Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Trabajo de Suficiencia Profesional

Informe jurídico sobre el Expediente Laboral N.º 00487-2016-0-3207-JR-LA-02

Para optar el Título Profesional de

Abogada

Presentado por:

Autora: Galiano Cusipuma, Xiomara

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0005-1908-2549

Asesor: Dr. Lafosse Masias, Jorge Luis

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9788-8955

Lima – Perú

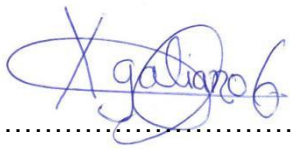
2026

Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, GALIANO CUSIPUMA, XIOMARA egresada de la Facultad de **Derecho y Ciencia Política** y Escuela Académica Profesional de **Derecho y Ciencia Política** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "INFORME JURÍDICO SOBRE EL EXPEDIENTE LABORAL N° 00487-2016-0-3207-JR-LA-02", Asesorado por el docente: LAFOSSE MASIAS, JORGE LUIS, con DNI 40376829, ORCID 0000-0001-9788-8955. tiene un índice de similitud de **12 (doce) %** con código 14912:604110834 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

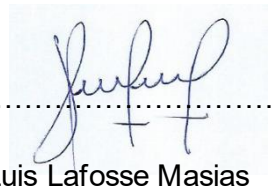
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



……

Firma
Xiomara Galiano Cusipuma
DNI: 72559454



……

Firma
Jorge Luis Lafosse Masias
DNI: 40376829

Lima, 22 de junio de 2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2

1.1. Identificación de las áreas relevantes del Derecho vinculadas al expediente elegido 2

1.2. Justificación de la elección del expediente 3

2. HECHOS RELEVANTES DEL EXPEDIENTE 5

2.1. Hechos reales del caso 5

2.2. Hechos procesales 6

3. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE 10

3.1. Identificación de los principales problemas jurídicos 10

3.2. Análisis de los problemas jurídicos 11

3.2.1. Análisis del problema jurídico principal 12

3.2.2. Análisis de los problemas secundarios 15

4. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE CADA PROBLEMA JURÍDICO IDENTIFICADO 24

5. VALORACIÓN JURÍDICA PERSONAL DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE 30

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 35

6.1. Conclusiones 35

6.2. Recomendaciones 36

7. BIBLIOGRAFÍA 38

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de suficiencia profesional analiza el expediente laboral 00487-2016-0-3207-JR-LA-02, realizando un examen detallado de su iter procesal. Este expediente destaca por constituir uno de los primeros y más relevantes pronunciamientos de la Corte Suprema sobre el despido causado por el uso indebido de las redes sociales, estableciendo un precedente sobre el comportamiento del trabajador en las plataformas digitales y los límites que impone el poder de dirección frente al alcance de la libertad de expresión.

En efecto, la resolución del caso permite deslindar la frontera entre el ejercicio de los derechos fundamentales y el deber de lealtad inherente al contrato, proporcionando una hoja de ruta necesaria para resolver las tensiones que surgen cuando la comunicación privada se proyecta hacia la esfera pública. Así, la sentencia marca un antes y un después en la interpretación de los deberes del colaborador, reforzando la protección de la reputación institucional en un entorno telemático caracterizado por su inmediatez y alcance ilimitado. Bajo esta óptica, el fallo definitivo de la Corte Suprema consolida el criterio de que la libertad de información y opinión no reviste un carácter absoluto, cediendo legítimamente cuando se vulnera la dignidad de los miembros de la empresa y se quiebra de forma irreversible la buena fe laboral.

1.1. Identificación de las áreas relevantes del Derecho vinculadas al expediente elegido

El análisis del expediente laboral 00487-2016-0-3207-JR-LA-02 requiere un enfoque multidisciplinario, destacando las siguientes áreas del Derecho:

Derecho laboral individual: Representa la parte nuclear del análisis del expediente, toda vez que la controversia se centra en la extinción del vínculo laboral por la comisión de una falta grave tipificada en el artículo 25, inciso f) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo

N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. El trabajador se encontraba sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, en este apartado se evalúa si la sanción de despido se aplicó conforme a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad.

Derecho Procesal Laboral: Esta área del Derecho es esencial para el análisis del iter procesal bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). La determinación de la carga de la prueba, así como la admisibilidad y procedencia de los diversos recursos interpuestos a lo largo de la vía procedimental, culminando con el recurso de casación.

Derecho Colectivo de Trabajo: Esta rama se considera relevante para determinar si la condición de representante sindical otorga una inmunidad especial frente al ejercicio del poder disciplinario del empleador; deben estar dentro de los parámetros de la temporalidad y especificar los alcances del fuero sindical ante la imputación de faltas graves.

Derecho Constitucional: Este enfoque resulta transversal a toda la controversia, pues el núcleo del conflicto exige una ponderación entre derechos fundamentales en colisión: el derecho a la libertad de expresión (artículo 2, inciso 4, de la Constitución) frente al derecho al honor y a la buena reputación del empleador y sus representantes (artículo 2, inciso 7, de la Constitución).

1.2. Justificación de la elección del expediente

Desde una perspectiva académica, el expediente laboral 00487-2016-0-3207-JR-LA-02 posee una relevancia fundamental debido a su carácter precursor, al introducir el estudio de las nuevas tecnologías de la información y la era digital en el Derecho Laboral. El análisis de

este expediente permite examinar cómo el principio de buena fe laboral se extiende al entorno virtual, delimitando los alcances del poder de dirección del empleador frente al ejercicio del derecho a la libertad de expresión de los trabajadores. De este modo, el caso proporciona un claro ejemplo de análisis actualizado y necesario para la doctrina laboral contemporánea; siendo de interés personal investigar e informarme al respecto, ya que actualmente me desempeño profesionalmente en ese campo del derecho procesal laboral, donde evalúo procesos similares.

Por otra parte, la relevancia jurídica de este proceso radica en el pronunciamiento de la Corte Suprema a través de su sentencia casatoria. Aunque, de conformidad con el artículo 40 de la Ley N° 29497, no toda casación constituye un precedente vinculante en sentido estricto, la jurisprudencia casatoria cumple una función esencial de filiación doctrinal. Teniendo como finalidad de la unificación de criterios interpretativos, integrar vacíos normativos y actualizar el ordenamiento frente a las transformaciones tecnológicas, ya que es evidente que la sociedad evoluciona constantemente, generando nuevos supuestos de hecho que el derecho debe regular de manera vanguardista. Por lo cual, la incorporación y valoración de pruebas electrónicas para justificar una sanción de despido constituye un hito relevante, cuyo consenso judicial sobre su admisibilidad y eficacia fortalece la predictibilidad y la seguridad jurídica dentro del sistema procesal laboral peruano.

Por tales consideraciones, el examen riguroso de este proceso se justifica plenamente al ofrecer soluciones jurídicas concretas ante los vacíos normativos que genera la conducta del trabajador en el ciberespacio. Frente a una legislación sustantiva que no previó originalmente el impacto de las redes sociales en el entorno de la empresa, el análisis de las posiciones asumidas por las instancias judiciales de mérito y el tribunal supremo permite sistematizar las reglas procesales de valoración de la evidencia digital. En consecuencia, este trabajo se erige como una herramienta de consulta indispensable y de inmediata utilidad práctica para los operadores de justicia y profesionales del Derecho Laboral, orientada a salvaguardar tanto la paz interna de las organizaciones como el debido proceso en los litigios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2. HECHOS RELEVANTES DEL EXPEDIENTE

2.1. Hechos reales del caso

Ingreso al trabajo: El señor Wellington Douglas Ramírez Chahua ingresó a trabajar el 6 de diciembre de 2004 en el cargo de maquinista de urdido.

Trayectoria sindical del demandante: El señor Wellington Douglas Ramírez Chahua inició sus actividades sindicales en el año 2013, al integrarse en la primera junta directiva del Sindicato de Trabajadores de Tecnología Textil S.A. desempeñándose posteriormente como Subsecretario de Defensa para el periodo 2015–2017, cargo para el cual fue designado el 15 de febrero de 2015.

Hecho que origina la falta laboral: Con fecha 29 de diciembre de 2015, se realizó un plantón en el frontis de la empresa Tecnología Textil S.A. En dicho contexto, el trabajador Einer Burga Fernández tomó diversas fotografías, las cuales fueron posteriormente publicadas en la red social Facebook por el trabajador Fernando Liñán García.

El mismo día, a las 19:37 horas, el demandante, a través de su cuenta personal de Facebook, realizó un comentario en la referida publicación en los siguientes términos: *"Y ese rosquete tomando foto yo lo encontré durmiendo a las 2 y 30 de la mañana al cagón este y quien le suspende a este huevo soplón de mier"*.

El señor Einer Burga Fernández el día 16 de enero de 2016, remitió una carta interna dirigida al señor Jaime Bernal, quien ocupa el cargo de Jefe de Recursos Humanos, en la cual se reportaron las ofensas que el señor Wellington Douglas Ramírez Chahua profirió en su contra, por lo cual se dio inicio al procedimiento disciplinario por la comisión de falta grave.

Procedimiento de despido: Mediante Carta Notarial N.° 40318 - Carta de Preaviso de despido, de fecha 27 de enero de 2016, la empresa imputó al señor Wellington Douglas Ramírez Chahua la comisión de falta grave tipificada en el artículo 25, inciso f) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, consistente en la realización de expresiones injuriosas contra otro trabajador a través de la red social Facebook, otorgándole el plazo correspondiente para la formulación de sus descargos.

Con fecha 30 de enero de 2016, se realizó la legalización notarial del comentario publicado. Posteriormente, mediante Carta Notarial N.° 42035, de fecha 1 de febrero de 2016, el señor Wellington Douglas Ramírez Chahua presentó sus descargos, negando los hechos imputados y aduciendo la suplantación de su identidad digital (hackeado).

Al momento de realizarse la diligencia de constatación notarial en el entorno virtual, se verificó que el comentario ofensivo no había sido eliminado ni restringido por el titular de la cuenta. La publicación se mantuvo visible y accesible para los usuarios de la red social Facebook de manera pública, sin que el demandante hubiera realizado alguna acción técnica de moderación o supresión del mensaje agraviante tras tomar conocimiento del inicio de las indagaciones de la empresa.

Finalmente, mediante carta de despido de fecha 4 de febrero de 2016, la empresa comunicó la extinción del vínculo laboral, ratificando la imputación de falta grave previamente atribuida.

2.2. Hechos Procesales

Demanda de reposición por despido fraudulento: El 25 de febrero de 2016, el trabajador Wellington Douglas Ramírez Chahua, en su condición de subsecretario de Defensa del Sindicato de Trabajadores de Tecnología Textil, interpuso una demanda de reposición por despido fraudulento contra la empresa Tecnología Textil S.A., además del pago de los devengados dejados de percibir por el cese. El demandante argumentó que el despido carecía

de una causa justa real y que, debido a su cargo dirigencial, la medida fue adoptada como una represalia contra su libertad sindical y por su participación activa en protestas laborales. Asimismo, sostuvo que la publicación ofensiva en la red social Facebook no era de su autoría, alegando que su cuenta personal había sido vulnerada por un tercero (hackeada).

Tras una primera calificación, la demanda fue declarada inadmisible, siendo subsanada oportunamente por el demandante el 10 de marzo de 2016. Por lo que, el 14 de marzo de 2016 mediante la Resolución N° 02 (Auto Admisorio), el órgano jurisdiccional competente admitió a trámite la demanda, ordenando el respectivo traslado a la empresa demandada.

Audiencia de Conciliación y Contestación de la demanda: Cumplido el emplazamiento, el juzgado convocó a las partes a la audiencia de conciliación, diligencia procesal que se llevó a cabo el 10 de mayo de 2016. En dicho acto, al constatarse la imposibilidad de llegar a un acuerdo entre las partes, el magistrado procedió a recibir la contestación de la demanda por parte de la empresa emplazada.

En su defensa, Tecnología Textil S.A. argumentó que el cese no fue fraudulento ni constituyó una represalia antisindical. Sostuvo que existió una causa justa de despido, debidamente acreditada mediante un acta de constatación notarial que evidenciaba cómo el demandante profirió injurias y faltamientos de palabra a través de Facebook en agravio de un compañero de trabajo. En tal sentido, la demandada señaló que su actuación disciplinaria fue legítima, toda vez que dichos improperios vulneraron de manera irreversible el deber de buena fe laboral, haciendo inviable la continuidad del vínculo.

Audiencia de Juzgamiento: Siguiendo el iter procesal trazado por la norma, y tras la fijación de los puntos controvertidos, el proceso judicial avanzó hacia la audiencia de juzgamiento, celebrada el 12 de julio de 2016. Durante esta sesión se actuaron los medios probatorios admitidos y se escucharon los alegatos finales, quedando las partes a la espera de la emisión de sentencia de primera instancia.

Sentencia de primera instancia: El 19 de julio de 2016, el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de San Juan de Lurigancho emitió la Sentencia N° 025-2016, mediante la cual el juez determinó que la empresa acreditó la comisión de la falta grave a través de una constatación notarial de capturas de pantalla, las cuales evidenciaban frases injuriosas. El

demandante señaló haber sido víctima de un "hackeo"; sin embargo, no presentó prueba técnica que sustentara su posición. Asimismo, el magistrado precisó que su condición de dirigente sindical no lo exime del deber de respeto, por lo cual se configuró la ruptura irreversible de la buena fe laboral, declarando finalmente infundada la demanda.

Recurso de apelación: Inconforme con el fallo adverso en primera instancia, el demandante interpuso su recurso de apelación el 26 de julio de 2016. Los agravios formulados por la defensa del trabajador se centraron principalmente en una presunta deficiencia en la valoración conjunta de los medios probatorios, cuestionando que el acta de constatación notarial aportada por la empresa fuera suficiente para acreditar la autoría de los mensajes difamatorios en la plataforma Facebook. Asimismo, señaló que el juzgado de origen omitió valorar la tutela especial que le asistía debido a su condición de dirigente gremial, lo que a su criterio configuraba una vulneración de sus derechos constitucionales.

Tras el control de los requisitos de forma y fondo exigidos por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional expidió la Resolución N° 05, de fecha 2 de agosto de 2016, mediante la cual declaró admisible el recurso y procedió a conceder la apelación con efecto suspensivo. Con este acto procesal, se dispuso formalmente la elevación de los actuados al superior jerárquico para el inicio de la etapa de revisión en segunda instancia.

Sentencia de segunda instancia: El 23 de septiembre de 2016, la Sala Laboral Permanente de Lima Este emitió la Sentencia de Vista, fundamentando que las impresiones de Facebook no generaban convicción suficiente sobre la autoría de los agravios, al ser medios digitales manipulables. El Colegiado estableció que la carga de la prueba correspondía a la empresa, la cual no acreditó técnicamente que el trabajador hubiera redactado los insultos. Al considerar vulnerada la presunción de inocencia por falta de idoneidad probatoria, la Sala resolvió revocar la sentencia apelada y declarar fundada en parte la demanda, ordenando la reposición del trabajador pero no el pago de las remuneraciones no percibidas durante el cese.

Cabe precisar que la Sentencia de Vista no fue unánime; se emitió con el voto en discordia del Juez Superior Alberto Gómez Herrera, quien se mostró a favor de confirmar el fallo de primera instancia al considerar que el acta notarial sí constituía prueba idónea y que se había acreditado el elemento subjetivo de la falta grave

Recurso de casación: El 14 de octubre de 2016, la empresa demandada interpuso recurso de casación, argumentando que la Sala Superior incurrió en una aplicación errónea de la norma al exigir una pericia informática para validar las publicaciones de Facebook presentadas como pruebas. La parte demandada sostuvo que la titularidad de la cuenta y la ausencia de pruebas sobre un posible "hackeo" eran suficientes para acreditar la falta grave. En ese sentido, afirmó que la constatación notarial presentada constituía prueba idónea para certificar la existencia de las ofensas, y solicitó la nulidad de la sentencia de vista que ordenaba la reposición del trabajador.

Elevados los actuados a la Corte Suprema de Justicia de la República, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria procedió a evaluar la procedencia del recurso. Mediante Resolución N° 06 de la Corte Suprema, de fecha 20 de octubre de 2016, el supremo tribunal declaró procedente el recurso de casación interpuesto por Tecnología Textil S.A.

Sentencia Casatoria: El 19 de septiembre de 2017, la Corte Suprema estableció que la titularidad de una cuenta de Facebook genera una presunción de autoría que el trabajador debe desvirtuar. El Colegiado determinó que exigir una pericia informática resulta excesivo si el demandante no ofrece indicios del "hackeo". Al acreditarse los insultos que vulneraron la buena fe laboral, conducta tipificada como falta grave en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el tribunal resolvió declarar fundado el recurso de casación, casar la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda, dejando sentado que la justicia laboral no puede amparar la impunidad cibernética frente a inconductas acreditadas.

El 4 de octubre de 2017, mediante la Resolución N.º 06, el 2.º Juzgado de Trabajo Zona 01 (NLPT) de la Corte Superior de Justicia de Lima Este ordenó el archivo definitivo de los actuados, estableciendo expresamente: *"remítanse los autos al archivo central para su custodia"*. Con esta actuación, se dio por finalizado el proceso de manera definitiva, cerrando así el *iter procesal* iniciado en febrero de 2016.

3. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

3.1. Identificación de los principales problemas jurídicos

3.1.1 Principal

¿Resulta legítimo y conforme a derecho el despido del señor Wellington Douglas Ramírez Chahua por la comisión de la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR?

3.1.2 Secundarios

¿Las capturas de pantalla de una red social, la cual fue únicamente constatadas notarialmente, pueden considerarse como medios probatorios idóneos y suficientes para acreditar de forma incuestionable la autoría de una falta grave, aun si no se realizó una pericia informática que validara de manera completa la cuenta y el código fuente?

¿Se podría desestimar una falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 si se argumenta que se hizo uso del derecho fundamental a la libertad de expresión que tiene toda persona?

¿El hecho de que el señor Wellington Douglas Ramírez Chahua ejerza como dirigente sindical lo exime de ser sancionado con el despido, al delimitar dónde termina la legítima defensa de la actividad gremial y dónde comienza el faltamiento de respeto que quebranta la buena fe laboral?

3.2. Análisis de los problemas jurídicos

La delimitación del problema general en el presente expediente radica en determinar si el despido por falta grave del señor Wellington Douglas Ramírez Chahua se ajustó al principio de legalidad y a los estándares constitucionales vigentes. El esclarecimiento de esta controversia principal exige, de manera impostergable, evaluar la tipificación de la conducta imputada, la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción aplicada por la empresa Tecnología Textil S.A.

Para alcanzar este objetivo central, el análisis se estructura a partir de la controversia general, desglosando de forma sistemática los problemas secundarios que actúan como presupuestos jurídicos condicionantes de la decisión final. De este modo, la validez de la resolución de la causa depende de la evaluación concatenada de tres aspectos esenciales: la eficacia de las capturas de pantalla certificadas notarialmente, los límites de la libertad de expresión frente al deber de buena fe laboral durante el tiempo libre del trabajador, y los alcances de la protección del fuero sindical ante infracciones de carácter estrictamente personal.

Para el desarrollo de este examen dogmático, se toma como base un conjunto de hechos no controvertidos, entendidos como aquellas situaciones fácticas concurrentes que ambas partes han aceptado a lo largo del iter procesal. Específicamente, se encuentra plenamente acreditada la existencia del vínculo laboral del trabajador, su condición de dirigente de la organización sindical, la recepción de la carta de despido imputando la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y la existencia material de las publicaciones consideradas ofensivas en la red social Facebook. Por consiguiente, si bien la realidad física de los comentarios constituye un hecho incontrovertible, el núcleo del debate jurídico se centra en determinar si el ordenamiento procesal permite atribuir legalmente dicha autoría al trabajador y si el ejercicio de la potestad disciplinaria empresarial respetó los límites constitucionales.

3.2.1. Análisis del problema jurídico principal: ¿Resulta legítimo y conforme a Derecho el despido del señor Wellington Douglas Ramírez Chahua por la comisión de la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR?

El análisis del problema general requiere verificar la validez de la potestad disciplinaria en la cual actuó la empresa Tecnología Textil S.A. a la luz de los principios de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad, rectores de la extinción del vínculo laboral en el régimen privado peruano. De conformidad con el artículo 25, inciso f), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), constituye falta grave el faltamiento de palabra, verbal o escrito, en agravio del empleador, de sus representantes, del personal de jerarquía o de otros trabajadores, sea que se cometa dentro del centro de trabajo o fuera de él, siempre que en este último caso los hechos se deriven directamente de la relación laboral. La configuración de este supuesto normativo no exige la existencia de un perjuicio económico cuantificable, sino que basta con la constatación objetiva de una conducta lesiva que resulte incompatible con el principio de buena fe laboral inherente a toda relación laboral.

Desde la perspectiva del control constitucional, la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2275-2004-AA/TC consagra que el nacimiento de todo vínculo laboral genera de manera automática un conjunto de obligaciones recíprocas que el trabajador debe cumplir bajo los parámetros estrictos del principio de buena fe. Esta perspectiva dogmática posiciona a la buena fe como la auténtica piedra angular del contrato de trabajo, superando cualquier enfoque puramente patrimonial para exigir deberes permanentes de probidad, lealtad y respeto mutuo. Por esta razón, la comisión de conductas lesivas o la exteriorización de comportamientos que falten abiertamente a la consideración debida hacia la organización quiebran por completo el nexo de confianza que es indispensable para la subsistencia de la relación. El máximo intérprete de la Constitución convalida que este tipo de transgresiones configuran una falta grave que destruye de forma irreversible la buena fe contractual, legitimando así la extinción del vínculo mediante el despido y reconociendo la facultad del empleador para sancionar con la máxima penalidad los actos que hagan inviable la continuidad laboral.

Ahora bien, para determinar la tipicidad de la conducta en el entorno virtual, la doctrina laboral establece que las expresiones vertidas en plataformas digitales de comunicación masiva como Facebook poseen una trascendencia jurídica equiparable a las proferidas en medios analógicos tradicionales. Al respecto, Toyama Miyagusuku (2020) señala que las redes sociales de libre acceso no constituyen zonas de inmunidad jurídica ni espacios exentos del control que emana del poder de dirección previsto en el artículo 9 de la *LPCL*. Cuando las manifestaciones de un trabajador, aun siendo emitidas fuera de la jornada laboral y del recinto físico de la empresa, individualicen de forma hostil y descalificadora a la organización empleadora o a sus miembros, se produce una ruptura inmediata del deber de fidelidad y respeto mutuo. Por consiguiente, la derivación directa de la relación laboral se materializa en el impacto negativo que sufre la estructura jerárquica y el clima organizacional del centro de trabajo, lo que desvirtúa cualquier argumento de ajenidad de la conducta telemática.

Desde la perspectiva jurisprudencial, se reconoce que el uso de insultos o calificativos denigrantes contra el empleador en entornos virtuales quebranta la buena fe laboral y justifica el despido. No obstante, este criterio general encuentra un límite estricto cuando la conducta telemática adolece de indeterminación. Conforme al razonamiento desarrollado por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 4400-2017-LIMA, las expresiones despectivas vertidas en redes sociales, como Facebook, no configuran de manera automática la falta grave de injuria o faltamiento de palabra si del contexto de la publicación solo se evidencian referencias generales que impiden identificar de forma expresa e inequívoca al sujeto u órgano ofendido. Bajo el amparo del principio de tipicidad, este Supremo Tribunal determinó que las sanciones disciplinarias, debido a su naturaleza perjudicial, no pueden sustentarse en meras presunciones, deducciones subjetivas o sospechas de la empresa. En consecuencia, el estándar casatorio ratifica que el despido deviene en arbitrario si la configuración del ilícito digital no está respaldada por pruebas objetivas y suficientes que demuestren un destinatario claramente delimitado sobre el cual recaería la afectación real a su honor y dignidad.

Al proceder con la subsunción de los hechos al marco normativo previamente delimitado, se verifica la observancia estricta del principio de legalidad a través de sus tres presupuestos

configuradores. En primer término, el examen de tipicidad arroja una correspondencia material entre la conducta acreditada (expresiones descalificadoras en la plataforma Facebook por parte del señor Wellington Douglas Ramírez Chahua) y la causal extintiva tipificada en el artículo 25, inciso f), de la LPCL. Dicha autoría material adquiere firmeza procesal al no haberse deducido tacha o peritaje informático que desvirtuara el acta de constatación notarial de las fojas correspondientes.

En segundo lugar, el control de razonabilidad se supera al evidenciarse una justificación objetiva para el ejercicio de la facultad disciplinaria. Al respecto, la doctrina nacional respaldada por Neves Mujica (2018) precisa que si bien el poder de dirección se ejerce prioritariamente dentro del centro de trabajo, este se proyecta de forma legítima sobre actos extralaborales cuando estos repercuten negativamente en el prestigio o en los intereses de la empresa. En el presente caso, la difusión pública de los agravios en una red de acceso abierto vulneró el bien jurídico de la reputación institucional y la estructura jerárquica del empleador, elementos esenciales de la organización empresarial tutelados por el artículo 9 de la LPCL.

Finalmente, respecto a la proporcionalidad de la medida, resulta imperativo aplicar los parámetros dogmáticos desarrollados por Blancas Bustamante (2013), quien sostiene que el despido, al ser la sanción más drástica (*ultima ratio*), solo resulta legítimo cuando la magnitud de la falta hace insostenible la continuidad de la relación laboral. En concordancia con ello, el Tribunal Constitucional, mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 03169-2006-PA/TC, determina que toda sanción debe superar el test de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. En el presente caso, la aplicación de la máxima sanción cumple con dicho estándar jurisprudencial: la gravedad intrínseca del agravio generó la destrucción irreversible de la buena fe laboral, imposibilitando fácticamente el restablecimiento de la confianza mutua. Esta circunstancia exime al empleador del deber de aplicar medidas sancionadoras graduales previas (como la amonestación o suspensión), dotando al cese laboral de plena validez jurídica.

3.2.2. Análisis de los problemas secundarios

Primer problema secundario: ¿Las capturas de pantalla de una red social, las cuales fueron únicamente constatadas notarialmente, pueden considerarse como medios probatorios idóneos y suficientes para acreditar de forma incuestionable la autoría de una falta grave, aun si no se realizó una pericia informática que validara de manera completa la cuenta y el código fuente?

En estrecha relación con el problema central, que gira en torno a la justificación legal de la extinción del vínculo laboral del señor Wellington Douglas Ramírez Chahua, resulta esencial evaluar el sustento probatorio que utilizó la empresa Tecnología Textil S.A. para sancionar al trabajador por la comisión de una falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Al constituir este el primer nivel de análisis, es indispensable una valoración detallada sobre la idoneidad de los medios digitales empleados para acreditar los hechos imputados. Con este propósito, este apartado examinará si las capturas de pantalla respaldadas únicamente con un acta de constatación notarial poseen la validez y la eficacia jurídica necesarias para demostrar la autoría de la falta, garantizando así un estudio objetivo y ceñido a las reglas de la prueba en nuestro ordenamiento procesal laboral.

Para abordar la naturaleza dogmática de las capturas de pantalla, resulta imperativo remitirse a la concepción del documento en el ordenamiento jurídico peruano. El artículo 234 del Código Procesal Civil, norma de aplicación supletoria al proceso laboral, consagra una definición abierta de la prueba documental al incluir expresamente a los soportes informáticos y la telemática en general. A partir de este mandato normativo, la dogmática probatoria contemporánea, respaldada por Ledesma Narváez (2015), sostiene que las representaciones gráficas extraídas de entornos virtuales (como la red social Facebook) encajan perfectamente en dicha categoría legal, por lo que no constituyen meros indicios, sino documentos materiales propiamente dichos. Su eficacia probatoria no depende del soporte físico tradicional en el que se presentan, sino de la información lógica que contienen y de su aptitud objetiva para generar convicción en el juzgador sobre los hechos controvertidos.

En el contexto específico de la jurisdicción laboral, regida por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), la admisión y valoración de estos medios tecnológicos responde al principio de libertad probatoria. Al respecto, el magistrado y tratadista Arévalo Vela (2023) precisa que el juez de trabajo cuenta con amplias facultades para valorar representaciones impresas derivadas de las tecnologías de la información, siempre que su incorporación al proceso respete los derechos fundamentales. El ordenamiento laboral asume que, en la actualidad, gran parte de las interacciones que configuran el ambiente laboral se materializan a través de plataformas telemáticas, lo que legitima el uso de la prueba electrónica como mecanismo idóneo para la búsqueda de la verdad material.

No obstante, la valoración dogmática de los entornos virtuales exige reconocer su intrínseca volatilidad técnica. Las plataformas de redes sociales, al permitir la edición posterior, la supresión unilateral del mensaje o la fácil manipulación mediante software de diseño gráfico, generan que una simple impresión en papel (captura de pantalla simple) resulte insuficiente para adquirir certeza jurídica absoluta. Como advierten Quiroz Salazar y Quiroz Morales (2021) en su análisis sobre la evidencia digital, la facilidad de alteración del dato informático obliga a la parte oferente a dotar a su prueba de mecanismos periféricos de seguridad que garanticen su integridad.

Frente a esta vulnerabilidad material, el ordenamiento procesal demanda mecanismos de aseguramiento que revistan de autenticidad al documento electrónico. En este escenario, la intervención del fedatario público se vuelve determinante. De conformidad con el artículo 98 del Decreto Legislativo N° 1049 (Ley del Notariado), el notario tiene la potestad de extender actas en las que consigne los actos, hechos o circunstancias que “presencie o le consten". A partir de la estricta literalidad de esta disposición normativa, Tambini Ávila (2010) establece que el fedatario, al levantar esta acta en un entorno virtual, dota de fecha cierta al documento y otorga fe pública de que, en un momento determinado, la URL inspeccionada alojaba el mensaje de datos, materia de controversia. Esto elimina la posibilidad de que la prueba sea desestimada bajo el argumento de una simple alteración posterior o un montaje gráfico.

No obstante, la doctrina procesal liderada por Hinostroza Minguez (2017) advierte que, precisamente porque el citado artículo 98 exige al notario limitarse estrictamente a aquello que presencie de manera objetiva en el monitor, el acta notarial no constituye un peritaje informático ni certifica quién es el autor intelectual que digitó el mensaje de forma remota. Su eficacia jurídica se restringe a blindar la integridad material y visual de la publicación, trasladando, en consecuencia, la carga probatoria al titular de la cuenta nominativa.

Establecida la validez formal e integridad del documento electrónico mediante la constatación notarial, la resolución del problema probatorio se supedita a las reglas de distribución de la carga de la prueba estatuidas en el artículo 23 de la Ley N° 29497. Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2025) precisan que cuando el empleador introduce al proceso una captura de pantalla nominativa respaldada con fe pública, se produce un traslado de la carga probatoria. Corresponde exclusivamente al trabajador desvirtuar dicha prueba, ya no bastando la simple negativa genérica ("no fui yo" o "mi cuenta fue hackeada"). Para invalidar la eficacia del documento, el trabajador asume la obligación procesal de interponer una tacha por falsedad sustentada en una pericia informática. Como advierten Quiroz Salazar y Quiroz Morales (2021) en su tratado sobre la materia, dicho examen pericial resulta indispensable para analizar el código fuente de la página web, los metadatos de la imagen o los registros de acceso (logs) de la plataforma. Estos constituyen los únicos elementos técnicos objetivos capaces de demostrar fehacientemente una suplantación de identidad, un acceso remoto no autorizado o una alteración estructural en el origen de la publicación.

Al aplicar estas premisas dogmáticas y normativas al expediente, se verifica que la empresa Tecnología Textil S.A. cumplió con el estándar probatorio exigido al respaldar las capturas de pantalla con un acta notarial. En contraparte, está acreditado que el señor Wellington Douglas Ramírez Chahua no aportó ningún mecanismo probatorio técnico (peritaje) ni formal (tacha) idóneo para desvirtuar la presunción de autoría que emanaba de su perfil personal en Facebook. Consecuentemente, ante la ausencia de pruebas que destruyan la presunción generada por el instrumento público, la prueba documental aportada por la empleadora

adquirió pleno valor probatorio, demostrándose jurídicamente la materialidad y autoría de la falta grave.

Segundo problema secundario: ¿Se podría desestimar una falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 si se argumenta que se hizo uso del derecho fundamental a la libertad de expresión que tiene toda persona?

El estudio técnico-jurídico de esta controversia requiere definir el límite exacto entre los derechos constitucionales del trabajador y la potestad sancionadora del empleador. En otros términos, el problema jurídico planteado consiste en determinar si el amparo en la libertad de expresión, reconocida en el artículo 2, inciso 4, de la Constitución Política del Perú, posee la eficacia jurídica suficiente para neutralizar o desestimar la configuración de la falta grave prevista en el artículo 25, inciso f), de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Este análisis impone determinar, con rigor técnico y sin concesiones a valoraciones subjetivas, en qué medida las obligaciones de conducta derivadas del contrato de trabajo se proyectan sobre el ámbito de la vida privada y el entorno virtual del trabajador, operando, en su caso, como un límite legítimo al ejercicio de sus libertades comunicativas.

Para comprender la esencia de esta controversia, es imperativo recurrir a la teoría general de los derechos fundamentales dentro de la relación laboral. Conforme a la dogmática constitucional moderna, representada por Abad Yupanqui (2022), los derechos fundamentales no ostentan un carácter absoluto ni ilimitado, ya que su goce exige una ponderación armónica con otros bienes amparados por la Constitución. Así, en el escenario del contrato de trabajo, aunque el colaborador mantiene intactos sus atributos constitucionales al ingresar a la empresa (fenómeno reconocido como la eficacia ciudadana), la propia inserción en el esquema organizativo del empleador conlleva, indefectiblemente, una modulación recíproca en el ejercicio de tales libertades.

Bajo esa premisa, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N.° 02976-2012-PA/TC, determinó que la libertad de expresión en el ámbito laboral excluye categóricamente el 'derecho al insulto'. De este modo, se prohíbe el empleo de expresiones o términos denigrantes que vulneren el derecho al honor.(artículo 2, inciso 7, de la Constitución). Este límite es más estricto en el entorno empresarial, toda vez que el vínculo laboral exige deberes de respeto mutuo y fidelidad que se quiebran irreversiblemente ante ofensas manifiestas.

Este criterio se refuerza cuando el agravio afecta directamente al empleador como persona jurídica. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la sentencia hito del Expediente N.° 00905-2001-AA/TC, reconoció que las personas jurídicas de derecho privado también son plenas titulares del derecho a la buena reputación. El colegiado precisó que, si bien la Constitución prohíbe impedir de forma anticipada que una persona se exprese, sí respalda plenamente la aplicación de sanciones posteriores cuando se abusa de esta libertad. Consecuentemente, las publicaciones que menoscaben el prestigio de una organización exceden el ejercicio legítimo de la opinión, legitimando así la potestad disciplinaria del empleador ante la lesión del patrimonio moral de la empresa.

En el ámbito del Derecho del Trabajo, la modulación de la libertad de expresión encuentra su fundamento dogmático en el principio de buena fe laboral, instituido como la regla rectora de la ejecución del contrato de trabajo. Conforme señala Toyama Miyagusuku (2020), la buena fe laboral no se limita a una dimensión puramente patrimonial (prestación de servicios a cambio de remuneración), sino que engloba un conjunto de deberes éticos, de lealtad, fidelidad y respeto mutuo. Estos deberes imponen al trabajador la obligación de abstenerse de ejecutar actos que comprometan la estabilidad, la reputación comercial o la armonía interna de la organización empleadora, configurando un marco normativo de conducta que orienta el comportamiento del trabajador durante la vigencia de la relación laboral.

La vigencia de las obligaciones de respeto y fidelidad fuera de la jornada de trabajo configura uno de los problemas jurídicos esenciales de la litis. Al respecto, Neves Mujica (2018) precisa que el poder de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, consagrados en el artículo 9 de la LPCL, no fenecen ni se suspenden de forma absoluta al concluir el horario de trabajo de manera telemática. Si bien la vida privada del trabajador goza de protección, dicha inmunidad decae legítimamente cuando los actos ejecutados en la esfera extralaboral trascienden al entorno público y generan una repercusión directa y negativa sobre los intereses legítimos, la jerarquía o el prestigio institucional de la empresa. El nexo de causalidad laboral se mantiene incólume en la medida en que la conducta del trabajador afecte el objeto del contrato de trabajo.

Esta interpretación dogmática concuerda plenamente con el diseño legislativo del artículo 25, inciso f), del TUO del Decreto Legislativo N° 728. La propia literalidad de la norma prevé que el faltamiento de palabra, escrito o verbal, constituye falta grave "sea que se cometa dentro del centro de trabajo o fuera de él, siempre que en este último caso los hechos se deriven directamente de la relación laboral". La doctrina analítica de Blancas Bustamante (2013) sostiene que la frase "se deriven directamente" se materializa técnicamente cuando el insulto u ofensa individualiza al empleador o a sus representantes en su condición de tales. Por consiguiente, la difusión de agravios en una red social de acceso masivo y abierto como Facebook, aun cuando se realice en horas de descanso y desde un dispositivo tecnológico personal, destruye el nexo de confianza recíproca, subsumiendo la conducta en la causal extintiva sin que la libertad de expresión pueda operar como un eximente de responsabilidad.

Desde la perspectiva de la doctrina constitucional laboral, Blancas Bustamante (2013) desarrolla este criterio al delimitar la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el marco del contrato de trabajo. El autor ratifica de forma categórica que las expresiones descalificatorias vertidas por un trabajador en redes virtuales no se encuentran amparadas por la libertad de expresión cuando estas cruzan el umbral de la crítica objetiva (animus criticandi) e ingresan al terreno del agravio personal e institucional (animus injuriandi). Bajo esta postura dogmática, se determina que el uso de plataformas digitales públicas para menoscabar la autoridad del empleador o lesionar la dignidad de los miembros de la empresa

configura un quebrantamiento de la buena fe laboral, dotando de plena validez al despido disciplinario y excluyendo la viabilidad de desestimar la sanción bajo argumentos de orden constitucional de libertad de opinión..

Finalmente, para resolver la tensión entre ambos bienes jurídicos, la dogmática procesal y constitucional exige la aplicación del test de proporcionalidad. Como establece Arévalo Vela (2023), la potestad disciplinaria del empleador supera el juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto cuando la medida extintiva responde a una ofensa de tal magnitud que torna fácticamente inviable la continuidad del vínculo laboral. El derecho a la libertad de expresión no puede ser instrumentalizado como un mecanismo de impunidad para encubrir la desobediencia, el agravio sistemático o el daño reputacional. En consecuencia, un argumento de defensa basado estrictamente en el uso de la libertad de expresión resulta jurídicamente infundado e ineficaz cuando se acredita de manera objetiva la materialidad de un agravio que lesiona de forma irreparable la base de confianza y buena fe sobre la cual se rige el contrato de trabajo en el régimen laboral privado peruano.

Tercer problema secundario: ¿El hecho de que el señor Wellington Douglas Ramírez Chahua ejerza como dirigente sindical lo exime de ser sancionado con el despido, al delimitar dónde termina la legítima defensa de la actividad gremial y dónde comienza el faltamiento de respeto que quebranta la buena fe laboral?

El escrutinio de este tercer problema secundario exige delimitar la frontera jurídica existente entre los alcances del fuero sindical y el ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria del empleador. La interrogante dogmática central radica en determinar si la condición de dirigente gremial ,en este caso particular, el cargo de Subsecretario de Defensa que ostentaba el señor Wellington Douglas Ramírez Chahua, lo dota de una inmunidad absoluta que enerve la configuración de la falta grave. O si, por el contrario, dicha protección encuentra un límite infranqueable ante el resquebrajamiento del deber de buena fe laboral.

Para esclarecer este panorama, es imperativo remitirse a los cimientos del Derecho Colectivo del Trabajo. La doctrina laboral contemporánea, con aportes de autores como Villavicencio Ríos (2010), concibe al fuero sindical como aquella garantía constitucional orientada a blindar a los representantes de los trabajadores contra cualquier acto de discriminación, represalia o despido motivado estrictamente por su labor de defensa. Su naturaleza jurídica, cobijada bajo el artículo 28, inciso 1, de la Constitución Política del Perú, no se instituye como un privilegio personal ni un estatus de superioridad jerárquica. Se trata, más bien, de una protección funcional y temporal diseñada exclusivamente para salvaguardar la libertad sindical y el derecho a la sindicación.

Al examinar este escenario desde el marco del bloque de constitucionalidad, la incorporación de los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resulta fundamental. Ciertamente, el Convenio N° 98 (1949) repudia cualquier trato discriminatorio que afecte la representación gremial. No obstante, esta protección internacional no exime a los dirigentes sindicales de observar las reglas de disciplina ni el principio de buena fe que rigen para todos los colaboradores de la empresa. De este modo, proceder con un despido motivado por una infracción concreta, plenamente demostrada y sin animadversión antisindical, no representa en absoluto una transgresión a la normativa internacional.

Esta postura supranacional guarda plena correspondencia con la dogmática constitucional peruana. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido enfática al señalar que la protección derivada del fuero sindical no implica una garantía de impunidad, ni puede ser utilizada como un escudo para salvaguardar comportamientos que contravengan las normas laborales. Mediante pronunciamientos reiterados, como el emitido en la Sentencia del Expediente N° 03311-2005-PA/TC, el máximo intérprete de la Constitución precisa que la protección gremial cubre los actos orgánicos propios de la defensa colectiva (asambleas, huelgas, negociaciones). Sin embargo, esta cobertura no se extiende para justificar actos ilícitos, faltas graves o comportamientos que destruyan la sujeción inherente al contrato de trabajo, manteniendo al dirigente sujeto al poder de dirección del empleador (artículo 9 de la LPCL) en lo que respecta a sus obligaciones como dependiente.

La aplicación de los principios doctrinarios al caso concreto permite distinguir claramente entre la investidura gremial y el comportamiento sancionado. Las publicaciones ofensivas realizadas por el dirigente en Facebook contra un compañero de trabajo carecen de cualquier naturaleza sindical; no se enmarcaron en medidas de protesta o defensa colectiva. Por el contrario, los elementos probatorios confirman una conducta de carácter personal y deliberada, configurando un claro propósito injurioso que trasciende cualquier ámbito de protección que el cargo sindical pudiera ofrecer. Dicha mala conducta no solo quebrantó la confianza contractual, sino que constituyó un ataque directo al derecho fundamental al honor y a la buena reputación (artículo 2, inciso 7, de la Constitución), bienes jurídicos que no pueden quedar subordinados al ejercicio de la libertad sindical.

En términos procesales, la viabilidad de un alegato por despido nulo o fraudulento fundamentado en una represalia antisindical exige la prueba de un nexo causal inequívoco entre la actividad gremial y el cese. En la controversia bajo análisis, la empresa Tecnología Textil S.A. motivó su decisión extintiva en un hecho objetivo, individual y ajeno a la labor del sindicato: la comisión de la falta grave tipificada en el artículo 25, inciso f), del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Esta causalidad rompe cualquier vinculación jurídica entre la sanción y el cargo dirigencial, ratificando que el fuero no opera como eximente cuando la mala conducta está probada y desprovista de conexidad sindical.

Por lo tanto, la potestad disciplinaria patronal mantiene plena vigencia y legitimidad frente a faltas graves cometidas al margen de la representación laboral. El escudo protector del fuero cede irremediablemente cuando el trabajador transgrede el deber de respeto mutuo y quebranta la buena fe laboral mediante agravios probados. Resulta jurídicamente inviable que un infractor pretenda utilizar su investidura dirigencial para evadir las responsabilidades derivadas de sus actos estrictamente personales.

4. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE CADA PROBLEMA JURÍDICO IDENTIFICADO

4.1. Respecto al Problema Jurídico Principal

Sostengo que el despido disciplinario impuesto al demandante constituyó una medida legal, razonable y estrictamente proporcional. La máxima sanción extintiva se encuentra plenamente justificada, ya que las expresiones vertidas configuraron una ruptura definitiva e irreversible del principio de buena fe laboral y de la confianza, elementos pilares que hacen imposible y jurídicamente inviable la subsistencia del contrato de trabajo. La magnitud del daño a la imagen corporativa y la afectación al clima laboral imposibilitaban la aplicación de una medida correctiva menor, superando así el test de proporcionalidad exigido para esta clase de sanciones.

Resulta pertinente mencionar el contexto de la conflictividad interna alegado por la parte demandante como mecanismo de defensa. Si bien el trabajador presentó medios probatorios referidos a denuncias en trámite sobre varias presuntas vulneraciones a los derechos laborales y la existencia de un clima hostil, lo cual innegablemente visibiliza un estado de tensión dentro del centro de trabajo, procesalmente estos documentos no ostentan la calidad de sentencias firmes, por lo cual no es posible aseverarlos como una verdad jurídica.

Aun en el supuesto de que dichas afectaciones de derechos quedaran comprobadas, el ordenamiento jurídico peruano no ampara la "justicia por mano propia" ni la compensación de faltas. En consecuencia, un escenario de conflictividad puede explicar el contexto del exabrupto, pero de ninguna manera opera como un eximente o atenuante que justifique el animus injuriandi proferido en redes sociales, manteniéndose incólume la proporcionalidad de la sanción extintiva.

En el plano normativo, la decisión del empleador se justifica válidamente en la causal tipificada en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, habiéndose respetado las garantías del debido proceso procedimental exigidas por el artículo 31° de la misma norma. Desde el punto de vista doctrinal, se coincide con los postulados de Arce Ortiz (2021) respecto a que el despido, al ser la sanción más drástica, requiere una evaluación estricta de razonabilidad, la cual se cumple cabalmente en este escenario ante la gravedad de la falta, confirmando así la incuestionable validez de la desvinculación.

4.2. Respecto al Primer Problema Secundario

Considero que las capturas de pantalla extraídas de redes sociales, al estar respaldadas por un acta de constatación notarial, representan medios de prueba idóneos, legítimos y absolutamente suficientes para demostrar la autoría de la falta grave. La labor del notario público no consiste en fungir de perito informático ni en analizar el código fuente de la plataforma, sino en materializar su función fedante para certificar de forma objetiva y con fecha cierta lo que percibe por sus sentidos. En consecuencia, este documento valida que, en un instante específico, las expresiones agraviantes existían, eran de acceso público y se encontraban asociadas al perfil del demandante, con lo cual el empleador satisface su carga probatoria inicial sobre la comisión de la infracción.

Siguiendo esta lógica probatoria, si el extrabajador intenta desconocer la autoría de los mensajes argumentando una supuesta intromisión de terceros o un "hackeo" a su cuenta personal, está introduciendo materialmente al proceso un hecho nuevo de naturaleza impeditiva. De acuerdo con los principios que rigen la carga de la prueba en el proceso laboral, la parte que afirma un hecho asume la responsabilidad de probarlo; por ende, recae de forma exclusiva sobre el demandante la obligación ineludible de presentar los medios probatorios que acrediten dicha vulneración tecnológica. Una simple negativa de los hechos que no cuente con elementos probatorios de respaldo —como podría ser la interposición de

una denuncia policial por delito informático— carece de eficacia legal para restar valor a la presunción de veracidad que protege al instrumento público notarial.

Por tal motivo, la exigencia de practicar una pericia informática sobre los registros de acceso o el código de la red social no puede trasladarse como una obligación hacia el empleador ni ordenarse de oficio bajo parámetros desproporcionados. Puesto que es el propio accionante quien sustenta su defensa técnica en una supuesta invasión a su privacidad virtual, le corresponde a él asumir la carga procesal de solicitar, impulsar y someterse a dicha evaluación pericial para respaldar su coartada. Exigirle a la empresa empleadora que asuma este requerimiento técnico implicaría imponerle una carga probatoria irrazonable y de imposible cumplimiento, obligándola arbitrariamente a demostrar no solo el agravio ya documentado, sino también a probar la inexistencia de un ataque informático invocado de forma temeraria por la contraparte.

Finalmente, supeditar la eficacia de una evidencia digital clara a una evaluación técnica de alta complejidad, sobre todo cuando el trabajador afectado no ha presentado el menor indicio de manipulación, configura un exceso formalista que perjudica la tutela jurisdiccional. Los magistrados deben analizar la prueba electrónica basándose en criterios de razonabilidad y una apreciación lógica conjunta, entendiendo que invalidar un acta notarial solo porque falta un peritaje que el propio interesado omitió promover, transgrede el legítimo derecho a la prueba del empleador. Sostener lo contrario equivaldría a generar un escenario de impunidad intolerable frente a las inconductas laborales que se cometen a través del ciberespacio.

4.3. Respecto al Segundo Problema Secundario

Considero que bajo ninguna circunstancia puede desestimarse la configuración de una falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, bajo el pretexto de un supuesto ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión. Si

bien este derecho es esencial en nuestra Constitución, su ejercicio dentro de una relación subordinada no es absoluto, sino que se encuentra sujeto a límites intrínsecos derivados de los deberes de lealtad y buena fe que caracterizan al contrato de trabajo. Por lo tanto, invocar la libertad de expresión para justificar un faltamiento de palabra no solo desnaturaliza la finalidad de dicho derecho, sino que ignora la naturaleza bilateral del vínculo laboral, donde el respeto recíproco constituye una obligación esencial de las partes.

La distinción entre el animus criticandi y el animus injuriandi es el criterio determinante para resolver esta controversia. Mientras que el derecho laboral protege la facultad del trabajador de emitir juicios de valor sobre las políticas de la empresa, las condiciones de seguridad o las decisiones de gestión, esta protección cesa cuando el trabajador opta por la vejación, el insulto o el escarnio público hacia el empleador, superiores o compañeros de trabajo. La libertad de expresión no constituye un salvoconducto para validar ataques personales, y cuando el lenguaje utilizado trasciende la crítica profesional para adentrarse en la denigración personal o la ofensa gratuita, la conducta deja de estar amparada constitucionalmente y se convierte en un ilícito disciplinario sancionable.

Además, sostener que la libertad de expresión prevalece sobre la falta grave significaría vaciar de contenido la potestad disciplinaria del empleador, forzando a la empresa a tolerar ataques que dañen su estructura organizativa y su imagen pública. Un empleador no puede estar obligado a mantener en su plantilla a un trabajador que, abusando de su derecho a la voz, utiliza términos humillantes que fracturan de forma irreversible la confianza necesaria para la subsistencia de la relación laboral. La jurisprudencia suprema ha sido clara en establecer que la libertad de expresión no puede ser utilizada como un escudo para eximirse de responsabilidad frente a actos que vulneran el honor, la reputación y la dignidad de los integrantes de la organización.

La invalidación de una falta grave por faltamiento de palabra no puede sustentarse en una interpretación extensiva y errónea de la libertad de expresión. El test de proporcionalidad

exige evaluar no solo el contenido del mensaje, sino el medio, el destinatario y la finalidad del mismo. En este caso, la conducta del trabajador cruzó la frontera de la libertad legítima para devenir en un ataque injustificado que desestabiliza la paz laboral. Validar la impunidad de estas acciones bajo el ropaje de un derecho fundamental equivaldría a consagrar una interpretación que sacrifica la disciplina laboral en favor del abuso del derecho, contraviniendo el orden público y la estabilidad de las relaciones de trabajo.

4.4. Respecto al Tercer Problema Secundario

Sobre este punto, sostengo que la condición de dirigente sindical del señor Wellington Douglas Ramírez Chahua no constituye un escudo protector que lo exima de responsabilidad frente a la comisión de una falta grave, ni lo faculta para quebrantar los deberes elementales de buena fe laboral. Si bien el ordenamiento jurídico peruano otorga un fuero sindical reforzado para evitar actos de hostilidad o discriminación contra los representantes de los trabajadores, dicha protección tiene como finalidad exclusiva garantizar el ejercicio libre y autónomo de las funciones gremiales. No obstante, esta protección no alcanza a cubrir conductas que, bajo el ropaje de una supuesta defensa de derechos colectivos, trascienden los límites de la crítica constructiva para derivar en ataques personales, vejaciones o faltamientos de respeto que rompen el orden jerárquico y el respeto mutuo esencial para la convivencia laboral.

La línea divisoria entre la legítima actividad gremial y la falta grave es clara y se identifica en la finalidad del acto. Mientras que la defensa de los derechos laborales protege al dirigente cuando cuestiona de forma objetiva las políticas del empleador, esta protección se desvanece de manera absoluta cuando el trabajador incurre en animus injuriandi. La libertad sindical, aunque robusta, no desplaza la obligación del dirigente de observar las normas mínimas de conducta. Por lo tanto, cuando las expresiones utilizadas por el dirigente no tienen como fin una reivindicación laboral, sino el escarnio público y la denigración de los representantes o

trabajadores de la empresa, el acto pierde su condición de actividad sindical protegida y adquiere la naturaleza de un ilícito disciplinario sancionable con el despido.

Asimismo, es imperativo precisar que el ejercicio de la dirección sindical no puede ser interpretado como una facultad para abusar del derecho, contraviniendo la buena fe que debe imperar en toda relación bilateral. Aceptar que un dirigente sindical pueda insultar con impunidad supondría un quiebre del principio de igualdad ante la ley, pues los trabajadores, independientemente de su cargo o representación, se encuentran sujetos a las mismas reglas de respeto dentro del centro laboral. La jurisprudencia suprema ha sido enfática al señalar que la inmunidad del fuero sindical no implica una exención de la responsabilidad disciplinaria cuando el dirigente vulnera gravemente los pilares del contrato de trabajo; de lo contrario, se validaría una asimetría inaceptable que sacrifica la paz laboral bajo el pretexto de una supuesta inmunidad gremial.

Por lo cual, el hecho de ejercer una representación sindical no exime al señor Ramírez Chahua de responder por sus actos cuando estos han configurado una ruptura definitiva del principio de confianza. Al haber incurrido en un faltamiento de palabra que trasciende la esfera de la representación colectiva, la sanción de despido resulta legal y proporcional.

La empresa, en ejercicio de su legítima potestad disciplinaria, no ha sancionado al trabajador por su labor gremial, sino por la comisión de una falta objetiva que hace inviable la subsistencia del vínculo. Así, el despido se mantiene incólume al haber quedado debidamente acreditado que la conducta del demandante no guardaba conexidad con el ejercicio legítimo de sus funciones sindicales, sino que constituía un abuso del derecho que fracturó las bases mismas de la relación contractual.

5. VALORACIÓN JURÍDICA PERSONAL DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE

5.1. Valoración técnica de la Sentencia de Primera Instancia

La Sentencia N° 025-2016, emitida el 19 de julio de 2016, representa, a mi juicio, un pronunciamiento que interpreta con rigurosidad los límites del poder disciplinario en el entorno digital. El A quo realizó una labor valorativa acertada al rechazar la premisa del "hackeo" presentada por el demandante, adoptando una postura procesalmente impecable ya que el acta notarial constituye un instrumento público con fuerza probatoria suficiente para acreditar la existencia de la falta grave tipificada, resultando innecesario, para el empleador, promover una pericia informática para corroborar un hecho que ya resulta evidente y claro. Por el contrario, si el trabajador basó su defensa en una supuesta intrusión cibernética como hecho impeditivo de su responsabilidad, le correspondía exclusivamente a él asumir la carga de solicitar e impulsar la pericia técnica necesaria para validar su coartada. Al no haber promovido dicha actuación, el demandante no logró desvirtuar la presunción de veracidad que ampara la constatación notarial.

Considero que el juzgador actuó correctamente al evaluar las contradicciones del trabajador durante la audiencia de juzgamiento, donde este admitió utilizar sus cuentas de Facebook sin haber adoptado medidas correctivas ante la supuesta usurpación de identidad. Desde mi perspectiva, la sentencia es correcta al deslindar con nitidez que la investidura de Secretario de Defensa del sindicato no confiere una inmunidad absoluta. Coincido con la valoración de la sentencia al citar los estándares de la OIT sobre la conducta mesurada que debe observar un dirigente sindical, reafirmando que la protección gremial no legitima el uso abusivo de la libertad de expresión para proferir injurias que denigran la dignidad de los trabajadores de la empresa.

En cuanto a la configuración de la falta grave del inciso f) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, estimo que la resolución realizó un ejercicio interpretativo coherente. El magistrado integró los hechos, tales como: la fotografía en el frontis de la empresa, la identificación del supervisor Einer Burga Fernández y la naturaleza vejatoria del comentario para establecer una conexidad directa con el vínculo laboral. A mi parecer, esta conclusión es sólida: la conducta del demandante fracturó irreparablemente la confianza necesaria para la subsistencia de la relación laboral, haciendo que el despido fuera la respuesta razonable ante una indisciplina objetivamente comprobada.

En suma, valoro esta resolución porque se aleja de formalismos extremos. El juez evitó subordinar el proceso a una exigencia probatoria de complejidad técnica desproporcionada para la empresa, utilizando correctamente las herramientas de apreciación razonada para dar valor a la prueba documental y a las declaraciones vertidas en el acto oral. Esta sentencia reafirma que el honor y la dignidad de los integrantes de una organización no deben sacrificarse ante un uso indebido de las redes sociales, y que el empleador no tiene la obligación de probar la inexistencia de un ataque informático que la propia contraparte ha invocado de forma temeraria.

5.2. Valoración técnica de la Sentencia de Vista (Segunda Instancia)

Por el contrario, la Sentencia de Vista emitida el 23 de septiembre de 2016, a mi juicio, incurrió en un error interpretativo al desnaturalizar la eficacia probatoria del instrumento público notarial. La Sala Superior, al revocar la decisión de primera instancia, adoptó una postura excesivamente formalista al exigir que el empleador demostrase, de manera indubitable y técnica, la autoría del comentario en redes sociales, ignorando que el empleador ya había cumplido con su carga probatoria al presentar el acta notarial de constatación que vinculaba la publicación con la cuenta del trabajador. En mi opinión, la Sala aplicó un estándar probatorio irracional al pretender que la empresa asumiese una carga técnica

(peritaje informático) sobre un hecho que, por las circunstancias y la falta de prueba en contrario aportada por el demandante, ya resultaba objetivamente claro.

Resulta cuestionable que la Sala restase valor a la declaración del trabajador en juicio, donde este, bajo juramento, admitió el uso frecuente de sus cuentas de Facebook y no pudo explicar cómo, si alegaba un "hackeo", no realizó ninguna acción para recuperar el control de su perfil o denunciar el hecho ante las autoridades. Al descartar estos indicios de responsabilidad, la Sala favoreció una interpretación que termina desplazando la carga de la prueba hacia el empleador, obligándolo a probar un hecho negativo —la inexistencia de un ataque informático invocado por el demandante—, lo cual contraviene los principios de razonabilidad y buena fe laboral. Este razonamiento, desde mi perspectiva, crea un precedente peligroso que fomenta la irresponsabilidad digital de los trabajadores, quienes podrían escudarse en el "hackeo" sin más prueba que su mera palabra.

Asimismo, valoro como un desacierto la forma en que la Sala analizó la libertad de expresión en este contexto. Si bien el voto en discordia del Juez Superior Alberto Gómez Herrera sí logró identificar correctamente el elemento subjetivo de la falta grave —confirmando que el agraviado (Einer Burga Fernández) mantenía un vínculo laboral directo y que el comentario tenía una finalidad denigrante—, la decisión final de la mayoría permitió que el dirigente sindical se viera beneficiado por un manto de impunidad que no encuentra respaldo en los deberes esenciales de lealtad y respeto. La mayoría de la Sala perdió de vista que el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión no puede validar el uso de términos vejatorios que afectan la paz laboral y el clima de trabajo.

En conclusión, considero que la Sentencia de Vista careció de un análisis integral de la conducta del demandante, privilegiando un estándar probatorio de imposible cumplimiento para el empleador en detrimento de la estabilidad de las relaciones de trabajo. Esta resolución falló al no reconocer que, una vez acreditada la existencia de las injurias, la carga de la prueba se trasladaba al trabajador. Era él quien debía demostrar técnicamente la vulneración

de su cuenta, y no el empleador quien debía probar la imposibilidad de un ataque informático. Esta omisión en la valoración de los hechos no solo perjudicó a la empresa, sino que desvirtuó la finalidad del proceso laboral como mecanismo de resolución de conflictos basado en la verdad material y la probidad contractual.

5.3. Valoración técnica de la Ejecutoria Suprema (Casación Laboral N° 19856-2016-Lima Este)

La resolución emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, fechada el 19 de septiembre de 2017, representa desde mi perspectiva el fallo más sólido y coherente de todo el proceso. Considero que la Corte acertó plenamente al declarar fundado el recurso de la empresa, corrigiendo la desviación interpretativa que había cometido la instancia superior. Al actuar en sede de instancia y confirmar el fallo original, este pronunciamiento restaura la seguridad jurídica que se había perdido.

Desde mi punto de vista, el mayor acierto de este colegiado supremo fue devolverle el valor procesal a la prueba documental aportada por la empresa. La sentencia es clara al indicar que el empleador logró sustentar la inconducta mediante la constatación notarial, cumpliendo debidamente con su responsabilidad de demostrar la causa del despido. Con este razonamiento, la Corte pone un alto a la costumbre de exigirle a las organizaciones peritajes informáticos complejos para comprobar hechos que ya resultan evidentes en el expediente.

Respecto a la tipificación de la infracción, comparto totalmente el análisis sobre el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. La sentencia es contundente al establecer que las expresiones vejatorias publicadas en Facebook contra el supervisor Einer Burga Fernández vulneraron los deberes esenciales del contrato. Para mí, resulta vital que se reconozca que las redes sociales no son una zona liberada donde se pueda denigrar a los compañeros sin asumir consecuencias laborales.

Otro aspecto que destaco es el análisis que realiza la sala sobre la inexistencia de un despido fraudulento. La Corte recuerda oportunamente los parámetros del Tribunal Constitucional, precisando que esta figura solo aparece cuando se imputan hechos falsos, imaginarios o se fabrican pruebas con ánimo perverso. Al revisar el caso concreto, resulta innegable que los insultos existieron, fueron comprobables y se dirigieron al personal jerárquico de la empresa, lo cual desbarata por completo la teoría del actor de haber sido víctima de un fraude probatorio.

Asimismo, me parece fundamental la reflexión en torno al principio de razonabilidad y el debido proceso. La resolución suprema subraya que la extinción del vínculo no operó de forma arbitraria, sino que existió una relación lógica entre la falta cometida y la decisión adoptada, toda vez que la gravedad del hecho hizo irrazonable mantener la relación de trabajo. La empresa respetó los pasos previos, como la carta de preaviso y el plazo otorgado para los descargos, lo cual legitima aún más la sanción final.

Por otro lado, aunque el fallo se centra en la falta grave, el mensaje que deja respecto a la dirigencia sindical es directo. Al confirmar que la injuria configuraba una causal de despido plenamente válida, el tribunal rechaza cualquier intento de usar la representación gremial como un escudo para cobijar la indisciplina. Desde mi experiencia analizando este caso, considero que esta postura equilibra las relaciones laborales y demuestra que el respeto humano prevalece por encima de cualquier fuero sindical.

A modo de reflexión final, sostengo que esta casación corrige un rumbo jurisprudencial que se había tornado muy perjudicial. Validar la sentencia de vista habría significado avalar la impunidad cibernética en los centros de trabajo. En cambio, la Corte Suprema hizo prevalecer la buena fe, demostrando que el poder disciplinario, cuando se ejerce respetando el debido procedimiento y sustentado en pruebas objetivas, es el mecanismo idóneo para proteger el respeto mutuo dentro de toda organización.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

1. La validez de una medida extintiva en el régimen laboral privado se encuentra supeditada a la observancia irrestricta de los parámetros de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad. La comisión de un faltamiento de palabra o injuria, independientemente del canal utilizado, configura la falta grave prevista en el ordenamiento sustantivo laboral en la medida que lesione la confianza recíproca y quiebre de forma irreversible el principio de buena fe laboral, tornando fácticamente inviable e insostenible la preservación del vínculo contractual.

2. La libertad de expresión no reviste un carácter absoluto cuando interactúa con las obligaciones inherentes a una relación de subordinación laboral. El uso de plataformas digitales para proferir calificativos denigrantes o vejatorios evidencia la existencia de un *animus injuriandi* que desnaturaliza el contenido esencial del derecho constitucional a la opinión. En consecuencia, tales manifestaciones públicas pierden amparo constitucional directo al vulnerar el derecho fundamental al honor de los miembros de la organización y afectar el clima y la reputación de la empresa empleadora.

3. El poder de dirección y la potestad disciplinaria del empleador experimentan una extensión legítima frente al fenómeno de la deslocalización tecnológica, superando los límites físicos del centro de trabajo y la jornada laboral ordinaria. Si un trabajador lesiona la reputación institucional o agravia a integrantes de la empresa mediante redes virtuales o herramientas telemáticas, el nexo de causalidad laboral se mantiene incólume. Esto habilita el ejercicio del *ius puniendi* del empleador y desvirtúa cualquier estrategia de defensa cimentada en la presunta extraterritorialidad de la falta.

4. La garantía constitucional del fuero sindical cubre de manera exclusiva los actos orgánicos propios de la representación gremial y la defensa colectiva, sin constituir en ningún supuesto un escudo de impunidad frente al control disciplinario. La condición de dirigente sindical no exime al colaborador del cumplimiento de los deberes de respeto mutuo exigidos para todos los dependientes; por lo tanto, la sanción ante inconductas de carácter estrictamente personal, plenamente acreditadas, no configura una práctica antisindical ni desnaturaliza la libertad gremial.

5. En el plano procesal y probatorio laboral, el acta de constatación notarial constituye un medio documental idóneo, válido y suficiente para acreditar la existencia e integridad de publicaciones en entornos virtuales. Exigir de forma oficiosa o generalizada la práctica de pericias informáticas complejas frente a evidencias digitales nominativas de dominio público representa un exceso formalista, correspondiendo la carga probatoria del hecho impeditivo (como la suplantación de identidad o el ataque cibernético) a la parte que invoca de manera excepcional dicha vulneración tecnológica..

6.2. RECOMENDACIONES

1. Al Poder Legislativo (Sobre la regulación del despido fraudulento): Se recomienda legislar sobre los alcances y límites del "despido fraudulento". Al ser actualmente una figura de creación netamente jurisprudencial, existe un vacío legal que permite su uso abusivo y desnaturalizado. Como se evidenció en el presente caso, trabajadores infractores la invocan de manera temeraria (alegando, por ejemplo, "fabricación de pruebas" o "hackeos") con el único propósito de acceder al beneficio de la reposición, evadiendo la sanción disciplinaria comprobada y burlando las causales estrictas del régimen de despido.

2. A los operadores jurisdiccionales (valoración probatoria y temeridad procesal): Se sugiere a los jueces laborales que unifiquen los criterios de valoración de la prueba digital y

que apliquen con mayor severidad las sanciones por mala fe procesal. Los magistrados deben evitar imponer exigencias técnicas desproporcionadas (probatio diabólica) a los empleadores para desvirtuar meras afirmaciones de "hackeo" que carezcan de sustento periférico. Asimismo, cuando se demuestre objetivamente que la falta grave existió, el órgano jurisdiccional debe sancionar el uso malicioso de la demanda por despido fraudulento, desincentivando así la saturación del sistema judicial.

3. A las empresas y empleadores (Actualización normativa y aseguramiento de prueba): Se recomienda impulsar la modernización de los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) y de los Códigos de Ética, a fin de tipificar de manera expresa como falta grave el uso indebido de las redes sociales que menoscabe el honor de los integrantes de la organización. Asimismo, ante estas conductas digitales reprochables, corresponde reaccionar con prontitud, preservando de forma rigurosa el acervo probatorio mediante actas de constatación notarial, las cuales constituyen el mecanismo más idóneo para resguardar la solidez del procedimiento de despido y reducir la probabilidad de que prospere una eventual demanda por fraude probatorio.

4. A las organizaciones sindicales y trabajadores (Límites de la libertad sindical): Resulta necesario promover la capacitación constante de los afiliados y dirigentes sindicales sobre responsabilidad digital y los límites constitucionales de la libertad de expresión. Es fundamental concientizar al personal de que la protección de los derechos colectivos no los exime de cumplir con los deberes esenciales de respeto y buena fe que emanan del contrato laboral. El uso de la representación gremial como escudo frente a agresiones verbales o escritas constituye un ilícito sancionable que destruye el clima laboral de la empresa.

7. BIBLIOGRAFÍA

Abad Yupanqui, S. B. (2022). *Manual de derecho procesal constitucional* (2.ª ed.). Palestra Editores.

Arce Ortiz, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias* (3.ª ed.). Palestra Editores.

Arévalo Vela, J. (2023). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores.

Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (3.ª ed.). Jurista Editores.

Blancas Bustamante, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (2.ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República. (2010). *Ley N° 29497: Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2024/03/LEY_29497.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República. (2019). *Casación Laboral N° 4400-2017-LIMA*.

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Hinostroza Minguez, A. (2017). *Derecho procesal civil: Medios probatorios* (Vol. 3). Jurista Editores.

Ledesma Narváez, M. (2015). *Comentarios al Código Procesal Civil* (5.ª ed., Vol. 1). Gaceta Jurídica.

Ministerio de Justicia. (1993). *Resolución Ministerial N° 010-93-JUS: Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil*. Diario Oficial El Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR: Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo* (4.ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/right-organise-and-collective-bargaining-convention-1949-no-98

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (6.ª ed.). Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

Poder Ejecutivo. (2008). *Decreto Legislativo N° 1049: Decreto Legislativo del Notariado*. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1925968/Decreto%20Legislativo%20N%C2%BA%201049.pdf.pdf?v=1622738266

Quiroz Salazar, W. F., y Quiroz Morales, W. A. (2021). *Prueba electrónica: Evidencia y prueba digital*. Lex & Iuris.

Salas, M. H. C. (2023). Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo. *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, *10*(2). https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/170

Tambini Ávila, M. (2010). *Manual de derecho notarial* (2.ª ed.). Grijley.

Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú* (7.ª ed.). Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J., y Vinatea Recoba, L. (2025). *Nueva Ley Procesal del Trabajo: Análisis y comentarios*. Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional del Perú. (2002). *Sentencia del Expediente N° 00905-2001-AA/TC*. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/00905-2001-AA.html

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia del Expediente N° 02275-2004-AA/TC*. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02275-2004-AA.pdf

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). *Sentencia del Expediente N° 03311-2005-PA/TC*. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html

Tribunal Constitucional del Perú. (2009). *Sentencia del Expediente N° 03169-2006-PA/TC*. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03169-2006-AA%20Aclaracion.pdf

Tribunal Constitucional del Perú. (2013). *Sentencia del Expediente N° 02976-2012-PA/TC*. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/02976-2012-AA.html

Villavicencio Ríos, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Plades.

ANEXOS

A. SENTENCIA DE 1° INSTANCIA:

https://drive.google.com/file/d/1SEgw4H37F6GMrzsgub3EBQMhub6tyjUf/view?usp=drive_link

B. SENTENCIA DE 2° INSTANCIA:

https://drive.google.com/file/d/1bIhLW2X8Pm6N7pkJhEXAblHNgXBgs83E/view?usp=drive_link

C. CASACIÓN LABORAL:

https://drive.google.com/file/d/1-rz45g6h9ilg0SbduHT3i3t9ANPScdrC/view?usp=drive_link

12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

10% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

10% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1 Internet
repositorio.uladech.edu.pe 2%

2 Internet
hdl.handle.net <1%

3 Internet
tesis.pucp.edu.pe <1%

4 Internet
pt.scribd.com <1%

5 Internet
es.scribd.com <1%

6 Internet
lpderecho.pe <1%

7 Trabajos entregados
Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2025-07-13 <1%

8 Internet
ebin.pub <1%

9 Internet
www.gacetajuridica.com.pe <1%

10 Internet
www.praxisperu.pe <1%

11 Publicación
"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derech... <1%