuña y Rojas, 2022, p. 80). De este modo, la expectativa razonable de privacidad se vincula con la posibilidad de que la persona conserve un ámbito de reserva frente a terceros en los distintos espacios en los que se desenvuelve, incluido el entorno laboral (Delgado, 2021, p. 363). Así, dicho criterio permite determinar si el trabajador podía legítimamente confiar en que determinada comunicación permanecería ajena a la intervención del empleador o de terceros.

Sin embargo, resulta importante precisar que la expectativa razonable de privacidad no se agota en la percepción subjetiva del titular del derecho. No basta con que el trabajador considere privada una determinada comunicación para que esta quede automáticamente amparada por una tutela constitucional reforzada. Es necesario, además, que dicha expectativa sea objetivamente justificable a partir de las circunstancias del caso concreto. Se trata, por tanto, de un estándar mixto: subjetivo, en cuanto atiende a la confianza del individuo respecto de la confidencialidad de su comunicación; y objetivo, en cuanto exige valorar el contexto normativo, técnico y funcional en el que dicha comunicación se produce.

En el entorno digital laboral, este análisis adquiere especial complejidad debido a la superposición permanente entre la esfera empresarial y la esfera personal del trabajador. La primera se encuentra marcada por la subordinación jurídica y por las facultades de dirección, fiscalización y disciplina del empleador; la segunda, por la subsistencia de derechos fundamentales que no se suspenden ni se debilitan

automáticamente por la celebración del contrato de trabajo. En ese sentido, Valle (2023, p. 127) señala que, si el empleador permite el uso de las plataformas digitales o dispositivos brindados para fines híbridos —personales y profesionales—, es necesario realizar un análisis al caso concreto, que deberá evaluar los criterios de utilización y límites legales. Precisamente, por ello, la sola utilización de herramientas tecnológicas proporcionadas por el empleador no implica, por sí misma, una renuncia automática al derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones.

En consecuencia, para el derecho del trabajo, la expectativa razonable de privacidad deberá analizarse atendiendo a las circunstancias específicas del caso y a diversos factores concurrentes. Entre los más relevantes, destacan los siguientes:

- a. *La existencia de políticas internas claras, previas y suficientemente comunicadas:* cuando el empleador ha establecido reglas expresas sobre el uso, monitoreo o supervisión de herramientas digitales corporativas —como correos institucionales, plataformas colaborativas o dispositivos electrónicos—, la expectativa de privacidad del trabajador puede verse legítimamente reducida. Sin embargo, ello solo será constitucionalmente admisible en la medida en que dichas políticas respeten criterios de legalidad, transparencia, necesidad y proporcionalidad, lo que evitaría habilitar mecanismos de vigilancia indiscriminada o permanente.
- b. *La finalidad y naturaleza de la comunicación:* No todas las comunicaciones realizadas dentro del entorno laboral poseen la misma intensidad de protección constitucional. Las comunicaciones estrictamente funcionales o vinculadas directamente al desarrollo de actividades laborales pueden encontrarse más expuestas a mecanismos razonables de supervisión. En cambio, aquellas comunicaciones que revelan aspectos personales, familiares o íntimos del trabajador mantienen

un nivel de tutela reforzado, incluso cuando hayan sido realizadas desde dispositivos o plataformas corporativas.

- c. *La naturaleza del medio utilizado*: aunque históricamente el soporte técnico constituía un criterio determinante, en la actualidad, este elemento ha perdido rigidez debido a la creciente convergencia entre espacios personales y laborales en entornos digitales. En la actualidad, resulta frecuente que una misma herramienta tecnológica cumpla simultáneamente funciones laborales y personales. No obstante, ello no significa que todos los medios digitales generen idénticas expectativas de privacidad. Existen determinados espacios que, por su propia naturaleza, conservan un ámbito especialmente intenso de protección, como ocurre con las cuentas personales de redes sociales, aplicaciones privadas de mensajería o perfiles digitales de uso estrictamente individual. Entonces, este es un espacio de mayor debate que requerirá un aún más riguroso análisis según el caso.

Este enfoque permite evitar dos extremos igualmente problemáticos. De un lado, la tesis según la cual toda comunicación realizada por el trabajador dentro del entorno laboral sería absolutamente inmune a cualquier mecanismo de control. De otro, la idea de que el espacio laboral constituye una zona de privacidad debilitada en la que el trabajador pierde toda expectativa legítima de confidencialidad. Frente a ambas posiciones, la categoría de expectativa razonable de privacidad permite construir una solución intermedia, casuística y constitucionalmente equilibrada, sustentada en criterios objetivos compatibles con la dignidad humana y con la eficacia horizontal de los derechos fundamentales dentro de la relación laboral.

4. LA UTILIZACIÓN DE COMUNICACIONES PRIVADAS COMO PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO DISCIPLINARIO

Con todo lo expuesto, queda claro que la incorporación de comunicaciones privadas como medios probatorios en procedimientos de despido disciplinario se trata, en realidad, de un problema estructural que interpela la coherencia del Estado constitucional de derecho. Así, cabe preguntarse: ¿puede una decisión extintiva —la sanción más gravosa del ordenamiento laboral— fundarse en información cuya obtención podría implicar una injerencia en el derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones?

La pregunta no es retórica. En la práctica judicial contemporánea se advierte una tendencia creciente a admitir capturas de pantalla, reenvíos de mensajes, accesos a cuentas digitales y otros registros electrónicos como sustento probatorio de faltas graves. Esta práctica se intensifica en contextos donde el comportamiento imputado —faltamiento de palabra, actos de hostigamiento sexual o acoso, revelación de información confidencial de la empresa, y otras conductas similares— ocurre precisamente a través de canales digitales.

Sin embargo, la eficacia probatoria no puede analizarse de manera aislada del modo en que la prueba fue obtenida, pues la verdad procesal no puede construirse a cualquier costo. La obtención ilícita de la información no se neutraliza por la gravedad de la conducta imputada.

4.1. Prueba ilícita y procedimiento disciplinario: traslación de estándares constitucionales

La regla de exclusión de la prueba ilícita encuentra su fundamento en la necesidad de preservar la supremacía constitucional frente a prácticas que erosionan derechos fundamentales. Aunque su desarrollo

histórico se sitúa en el ámbito penal, su racionalidad no es exclusiva del *ius puniendi* estatal, sino que debe trasladarse a los procesos disciplinarios en general. Particularmente, en el derecho laboral, como ya delimitamos previamente, el despido disciplinario constituye una sanción privada con efectos profundamente lesivos, en la medida que supone una decisión unilateral extingue el vínculo laboral (Toyama, 2009, p. 120).

El Tribunal Constitucional del Perú ha señalado que una prueba es antijurídica cuando su obtención vulnera derechos fundamentales en reiterada jurisprudencia (Tribunal Constitucional, 2010, párr. 7). Si esta premisa se acepta en el ámbito jurisdiccional, resulta incoherente admitir que en el procedimiento sancionador privado — que puede culminar en la pérdida del empleo — tales estándares sean relativizados. No obstante, la traslación de la regla de exclusión no puede ser automática ni acrítica. La clave reside en diferenciar supuestos y graduar el control conforme a la intensidad de la injerencia.

4.2. Propuesta de estándar constitucional de admisibilidad en supuestos diferenciados de obtención probatoria

Desde una perspectiva constitucional, es necesario distinguir al menos tres escenarios:

4.2.1. Interceptación o acceso clandestino

En este supuesto, nos encontramos ante escenarios en los que el empleador accede a comunicaciones privadas del trabajador mediante la vulneración de contraseñas, la interceptación no consentida, la instalación de mecanismos de vigilancia encubierta de dispositivos o cualquier otra forma de intromisión subrepticia. En estos casos, consideramos que se puede brindar la respuesta más categórica desde el punto de vista constitucional: la afectación del derecho fundamental no solo es patente, sino cualitativamente intensa, pues incide directamente

sobre el contenido protegido por el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

Desde la doctrina laboral española, Altés y Fita (2022, p. 79) sostienen que las pruebas obtenidas con vulneración del derecho de defensa, de la intimidad o de la inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador, deben ser excluidas del proceso, en tanto comprometen el derecho a un proceso con todas las garantías y el principio de igualdad de armas, lo que genera una ventaja indebida a favor del empleador. En esa línea, precisan que, cuando la prueba ilícita constituye el único o principal sustento del despido, la consecuencia jurídica ineludible es la declaración de nulidad; en cambio, si existen otros elementos probatorios autónomos, corresponde continuar con el análisis del caso y evaluar si estos, por sí solos, permiten justificar la extinción de la relación laboral.

Este entendimiento ha sido recogido en las cortes superiores. En esa línea, la Primera Sala Laboral de Huancayo, en la sentencia de vista del Expediente n.º 474-2024 resuelve un caso particularmente ilustrativo. En este caso, la demandante no niega haber cometido las faltas graves imputadas por la empresa demandada, pero sí objeta la validez del medio probatorio utilizado para acreditar su comisión, toda vez que se utilizaron conversaciones de carácter personal extraídas de su cuenta de WhatsApp Web, la cual había quedado abierta en la computadora asignada por su entonces empleadora.

Frente a ello, la Sala concluye que el acceso a las comunicaciones privadas del trabajador con terceros, realizado sin su consentimiento y sin autorización judicial, constituye una prueba prohibida, por vulnerar el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones. El hecho de que la sesión se encontrara abierta en un equipo de la empresa no enerva el carácter privado de dichas comunicaciones ni habilita, por sí mismo, un acceso legítimo por parte del empleador.

En este contexto, no corresponde activar un juicio de ponderación entre intereses en conflicto. La razón es decisiva: admitir la prueba supondría convalidar una lesión directa del núcleo esencial del derecho fundamental comprometido. La proporcionalidad no puede operar allí donde dicho contenido esencial ha sido desconocido. Permitir su utilización probatoria equivaldría a legitimar *ex post* la vulneración constitucional y a vaciar de eficacia real el derecho fundamental, reduciéndolo a un límite meramente retórico. Por ello, la exclusión de la prueba no constituye una simple sanción procesal, sino una exigencia directa del principio de supremacía constitucional, orientada a preservar la integridad del orden jurídico y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales.

4.2.2. Comunicaciones en medios corporativos con advertencia previa

En contraste con el supuesto anterior, aquí nos situamos ante escenarios en los que la eventual injerencia en las comunicaciones del trabajador ha sido previamente informada por el empleador. Esta información —para ser constitucionalmente relevante— debe ser clara, precisa y formulada en términos que permitan al trabajador comprender efectivamente su alcance, condiciones y consecuencias. No basta, por tanto, con cláusulas genéricas insertas en reglamentos internos ni con referencias ambiguas al uso adecuado de herramientas tecnológicas; por ello, se exige un estándar reforzado de transparencia que permita al trabajador conocer *ex ante* qué mecanismos de supervisión podrían aplicarse, bajo qué circunstancias y con qué intensidad.

Esta precisión resulta particularmente relevante en el contexto contemporáneo cuando en las herramientas digitales convergen con frecuencia comunicaciones estrictamente profesionales con intercambios de naturaleza personal, informal o incluso íntima, que difumina progresivamente las fronteras entre la esfera privada y la

laboral. Precisamente, por ello, consideramos que el hecho de que se notificara en sentido amplio que el medio tecnológico estaría sujeto a fiscalización no elimina automáticamente toda expectativa razonable de privacidad ni convierte al empresario en titular irrestricto del contenido comunicacional del trabajador.

En ese sentido, el Tribunal Supremo español, en la STS 170/2013, incorpora un elemento que consideramos particularmente relevante: incluso en contextos de monitoreo previamente informado, el acceso del empleador debe circunscribirse a comunicaciones vinculadas con la actividad empresarial. En otras palabras, la existencia de una política interna de control o el simple conocimiento del trabajador respecto de la posibilidad de supervisión no habilitan un acceso irrestricto o indiscriminado a la totalidad de sus comunicaciones, especialmente cuando estas versan sobre aspectos estrictamente personales y ajenos a la prestación de servicios.

Posteriormente, el caso *Bărbulescu vs. Rumania* (2017), resuelto por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), constituyó un hito en la delimitación de los márgenes de control empresarial con vinculatoriedad internacional dentro de la comunidad europea. En dicha sentencia se reconoce que los trabajadores mantienen su derecho a la privacidad y a la correspondencia incluso en el ámbito laboral, aun cuando utilicen herramientas proporcionadas por el empleador. El TEDH estableció que el monitoreo de las comunicaciones no solo debe ser previamente notificado, sino que, además, debe someterse a un estricto juicio de proporcionalidad.

La relevancia del caso no radica únicamente en la exigencia de información previa, sino en el rechazo de una premisa particularmente extendida en las relaciones laborales contemporáneas: aquella según la cual el conocimiento de una política de monitoreo supone, de manera automática, una reducción sustancial de la protección constitucional

de la privacidad. Por el contrario, el TEDH sostuvo que la existencia de reglas empresariales internas no habilita, por sí sola, un acceso irrestricto al contenido de las comunicaciones del trabajador. El problema constitucional, entonces, no se agota en determinar la titularidad del medio tecnológico, sino que exige evaluar la intensidad de la injerencia, la finalidad perseguida y la existencia de medidas menos lesivas.

A partir de esta decisión, la doctrina ha sistematizado lo que se conoce como el test Bărbulescu de garantía de la privacidad, el cual configura un estándar particularmente exigente para evaluar la legitimidad constitucional de las medidas de vigilancia empresarial. Conforme a este test, para considerar proporcional y, por tanto, válida una medida de monitoreo de comunicaciones laborales, resulta necesario verificar como mínimo: (i) la existencia de una notificación previa al trabajador; (ii) la delimitación clara del alcance del monitoreo y del grado de intrusión en su esfera privada; (iii) la presencia de razones legítimas que justifiquen tanto la supervisión como el eventual acceso al contenido de las comunicaciones; (iv) la previsión de las consecuencias que el monitoreo puede generar para el trabajador; (v) la adopción de salvaguardias adecuadas para la protección de la información obtenida; y, (vi) la preferencia por medidas menos intrusivas cuando estas resulten igualmente idóneas (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2017, párr. 121).

En el ordenamiento peruano, tanto la Corte Suprema como el Tribunal Constitucional han desarrollado criterios que, si bien no se encuentran alejados de los estándares internacionales, todavía resultan insuficientes en cuanto a la estructuración de un verdadero análisis de proporcionalidad. En efecto, la jurisprudencia nacional parece continuar privilegiando una aproximación predominantemente formal, centrada en la existencia de reglamentos internos o políticas empresariales de supervisión, sin desarrollar suficientemente cuestiones

materiales vinculadas con la intensidad de la afectación, la expectativa razonable de privacidad o la necesidad concreta de acceder al contenido de las comunicaciones.

Así, la Casación Laboral n.º 48825-2022 no desarrolla expresamente un examen estructurado del principio de proporcionalidad respecto de la medida de control adoptada. No obstante, la Corte Suprema introduce un estándar relevante al establecer que el uso de correos corporativos con fines no laborales solo puede constituir una causa válida de sanción si dicha prohibición se encuentra expresamente prevista en el Reglamento Interno de Trabajo (párr. 12). Este criterio permite reconocer, al menos implícitamente, uno de los elementos del test Bărbulescu: la necesidad de información previa al trabajador respecto de las reglas de uso de las herramientas digitales proporcionadas por el empleador. Sin embargo, aunque entendemos que el empleador falló en el paso anterior, toda vez que no probó la existencia misma de la norma prohibitiva en su reglamento, la Corte tampoco precisa que la información al trabajador debe ser previa y suficiente. Esto podría inducir a una lógica errada, en la cual bastaría incorporar cláusulas amplias de supervisión en reglamentos internos para habilitar formas especialmente intensas de fiscalización empresarial, que debilita considerablemente la protección constitucional del derecho a la privacidad en el ámbito laboral.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional peruano —sin perjuicio de haber declarado improcedente la demanda— recogió la jurisprudencia del Tribunal Supremo español y sostuvo que «no es posible sostener una prohibición absoluta por parte del empleador para fiscalizar el contenido de las conversaciones del trabajador si es que utiliza un medio tecnológico otorgado por la empresa como es el correo electrónico institucional» (párr. 27). Asimismo, en el voto singular del magistrado Ramos Núñez, contenido en el Expediente n.º 5532-2014-PA/TC, se precisa que, cuando las plataformas

electrónicas constituyan herramientas de trabajo proporcionadas por el empleador, no corresponde afirmar automáticamente la existencia de una expectativa absoluta de privacidad, siempre que el trabajador haya sido informado previamente —a través de manuales, reglamentos o directivas internas— acerca de las condiciones de uso y fiscalización de dichos medios tecnológicos.

No obstante, consideramos que esta aproximación también debe ser matizada. La inexistencia de una expectativa absoluta de privacidad no equivale a la desaparición del derecho fundamental ni autoriza formas amplias de vigilancia empresarial. Precisamente, allí radica una de las principales tensiones del derecho laboral contemporáneo: admitir que el empleador posee facultades legítimas de supervisión sin convertir el espacio de trabajo digital en un entorno de monitoreo permanente. De lo contrario, se corre el riesgo de normalizar mecanismos de control invasivos incompatibles con la dignidad del trabajador y con el contenido esencial del derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

En este tipo de supuestos sí resulta indispensable aplicar un juicio estricto de proporcionalidad que lamentablemente no se ha incorporado aún en nuestra judicatura. La existencia de políticas internas previamente comunicadas constituye únicamente un presupuesto inicial de validez, pero no agota el análisis constitucionalmente exigible. Será necesario examinar si el monitoreo perseguía una finalidad legítima, si la medida resultaba idónea y necesaria, si existían mecanismos menos invasivos y si el grado de afectación al derecho fundamental resultaba proporcional respecto del interés empresarial involucrado. Entonces, la legitimidad constitucional de las medidas de control dependerá necesariamente de las particularidades de cada caso concreto.

En consecuencia, la facultad de fiscalización del empleador respecto de medios tecnológicos corporativos no puede entenderse

como una habilitación irrestricta para acceder al contenido de todas las comunicaciones del trabajador. Incluso cuando exista una política de monitoreo debidamente informada, el control debe mantener un carácter excepcional, focalizado y funcionalmente vinculado a finalidades legítimas relacionadas con la actividad laboral, para evitar convertirse en una práctica generalizada o indiscriminada de vigilancia. La información previa, por tanto, no elimina la protección constitucional del derecho a la privacidad ni del secreto de las comunicaciones, sino que únicamente delimita las condiciones bajo las cuales el empleador puede ejercer legítimamente sus facultades de supervisión, siempre dentro de parámetros de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad.

4.2.3. Comunicaciones obtenidas por terceros

El último de los supuestos nos posiciona en un escenario particularmente complejo, en el que la obtención de la prueba no proviene de una interceptación técnica por parte del empleador, sino de la divulgación del contenido comunicacional por uno de los propios participantes del intercambio. Así, surge la pregunta central: si un trabajador que formó parte de la comunicación decide aportarla, ¿puede considerarse lícita dicha prueba o subsiste una afectación al derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones?

La complejidad del problema radica en que este tipo de supuestos se ubica en una zona intermedia particularmente difusa: no existe, en apariencia, una interceptación externa ni una irrupción directa del empleador en la comunicación privada, pero se cuestiona si puede afirmarse categóricamente que toda revelación voluntaria de mensajes por parte de uno de los interlocutores neutralice cualquier afectación constitucional. Precisamente, por ello, el debate contemporáneo ya no se centra únicamente en la licitud formal del acceso a la información, sino en las condiciones materiales bajo las cuales dicha información

circula, se obtiene y, posteriormente, es utilizada dentro de la relación laboral.

Un caso emblemático en el ámbito nacional es la Casación Laboral n.º 24775-2019, en la que la Corte Suprema validó el uso de capturas de pantalla de WhatsApp que evidenciaron expresiones ofensivas dirigidas contra un superior jerárquico. La Corte consideró que la prueba no había sido obtenida de manera ilícita, en tanto fue aportada por otro trabajador que participó en la conversación; por lo tanto, se descartó así una vulneración directa del derecho al secreto de las comunicaciones. Asimismo, destacó que los hechos acreditaban una ruptura grave de la relación de confianza —elemento central en el vínculo laboral—.

En efecto, consideramos que la emisión reiterada de expresiones ofensivas contra un compañero de trabajo y, con mayor razón contra un superior, incide directamente en la dinámica laboral, deteriora el clima organizacional y compromete la confianza que sustenta la relación de trabajo. Desde esta perspectiva, y en la medida en que la prueba no fue obtenida mediante un mecanismo ilícito y guarda una conexión evidente con las obligaciones laborales, la decisión adoptada por la Corte Suprema puede considerarse, en principio, justificada.

Sin embargo, el razonamiento de la Corte Suprema presenta una limitación importante: la sentencia parece asumir que la participación de uno de los interlocutores en la conversación basta, por sí sola, para excluir cualquier cuestionamiento constitucional respecto de la utilización posterior de los mensajes. Bajo esta lógica la expectativa de confidencialidad quedaría considerablemente debilitada en cualquier conversación digital compartida entre trabajadores, pues bastaría la decisión unilateral de uno de los participantes para trasladar el contenido comunicacional al ámbito disciplinario empresarial. El problema de esta aproximación es que reduce el análisis constitucional a un criterio estrictamente formal —quién entrega la información—

sin examinar suficientemente la naturaleza del espacio comunicativo, la expectativa razonable de privacidad de sus integrantes ni el impacto que puede generar la utilización posterior de dichos mensajes fuera del contexto en el que fueron emitidos.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente n.º 962-2019-PA/TC, aborda también esta problemática a partir de un caso en el que se cuestionó la obtención de conversaciones de un grupo de WhatsApp de trabajadores, utilizadas posteriormente para sustentar un despido. En esta decisión, el Tribunal reconoce la creciente complejidad de las relaciones laborales en contextos atravesados por tecnologías digitales y precisa que el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones proscribire la interceptación de los mensajes por parte de terceros ajenos al intercambio. En consecuencia, para determinar la ilicitud de la prueba resulta necesario verificar la existencia de (i) una intervención directa del empleador; (ii) un proceder antijurídico; o (iii) algún tipo de coacción para obtener dicha información.

Esta decisión resulta particularmente relevante porque desplaza parcialmente el análisis desde el contenido mismo de la conversación hacia las condiciones de obtención de la prueba. En otras palabras, el Tribunal parece asumir que la principal garantía constitucional protegida por el derecho al secreto de las comunicaciones radica en impedir la interceptación ilegítima de la información por terceros ajenos al intercambio comunicacional. No obstante, aunque este criterio permite diferenciar adecuadamente los supuestos de interceptación ilícita de aquellos en los que uno de los interlocutores decide revelar el contenido, todavía deja abiertas importantes interrogantes respecto de la expectativa razonable de confidencialidad que puede subsistir incluso entre los propios participantes de la comunicación.

En ese sentido, desde el derecho comparado, la jurisprudencia española ha comenzado a endurecer el estándar de control en supuestos

donde, aunque no exista una interceptación técnica en sentido estricto, sí se verifica una injerencia deliberada del empleador en espacios comunicativos que, desde la perspectiva de los trabajadores, se configuran como ámbitos de interacción privada. Así, la STC 66/2025 sancionó a una empleadora que accedió al teléfono móvil de una trabajadora sin su consentimiento y, a partir de ello, se reenvió mensajes de un grupo de WhatsApp integrado exclusivamente por trabajadores —sin participación de directivos— con la finalidad de utilizarlos como prueba en un procedimiento ante la inspección de trabajo.

Lo relevante de este pronunciamiento no radica únicamente en la ilicitud del acceso al dispositivo, sino en el reconocimiento de que la expectativa de confidencialidad no se disuelve por el solo hecho de que la información provenga, en última instancia, de uno de los participantes del intercambio. En efecto, el Tribunal enfatiza que cuando el empleador interviene —directa o indirectamente— en la obtención de la información mediante mecanismos encubiertos, se desdibuja la aparente voluntariedad en la entrega del contenido y se configura una injerencia ilegítima en el ámbito protegido por el derecho fundamental.

De este modo, la jurisprudencia comparada otorga mayor claridad a un criterio correctivo particularmente relevante: no basta con constatar que la prueba fue materialmente aportada por un tercer participante, sino que resulta indispensable examinar las condiciones en las que dicha información llegó a manos del empleador. Si existe un comportamiento activo, subrepticio o instrumental del empleador orientado a procurarse el acceso al contenido comunicacional, la prueba no puede ser considerada lícita, incluso cuando formalmente haya sido entregada por uno de los interlocutores.

En este contexto, la discusión se desplaza hacia dos ejes centrales: el alcance del consentimiento y la existencia de una expectativa

razonable de confidencialidad. Cuando uno de los interlocutores decide voluntariamente aportar la conversación, la injerencia no proviene directamente del empleador, sino de un partícipe del intercambio. Sin embargo, ello no elimina automáticamente la necesidad de examinar la afectación al derecho fundamental. No toda comunicación privada que llega a conocimiento del empleador puede convertirse en fundamento legítimo de una sanción disciplinaria. Entonces, la utilización probatoria de estas comunicaciones debe someterse a un análisis riguroso de pertinencia y proporcionalidad, en el que se exija una conexión directa, relevante y específica con las obligaciones laborales. De lo contrario, se corre el riesgo de desnaturalizar el poder disciplinario, transformándolo en un mecanismo de control de la esfera personal del trabajador o en una forma de vigilancia extralaboral incompatible con su dignidad.

Así, lejos de ofrecer una respuesta unívoca, este supuesto exige un análisis casuístico especialmente cuidadoso, en el que se ponderen, de un lado, la forma de obtención de la prueba y, de otro, su vinculación material con la relación laboral, evitando tanto la convalidación de injerencias indebidas como la impunidad de conductas que efectivamente lesionan bienes jurídicos relevantes en el entorno de trabajo.

4.2.4. Esquematización de la propuesta

A partir del desarrollo precedente, es posible formular un estándar constitucional de admisibilidad probatoria estructurado sobre tres niveles diferenciados de control —según el modo de obtención de la comunicación—.

4.2.4.1. Obtención ilícita directa por el empleador: exclusión obligatoria de la prueba

Cuando la obtención de la comunicación sea imputable directamente al empleador y se haya producido mediante interceptación, acceso

clandestino, vulneración de credenciales, utilización de mecanismos encubiertos o cualquier otra forma de intromisión no consentida en las comunicaciones del trabajador, la consecuencia constitucionalmente exigible es la exclusión probatoria absoluta.

En este tipo de supuestos, la actuación empresarial no constituye simplemente un exceso en el ejercicio de las facultades de fiscalización, sino una vulneración directa del contenido esencial del derecho a la inviolabilidad y secreto de las comunicaciones. Precisamente, por ello, no corresponde efectuar un juicio de ponderación entre el interés empresarial y el derecho fundamental afectado, pues la obtención misma de la prueba se encuentra constitucionalmente prohibida. En otras palabras, el análisis no debe centrarse en la gravedad de la conducta atribuida al trabajador ni en la eventual utilidad de la prueba obtenida, sino en la forma ilegítima mediante la cual el empleador accedió al contenido comunicacional.

Así, la pregunta jurídicamente relevante en estos casos es relativamente simple: ¿la información fue obtenida mediante la lesión de derechos fundamentales? Si la respuesta es afirmativa, la prueba deviene en prohibida y su utilización posterior implicaría validar *ex post* una vulneración directa del derecho fundamental.

Finalmente, debemos precisar que la exclusión de la prueba no depende de que el contenido obtenido revele efectivamente una falta laboral grave o una conducta objetivamente reprochable por parte del trabajador. La ilicitud constitucional se configura desde el momento mismo de la obtención irregular de la información. De lo contrario, se correría el riesgo de instaurar una lógica utilitarista incompatible con el sistema de derechos fundamentales, en la que la gravedad de la conducta investigada terminaría justificando mecanismos empresariales invasivos o clandestinos de vigilancia, a pesar de existir los medios para el adecuado ejercicio del poder de fiscalización del empleador.

4.2.4.2. Obtención en medios corporativos con advertencia válida: admisibilidad condicionada a juicio estricto de proporcionalidad

Cuando el acceso se produzca respecto de medios corporativos sobre los cuales el trabajador ha sido previamente informado de la posibilidad de monitoreo, la validez constitucional de la prueba no queda automáticamente convalidada, sino que se encuentra condicionada al cumplimiento de un estándar reforzado de proporcionalidad. En efecto, la sola existencia de una política interna o de una cláusula de supervisión no elimina la protección constitucional del derecho a la privacidad ni del secreto de las comunicaciones, sino que únicamente delimita las condiciones bajo las cuales el empleador puede ejercer legítimamente sus facultades de control.

En esa línea, lo primero que debe corroborarse es la existencia de una notificación previa válida; esto es, clara, específica, comprensible y suficientemente precisa respecto del alcance de las medidas de monitoreo. No basta, por tanto, con referencias genéricas al uso adecuado de herramientas digitales ni con cláusulas amplias incorporadas de manera estandarizada en reglamentos internos o contratos de trabajo. El trabajador debe encontrarse en condiciones reales de conocer qué mecanismos de supervisión podrían aplicarse, sobre qué medios tecnológicos, en qué supuestos y con qué nivel de intensidad. En caso no se acredite dicha información previa, la obtención de las comunicaciones deberá considerarse lesiva del derecho fundamental y, en consecuencia, constitucionalmente inválida.

Ahora bien, incluso en aquellos supuestos en los que exista una advertencia válida, ello no agota el examen constitucionalmente exigible. Por el contrario, corresponderá efectuar un juicio estricto de proporcionalidad, que proponemos estructurar a partir de los criterios desarrollados por el TEDH en el caso *Bărbulescu vs. Rumania*. Así, para que el monitoreo empresarial resulte legítimo, el empleador deberá garantizar, de manera concurrente, los siguientes elementos:

- a. *La delimitación del alcance del monitoreo y del grado de intrusión:* no basta con cumplir formalmente el deber de información mediante cláusulas amplias o ambiguas. El trabajador debe conocer específicamente cuáles de sus comunicaciones pueden ser supervisadas, qué tipo de acceso tendrá el empleador y cuál es el nivel de intrusión autorizado.
- b. *La concurrencia de una finalidad legítima:* la facultad de supervisión no habilita mecanismos permanentes o indiscriminados de vigilancia. La intervención del empleador debe responder a una finalidad legítima, concreta y objetivamente verificable vinculada con la adecuada operatividad empresarial, la seguridad informática, la protección de información confidencial o la prevención de incumplimientos laborales relevantes. En consecuencia, no resulta constitucionalmente admisible un monitoreo orientado simplemente a controlar de manera general el comportamiento privado del trabajador.
- c. *La previsión de las consecuencias que el monitoreo puede generar para el trabajador:* el trabajador debe conocer no solo la posibilidad de supervisión, sino también las consecuencias jurídicas que podrían derivarse de un uso indebido de las herramientas tecnológicas. En tal sentido, las sanciones vinculadas al uso inadecuado de medios digitales deben encontrarse previamente tipificadas en instrumentos normativos internos.
- d. *La necesidad de la medida frente a alternativas menos lesivas:* el acceso al contenido de las comunicaciones constituye una de las formas más intensas de afectación al derecho a la privacidad y, por ello, únicamente puede justificarse cuando no existan mecanismos menos invasivos igualmente idóneos para alcanzar la finalidad perseguida. En determinados supuestos, por ejemplo, podría resultar suficiente la revisión de metadatos, registros de tráfico

o tiempos de conexión, sin necesidad de acceder directamente al contenido íntegro de los mensajes. Estas medidas alternativas se sujetan igualmente a los elementos mencionados previamente.

- e. *La existencia de garantías adecuadas de protección de los datos obtenidos:* el empleador debe asegurar que la información obtenida a través del monitoreo sea utilizada exclusivamente para la finalidad que justificó la intervención y que no exista una difusión innecesaria o desproporcionada del contenido accedido. Ello exige mecanismos adecuados de custodia, reserva y tratamiento de la información recopilada.

Asimismo, cabe enfatizar que, aun cuando el monitoreo haya sido debidamente informado al trabajador, el acceso del empleador debe circunscribirse estrictamente a contenidos vinculados con la actividad laboral y mantenerse dentro de parámetros excepcionales y focalizados. En ningún caso resulta constitucionalmente admisible un control generalizado o indiscriminado de las comunicaciones del trabajador. Admitir lo contrario supondría normalizar formas de vigilancia permanente incompatibles con la dignidad humana y con el contenido esencial del derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

4.2.4.3. Aporte de uno de los interlocutores: análisis reforzado de expectativa razonable de privacidad y relevancia de la prueba

Cuando la comunicación es aportada por uno de los participantes del intercambio, la prueba no puede considerarse automáticamente ilícita; sin embargo, tampoco puede asumirse que su sola procedencia desde uno de los interlocutores neutraliza cualquier afectación constitucional. En estos supuestos, la admisibilidad de la prueba exige un análisis particularmente riguroso, pues el conflicto ya no gira únicamente en torno a la existencia de una interceptación externa, sino a la persistencia

de una expectativa razonable de confidencialidad dentro de espacios comunicativos compartidos.

Ello resulta especialmente relevante en el contexto de las actuales dinámicas digitales, donde grupos de WhatsApp, chats privados o plataformas de mensajería instantánea funcionan como espacios híbridos de interacción personal y laboral. En tales escenarios, la participación de varios interlocutores no implica necesariamente la renuncia absoluta a la privacidad ni habilita irrestrictamente la circulación posterior del contenido con fines disciplinarios. Precisamente, por ello, la validez de este tipo de prueba debe quedar sujeta a un doble control reforzado:

- a. *Control de obtención de la prueba:* en primer lugar, corresponde verificar que no haya existido intervención directa o indirecta del empleador en la obtención del contenido comunicacional. Esto comprende supuestos de infiltración en espacios privados de comunicación, acceso no consentido a dispositivos móviles, utilización clandestina de credenciales, inducción o presión sobre trabajadores para revelar conversaciones, así como cualquier forma de instrumentalización del interlocutor que finalmente aporta la prueba.

La concurrencia de cualquiera de estos elementos determina la ilicitud constitucional de la prueba, incluso cuando formalmente esta haya sido entregada por uno de los participantes de la conversación. En efecto, si el empleador despliega mecanismos activos, encubiertos o subrepticios orientados a procurarse el acceso al contenido comunicacional, desaparece la aparente voluntariedad en la entrega de la información y se configura una injerencia ilegítima en el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

En consecuencia, el análisis no puede agotarse en identificar quién materialmente proporcionó la conversación, sino que exige

examinar las condiciones concretas bajo las cuales la información llegó a conocimiento del empleador.

- b. *Control de utilización:* superado el examen anterior, corresponde evaluar si la utilización posterior de la comunicación resulta constitucionalmente legítima. Para ello, deberá analizarse la existencia de una expectativa razonable de confidencialidad atendiendo la naturaleza del canal utilizado, la finalidad de la conversación y el grado de vinculación del contenido con la relación laboral.

Asimismo, deberá verificarse que el contenido posea una conexión directa, relevante y funcional con las obligaciones laborales o con bienes jurídicos efectivamente comprometidos dentro del entorno de trabajo. No toda expresión privada, comentario informal o conversación extralaboral puede convertirse legítimamente en fundamento de una sanción disciplinaria. De lo contrario, se correría el riesgo de desnaturalizar el poder disciplinario y transformar espacios de interacción privada entre trabajadores en mecanismos permanentes de vigilancia interna. Por ello, cuando la utilización de la prueba implique una afectación desproporcionada de la esfera privada o cuando el contenido carezca de una vinculación material suficiente con la relación laboral, la prueba deberá considerarse inadmisibile. La sola utilidad empresarial de la información no basta para justificar constitucionalmente su utilización, especialmente en escenarios donde subsiste una expectativa razonable de confidencialidad entre los participantes de la comunicación.

En definitiva, este tipo de supuestos exige abandonar aproximaciones puramente formales y adoptar un análisis casuístico particularmente sensible a las dinámicas reales de las comunicaciones digitales contemporáneas. La creciente difuminación entre espacios

personales y laborales impide resolver estos conflictos mediante reglas rígidas o automáticas, haciendo indispensable una evaluación contextual que permita proteger simultáneamente tanto las facultades legítimas de control empresarial como el contenido esencial de los derechos fundamentales del trabajador.

5. CONCLUSIONES

La digitalización de las relaciones laborales ha complejizado significativamente los mecanismos tradicionales de ejercicio del poder disciplinario empresarial. La expansión de los entornos digitales de comunicación ha generado espacios híbridos en los que confluyen, simultáneamente, interacciones funcionales vinculadas al trabajo y manifestaciones propias de la esfera privada del trabajador. En este contexto, la utilización de comunicaciones digitales como sustento probatorio del despido plantea un problema constitucional que no puede resolverse exclusivamente desde criterios de utilidad empresarial o eficacia disciplinaria.

A lo largo del presente trabajo se ha sostenido que el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones conserva plena eficacia dentro de la relación laboral y constituye un límite material al ejercicio de las facultades de fiscalización del empleador. La subordinación jurídica derivada del contrato de trabajo no convierte a la empresa en un espacio exento de control constitucional ni habilita mecanismos irrestrictos de vigilancia sobre las comunicaciones del trabajador. Por el contrario, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales exige que toda medida empresarial que incida sobre la esfera comunicativa del trabajador, se someta a parámetros estrictos de legalidad, necesidad y proporcionalidad.

Asimismo, se ha evidenciado que la admisibilidad constitucional de las comunicaciones privadas como medio probatorio no puede abordarse mediante soluciones uniformes o puramente formales. La

validez de la prueba depende, en gran medida, de las condiciones concretas de su obtención y del grado de afectación generado sobre la expectativa razonable de privacidad del trabajador. En tal sentido, la obtención clandestina o subrepticia de comunicaciones por parte del empleador debe conducir a la exclusión probatoria absoluta, al implicar una vulneración directa del contenido esencial del derecho fundamental. Distinta es la situación de las comunicaciones realizadas mediante medios corporativos sujetos a políticas válidas de supervisión o de aquellas aportadas por uno de los interlocutores, supuestos que requieren un control constitucional reforzado y sustentado en un juicio estricto de proporcionalidad y en un análisis contextual de la expectativa de confidencialidad.

De este modo, el estudio permite concluir que la prohibición de la prueba ilícita cumple una función estructural dentro del procedimiento disciplinario laboral, en tanto impide que el ejercicio del poder privado se legitime mediante actuaciones incompatibles con los derechos fundamentales. La tutela constitucional del trabajador no puede quedar desplazada por la sola relevancia disciplinaria del contenido obtenido ni por la creciente capacidad tecnológica de supervisión empresarial. Así, los estándares propuestos buscan reconducir el ejercicio del poder disciplinario dentro de los límites propios del Estado constitucional de derecho.

En efecto, la investigación evidencia la necesidad de que la jurisprudencia laboral peruana avance hacia estándares más sofisticados de control constitucional en materia de vigilancia digital y utilización probatoria de comunicaciones privadas. Ello exige superar aproximaciones predominantemente formales centradas únicamente en la existencia de reglamentos internos o advertencias generales de monitoreo, que incorporen criterios materiales vinculados con la intensidad de la injerencia, la expectativa razonable de privacidad y la proporcionalidad de las medidas de control. Solo a través de un análisis constitucionalmente riguroso será posible preservar el

equilibrio entre las legítimas facultades empresariales de fiscalización y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales en el entorno laboral contemporáneo.

La consolidación de este enfoque no supone debilitar el poder empresarial ni fomentar la impunidad disciplinaria, sino reafirmar que la relación laboral no es un espacio ajeno al orden constitucional. En una sociedad digitalizada, la protección de la esfera comunicativa del trabajador constituye una condición necesaria para preservar su autonomía y dignidad, incluso frente al poder privado.

6. REFERENCIAS

- Acuña, M. I. y Rojas, F. D. (2022). *La expectativa razonable de privacidad y la prueba ilícita en el fallo de la excelentísima Corte Suprema rol n.º 35.159-2017* [Tesis de licenciatura]. Universidad de Chile.
- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales.
- Altés, J. A. y Fita, F. (2022). La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido. *LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(2), 76-101. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7063>
- Anzures, J. (2010). La eficacia horizontal de los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(22). <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2010.22.5904>
- Bustamante, R. (2000). Una aproximación a la vigencia del debido proceso en los despidos laborales. A propósito de una jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Ius et veritas*, 10(21), 301–310. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15978>

Casación Laboral n.º 24775-2019. Corte Suprema de Justicia de la República (24 de mayo de 2022).

Casación Laboral n.º 48825-2022. Corte Suprema de Justicia de la República (18 de junio de 2024).

Caso de Barbulescu vs. Rumanía. Tribunal Europeo de Derechos Humanos (5 de septiembre de 2017). <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082>

Delgado, A. (2021). El Derecho a la Intimidad y a la Protección de Datos Personales en el Ámbito Laboral. *Revista Internacional Consinter De Direito*, 7(13), 357–385. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00013.17>

Díaz, J. A. y Morales, R. (2001). *La garantía constitucional de la inadmisión de la prueba ilícitamente obtenida*. Civitas.

Expediente n.º 00655-2010-PHC/TC. Tribunal Constitucional (27 de octubre de 2010).

Expediente n.º 00867-2011-PA/TC. Tribunal Constitucional (17 de julio de 2014).

Expediente n.º 02208-2017-PA/TC. Tribunal Constitucional (25 de septiembre de 2020).

Expediente n.º 03599-2010-PA/TC. Tribunal Constitucional (10 de enero de 2012).

Expediente n.º 05532-2014-PA/TC. Tribunal Constitucional (22 de febrero de 2017).

Expediente n.º 06712-2005-HC/TC. Tribunal Constitucional (17 de octubre de 2017).

Expediente n.º 07569-2006-AA/TC. Tribunal Constitucional (24 de septiembre de 2007).

Expediente n.º 1797-2002-HD/TC. Tribunal Constitucional (29 de enero de 2003).

Expediente n.º 4739-2007-PHD/TC. Tribunal Constitucional (15 de octubre de 2007).

Expediente n.º 962-2019-PA/TC. Tribunal Constitucional (1 de febrero de 2022).

Fernández, R. (2019). Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de Derecho*, (245), 51-97. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2019000100051>

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.18800/978-612-317-478-1>

González, J. (2022). *El debido proceso en el procedimiento de despido. Un análisis normativo y jurisprudencial* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21587>

Hernández, L. (1997). Poder de dirección del empleador. En N. de Buen Lozano y E. Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 405-419). Instituciones de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

Hilario, J. (2021). *La valoración de la prueba ilícita en el proceso laboral* [Trabajo de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22079>

Katz vs. Estados Unidos. Corte Suprema de los Estados Unidos (18 de diciembre de 1967).

- Martín, A., Rodríguez-Sañudo, J. y García, J. (1997). *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos.
- Mucha, R. (2010). Los derechos inespecíficos y conflictos entre los derechos fundamentales de los empleadores y trabajadores. *Revista Derecho y Cambio Social*, 7(20). <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/1199>
- Murrugarra, B. (2024). Historia de la constitucionalización del derecho laboral peruano: el camino recorrido por las constituciones de 1979 y 1993. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, (8), 210-234. <https://doi.org/10.24310/rejls8202417894>
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- STC 66/2025. Audiencia Provincial de La Coruña (25 de febrero de 2025).
- STS 170/2013. Tribunal Supremo español (7 de noviembre de 2013).
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120–154. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>
- Valle, F. (2023). Las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, (6), 118-143. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi6.16217>
- Velásquez, R. (2025). Derecho fundamental al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones: análisis comparado de su sentido y contenido. *THEMIS. Revista De Derecho*, (88), 65–88. <https://doi.org/10.18800/themis.202502.003>

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de intereses

La autora declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

Contribución de la autora en el artículo completo.

Uso de herramientas de inteligencia artificial

La autora declara que no utilizó herramientas de inteligencia artificial en ninguna etapa de la elaboración del presente manuscrito.

Agradecimientos

La autora agradece los alcances brindados por Rosa Cotaquispe Mayta. También es oportuno señalar un agradecimiento a Jacob Zarate Cotaquispe por sus observaciones y revisiones para la confección del presente manuscrito.

Biografía de los autores

Estudiante de Derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Ha sido directora de la comisión de Publicaciones de la Asociación Civil Derecho y Sociedad, y miembro del Equipo de Derechos Humanos en su misma casa de estudios. Actualmente, forma parte del Grupo de Investigación en Derechos Humanos de la PUCP y del Taller de Estudios de Género y Derecho María Trinidad Enríquez – TAEGED.

Correspondencia

nzarate@pucp.edu.pe