



ALERTA LABORAL

Corte Suprema determina que no hay despido fraudulento de dirigente sindical que insultó a representantes en chat de WhatsApp

Casación N° 24775-2019-Lima Este



Conoce aquí más detalles.



Mediante la Casación N° 24775-2019-Lima Este, la Corte Suprema determinó que los mensajes de WhatsApp enviados por un dirigente sindical, en los que se refirió con frases ofensivas contra su empleador, **justificaban la imposición de un despido por causa justa**, al considerar que dichas expresiones configuraban las faltas graves previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

1

Validez de los chats como medio probatorio

La Corte Suprema valoró los mensajes de WhatsApp como **elemento probatorio para acreditar las expresiones atribuidas al trabajador**.

En particular, consideró relevante que el propio demandante reconociera, tanto en sus descargos como durante el proceso, haber utilizado expresiones ofensivas contra el empleador en el chat grupal. De este modo, los mensajes permitieron corroborar los hechos que sustentaron la decisión de despido.



2 Los chats no constituyeron prueba prohibida

La controversia no determinó que los mensajes de WhatsApp fueran descartados como prueba prohibida, pues no se acreditó una vulneración al secreto de las comunicaciones ni una obtención ilícita del contenido. Por el contrario, se trató de **una conversación aportada por uno de los propios participantes del chat**, lo que le otorga validez y eficacia probatoria, al no existir afectación de derechos fundamentales en su obtención.

En ese sentido, cuando uno de los integrantes de la conversación la entrega voluntariamente, su incorporación al proceso es legítima y no corresponde su exclusión, ni en sede disciplinaria ni judicial.



3 No se configuró un despido fraudulento

La Corte Suprema concluyó que no se configuró un despido fraudulento, pues **la empresa no imputó hechos inexistentes, falsos o imaginarios**. Por el contrario, se acreditó que el dirigente sindical efectivamente realizó las expresiones ofensivas contra un representante del empleador. Asimismo, **dichas expresiones transgredieron el Reglamento Interno de Trabajo y configuraron faltas graves** previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, justificando el despido por causa justa.

A considerar:

Por lo expuesto, es recomendable que los empleadores establezcan **criterios claros para gestionar y utilizar comunicaciones digitales relevantes en una investigación disciplinaria**, procurando preservar su integridad, contexto y trazabilidad, y verificar que su obtención no vulnere derechos fundamentales.

Asimismo, ante conductas ofensivas realizadas a través de medios digitales, deberán **evaluar las circunstancias del caso, la gravedad de las expresiones y su vinculación con la relación laboral**, a fin de sustentar adecuadamente la medida disciplinaria y mitigar posibles contingencias derivadas de cuestionamientos sobre la validez de la prueba o la existencia de un despido fraudulento.



Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:



Ary Alcántara

aalcantara@osterlingfirm.com



Joyce Cieza

jcieza@osterlingfirm.com



Patricia Medina

lmedina@osterlingfirm.com



Sonia Alcántara

salcantara@osterlingfirm.com



Fernanda Monty

fmonty@osterlingfirm.com



Hanae Nakaya

hnakaya@osterlingfirm.com