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

CASACIÓN LABORAL N° 14614-2016
LIMA
Impugnación de reglamento interno de trabajo
PROCESO ORDINARIO

> **Sumilla.-** *Constituye un exceso que el empleador señale que es propietario de las cuentas de correo electrónico (e-mails) y que se encuentra facultado a revisar su contenido; admitir ello, sería colisionar con el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores.*

Lima, diez de marzo de dos mil diecisiete

VISTA, la causa número catorce mil seiscientos catorce, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**; en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Nestle Perú S.A.**, mediante escrito presentado el seis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y uno a doscientos noventa, contra la **Sentencia de Vista** de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y nueve, que **confirmó** en parte la Sentencia apelada de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos diez a doscientos treinta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandante, **Sindicato Único Nacional de Trabajadores Nestlé Perú S.A.** sobre impugnación de reglamento interno de trabajo.

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021.

Segundo: El artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de l Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021, señala que el recurso de

casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada norma, las cuales son: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material; b) la interpretación errónea de una norma de derecho material; c) la inaplicación de una norma de derecho material; y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores; y según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b) cuál es la correcta interpretación de la norma; c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

Tercero: La entidad recurrente invoca las siguientes causales:

i) ***Interpretación errónea del literal d) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR;*** señala que de manera incorrecta la Sala considera que dicha norma debería recoger expresamente el término "turnos especiales", cuando hace referencia a las diversas posibilidades de turnos que pueda implementar el empleador, análisis que es incorrecto; y de otro lado, sostiene que se hace una interpretación errónea de la norma denunciada cuando la Sala Superior considera que esta norma no autoriza la posibilidad de establecer objetivamente criterios de vestimenta adecuadas para la ejecución de las labores.

ii) ***Inaplicación del artículo 9° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N°003-97-TR.***

iii) ***Inaplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;*** considera que la Sala pretende que la demandada haga referencia

expresa en dicho artículo a la existencia del horario especial aplicable en virtud de un convenio colectivo.

iv) ***Interpretación errónea del numeral 4) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú,*** precisa el Colegiado Superior considera de manera incorrecta que la libertad de expresión se vería afectada por la prohibición de divulgar información confidencial de la demandada.

v) ***Interpretación errónea de los numerales 6) y 10) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú,*** menciona que el hecho de que la empresa pueda fiscalizar el uso adecuado de las herramientas electrónicas de trabajo no afecta el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Cuarto: En cuanto a la causal invocada en el ***ítem i)***, debemos señalar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde. Asimismo, la entidad recurrente debe señalar cuál es la norma que considera interpretada de manera errónea y proponer cuál sería la interpretación correcta al caso concreto y como ello incidiría en el resultado de la decisión adoptada por el Colegiado Superior. La entidad recurrente denuncia una norma que no guarda relación con el artículo 17° del Reglamento Interno de Trabajo que invoca en el recurso, toda vez que el artículo del Reglamento mencionado está referido a disposiciones sobre la vestimenta en el centro de trabajo, mientras que la norma denunciada está referida a los turnos que el empleador puede establecer en el centro de trabajo. Por otro lado, esta misma norma es denunciada para sustentar que la Sala Superior incurre en interpretación errónea al analizar el artículo 14° del Reglamento Interno de

Trabajo; sin embargo, omite señalar cuál es la correcta interpretación que le atribuye a la norma; siendo ello así, deviene en **improcedente.**

Quinto: Sobre la causal invocada en el ***ítem iv),*** se aprecia que el citado dispositivo legal no ha sido aplicado por el Colegiado Superior y no forma parte del sustento jurídico de la resolución impugnada; al respecto, un presupuesto necesario para invocar interpretación errónea es que la norma denunciada haya sido utilizada como fundamento por la instancia de mérito, lo cual no ha ocurrido en el presente caso, deviniendo en **improcedente.**

Sexto: En lo referente a la causal invocada en el ***ítem ii),*** es importante precisar que se entiende por inaplicación de una norma de derecho material cuando el Juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar y que, de haberlo hecho, habría determinado que las decisiones adoptadas en la sentencia fuesen diferentes a las acogidas. En el caso concreto, se aprecia que el recurrente si bien denuncia inaplicación, se limita a mencionar la norma invocada sin desarrollar con claridad y precisión el por qué la aplicación de la misma modificaría el resultado del juzgamiento; en consecuencia, incumple lo previsto en el c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente.**

Sétimo: Respecto a la causal invocada en el ***ítem iii),*** se aprecia que la norma invocada carece de incidencia al caso concreto, toda vez no guarda relación con la controversia debatida en el caso concreto; en consecuencia, deviene en **improcedente.**

Octavo: Sobre la causal denunciada en el ***ítem v),*** se aprecia que la entidad impugnante cumple con lo previsto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente.**

Noveno: De la pretensión demandada

Mediante escrito de demanda que corre en fojas cuarenta y nueve, se aprecia que el sindicato accionante solicita la nulidad de los siguientes artículos del Reglamento Interno de Trabajo: 11°, 14°, 17°, 23°, 28°, 29°, 37°, 39°, 41°, 42°, 44°, 45°, 48°, 81°, literales c) y e) del 83°, literal n) del 91°, 102°, literal b) del 103°, literal o) del 104°, literales b) y d) del 111°, pues considera que contraviene y desconoce normas de carácter constitucional, legal, convencional y las buenas costumbres.

Décimo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El juez del Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos diez a doscientos treinta y cinco, declaró fundada en parte la demanda al determinar que respecto a los artículos 11°, 28°, 29°, 39°, 41°, 42°, 81°, inciso e) del artículo 83°, inciso n) del artículo 91°, 102°, inciso b) del 103°, inciso o) del 104° e inciso d) del 111° del Reglamento Interno de Trabajo no contravienen ninguna norma constitucional o legal; por lo tanto, este extremo deviene en infundado.

En cuanto a los artículos 14°, segunda parte del artículo 17°, artículos 23°, 37°, 44°, 45°, 48°, inciso e) del 83°, inciso b) del 111° del Reglamento aludido declara fundada la demanda, luego de considerar que la denominación de turnos especiales constituye una previsión que trasciende los ámbitos de regulación establecidos taxativamente en el literal d) del artículo 2° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, la cual se restringe a los turnos fijos o rotativos; por otro lado, si bien es cierto, uno de los aspectos que debe cuidar una empresa, está referida a su imagen y presencia de los trabajadores, tal finalidad solo puede estar circunscrita a aquellos grupos de trabajadores que por su labor se encuentran en relación directa con el público, exigencia que no puede ser equiparada respecto al resto de trabajadores, en especial quienes se

desempeñan en las labores de producción, labores auxiliares, de apoyo o servicios complementarios; asimismo, habiéndose determinado vía convenio colectivo que el horario de refrigerio sería de 30 minutos fijos y no rotativos, por lo que la disposición referida a que el reglamento interno de trabajo respecto a que el refrigerio será de 45 minutos no es válida; el artículo 37° del Reglamento resulta ser una cláusula general, abierta e imprecisa, que podría conllevar que cualquier declaración en torno a la empresa puede posibilitarle a la demandada la imputación de faltas graves, con una clara perspectiva de afectación a la libertad de opinión o de pensamiento.

Por otro lado señala que la empresa empleadora no puede atribuirse la propiedad sobre la información que pudiera encontrarse en los equipos de cómputo que le haya proporcionado al trabajador, pues, ello atentaría contra el derecho constitucional de las comunicaciones y su privacidad prevista en el inciso 10) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, por lo que las disposiciones reglamentarias contenidas en los artículos 44° y 45° son ilegales, resultando también por ello ilegal el artículo 48° del Reglamento Interno de Trabajo; mediante convenio colectivo de fecha uno de junio de 2006 se llegó a un acuerdo sobre la jornada de trabajo, resultando ilegal el artículo 83°; finalmente, señala que se impone una limitación al ejercicio de las facultades y atribuciones de la Organización Sindical al imponérsele una limitación no prevista en norma legal alguna por lo que el literal b) del artículo 111° del Reglamento resulta incompatible con el inciso c) del artículo 8° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos diez a doscientos treinta y cinco bajo los mismos argumentos; sin embargo, revocó el extremo referido al artículo 48° del Reglamento Interno de Trabajo declarando infundada la demanda en ese extremo.

Décimo Primero: Definición de Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) constituye una fuente del derecho laboral emanada de la voluntad unilateral del empleador, quien en uso del poder de dirección establece un conjunto de normas destinadas a regular las obligaciones y derechos de los trabajadores al interior de la empresa.

Décimo Segundo: Sobre la causal declarada procedente

En el caso concreto, se declaró procedente el recurso de casación por la causal de ***Interpretación errónea de los numerales 6) y 10) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú,*** que señala:

> *Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho:*
>
> *(…)*
>
> *6. A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar.*
>
> *(…)*
>
> *10. Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados. Las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos sólo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley. Se guarda secreto de los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen. Los documentos privados obtenidos con violación de este precepto no tienen efecto legal. Los libros, comprobantes y documentos contables y administrativos están sujetos a inspección o fiscalización de la autoridad competente, de conformidad con la ley. Las acciones que al respecto se tomen no pueden incluir su sustracción o incautación, salvo por orden judicial.*
>
> *(…)*

Décimo Tercero: La causal declarada procedente guarda relación con los artículos 44° y 45° del Reglamento Interno de Trabajo, los mismos que señalan lo siguiente:

> *"Artículo 44°.- Son herramientas de trabajo de propiedad de Nestlé, entre otros, las computadoras – incluidas las cuentas de correo electrónico (e-mails)- la página web, los programas e información que haya en las mismas.*
>
> *El personal de la empresa no debe mantener almacenado en los servidores de Nestlé archivos que no tienen relación con las necesidades del negocio, esto es: almacenamiento de música, videos, cadenas, juegos y diversos archivos ajenos a las actividades propias de la compañía.*
>
> *(…)*
>
> *Artículo 45°.- En el caso que el colaborador tenga un correo electrónico asignado por la empresa, este es el responsable de su uso, estando reservado exclusivamente para actividades propias de su labor en Nestlé, por tanto, la empresa está facultada para revisar el contenido de los mismos. Los mensajes deberán ser redactados como si fuera un documento que pudiera llegar a ser parte de los archivos de la Compañía y que podría ser utilizado como evidencia por las autoridades judiciales.*
>
> *(…)"*

Décimo Cuarto: Al respecto, este Colegiado Supremo considera importante precisar que el desarrollo de nuevas tecnologías ha llevado a los empleadores a proveer a los trabajadores de Internet y otros avances producidos en la informática con el fin de acortar distancias, una fluida y confiable comunicación en tiempo real, búsqueda de información, intercambiar en segundos archivos, informes, opiniones, entre otros. El uso de estas herramientas de la tecnología moderna naturalmente estará destinada para la prestación de sus servicios y serán utilizadas dentro de la jornada de trabajo; sin embargo, el "chat", el "messenger" u otro sistema de "chateo" y el correo electrónico que pone el

empleador a disposición del trabajador puede ser usado por este para fines personales (y no laborales).

Décimo Quinto: Sin duda, el uso por parte de los trabajadores de los elementos proporcionados por la empresa para fines personales constituye un incumplimiento contractual susceptible de ser sancionado por el empleador; y naturalmente la aparición de nuevas tecnologías ha mostrado que los empleadores hacen uso de nuevos sistemas de control de la actividad laboral de los trabajadores. Sin embargo, está facultad de control reconocida a nivel doctrinario como en la legislación interna[1] como lógica consecuencia al poder de dirección no es irrestricta.

Dicho control empresarial encuentra sus límites en que su ejercicio sea funcional y racional. Es funcional porque debe estar relacionado al contexto empresarial y el empleador no puede controlar la esfera privada del dependiente; por otro lado, cuando se dice que el control debe ser racional se parte de la idea de que el control debe ser el resultado de un proceso intelectual que lo justifique y que dé razón al proceso de toma de decisión[2].

Décimo Sexto: Una de esas herramientas de la nueva tecnología es el correo electrónico, que es toda correspondencia, mensaje, archivo, dato u otra información electrónica que se transmite entre computadoras.

No existe una regulación única ni una metodología universalizada en torno a las cuentas de correo electrónico por parte de los trabajadores a través de los terminales de la empresa, la jurisprudencia comparada así lo ratifica, y es que a nivel doctrinario algunos reconocen al correo electrónico o al e-mail como "el equivalente electrónico del correo convencional de papel"[3], el cual "es una forma

[1] Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N°003-97-TR.
[2] **Samuel Oswaldo M**. *" Derechos y obligaciones en el contrato de trabajo"* Córdoba 2006, Págs. 173-174
[3] **Gelli** María Angélica, ***"Constitución de la Nación Argentina Comentada y Concordada"*** Segunda edición ampliada y actualizada. La Ley, Buenos Aires, febrero de 2003,

de comunicación interpersonal"[4], entonces, no cabe duda que bajo ese contexto una intromisión a tales correos electrónicos supone la violación de derechos fundamentales tales como el secreto de las comunicaciones, el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

Décimo Sétimo: Pronunciamientos de Tribunal Constitucional sobre el uso del correo electrónico en el centro de trabajo

Sobre el tema del uso del correo electrónico, así como de otras herramientas electrónicas otorgadas por el empleador como herramientas de trabajo, el Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente:

- *"(…), es claro que si se trataba de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución. La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que evidentemente no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías predeterminadas por la ley"[5].*

- *"(…) si bien la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por*

[4] **Molina Quiroga**, Eduardo, "***Utilización del correo electrónico en el ámbito laboral"***, en temas esenciales del derecho laboral (Homenaje al Dr. Santiago j. Rubinstein). Citado por Julio Armando Grisolia (coordinador), Sociedad Argentina de derecho laboral editores, Buenos Aires 2009.
[5] Expediente N° 1058-2004-AA-TC de fecha 18 de agosto de 2004 (fundamento 21).

mantenerse una relación de trabajo. En tal sentido, si bien el empleador goza de las facultades de organizar, fiscalizar y sancionar, de ser el caso, si el trabajador incumple sus obligaciones; esto no quiere decir que se vean limitados los derechos constitucionales de los trabajadores, como lo establece el artículo 23, tercer párrafo, de la Constitución; y tampoco significa que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse (STC 1058-2004-PA/TC). En tal sentido, en el presente caso, si se trataba de determinar que el trabajador utilizó el correo electrónico en forma desproporcionada en horas de trabajo para fines distintos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución, otorgándole las garantías del caso"[6].

- Ahora bien, en relación al contenido de los mensajes del correo electrónico ha expresado que: *"(…) el empleador se encuentra prohibido de conocer el contenido de los mensajes del correo electrónico o de las conversaciones del comando o programa de mensajería instantánea que haya proporcionado al trabajador, así como de interceptarlos, intervenirlos o registrarlos, pues ello vulnera el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones"*[7]; empero no deja de precisar que, *"(…) resulta imperioso que el empleador explicite, por escrito y a través de los medios de información más idóneos, su política respecto al uso exclusivamente laboral de los recursos informáticos de la empresa y la posibilidad de efectuar los controles que sean necesarios para verificar el adecuado uso de dichos medios informáticos.*

  Las comunicaciones efectuadas a través de un correo electrónico personal o de un chat o mensajero externo, aun cuando se hayan realizado desde la computadora del centro laboral, sí se encuentran protegidas por el derecho al secreto de las comunicaciones, (…) dada su titularidad en la persona del trabajador, la clave personal que se maneja para acceder y su utilización para fines estrictamente personales. Sobre dichas comunicaciones no cabe pues, salvo con las previsiones establecidas en el artículo 2, inciso 10 de la

[6] Expediente N°04224-2009-PA/TC de fecha 19 de julio de 2011 (fundamento 16).
[7] Fundamento sexto del voto del magistrado Mesía Ramírez Sentencia recaída en el Expediente N° 3599-2010-PA-TC de fecha 10 de enero de 2012.

Constitución, ninguna clase de interferencia o intervención por parte de terceros o del Estado"[8].

Décimo Octavo: Pronunciamiento en el caso concreto

En el caso concreto la demandada ha regulado en los artículos 44° y 45° del Reglamento Interno de Trabajo el uso de las nuevas tecnologías puestas a disposición de los trabajadores; sin embargo, tomando en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Constitucional antes expuesta, constituye un exceso que Nestlé Perú S.A. - empleador - señale que es propietaria de las cuentas de correo electrónico (e-mails) y su contenido, así como de los programas, página web e información, además que se encuentra facultada a revisar su contenido. Admitir como válida la posibilidad de que el empleador ingrese a las cuentas e-mail de sus trabajadores, contenidas en los artículos 44° y 45° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada significa colisionar con las normas constitucionales denunciadas, como lo han determinado adecuadamente las instancias de mérito.

Décimo Noveno: De lo expuesto precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en interpretación errónea de los numerales 6) y 10) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, las causales invocadas devienen en **infundadas.**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Nestle Perú S.A.**, mediante escrito presentado el seis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y uno a doscientos noventa; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha siete

[8] Fundamentos 15 y 17 del voto del magistrado Eto Cruz, recaído en el Expediente N°0114-2011-PA/TC de fecha 10 de enero de 2012.

de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y nueve; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la entidad demandante, **Sindicato Único Nacional de Trabajadores Nestlé Perú S.A.**, sobre impugnación de reglamento interno de trabajo; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

S.S.
ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

HTP