

Laboral

## Despido por WhatsApp: los criterios que deben tener en cuenta las empresas

Una reciente decisión del **Tribunal Constitucional** declaró nulo un **despido** realizado vía la aplicación de mensajería. Este criterio deja claro que, pese a que este no es un medio inválido para comunicar un cese, es necesario seguir los parámetros establecidos en la ley.



Por Tamara Ojeda  
16 de marzo de 2025  
Lectura de 2 min



La proliferación del uso de canales digitales y personales de comunicación —como **WhatsApp**— para temas laborales comenzará a exigir un manejo especialmente riguroso de los empleadores, sobre todo al abordar temas legales. Así permite prever una reciente sentencia del **Tribunal Constitucional (TC)**, en la cual se declaró **nulo un despido comunicado mediante dicha aplicación de mensajería**.

El caso involucró a un trabajador de la Dirección Regional de Salud de Lima, quien fue despedido mientras estaba de descanso médico por Covid-19. Por este agravante, el TC consideró que el despido vulnera la dignidad del trabajador, al ser comunicado a través de WhatsApp, sin seguir el procedimiento formal. “Se afectaron los derechos fundamentales del trabajador”, afirma el socio de Cuatrecasas, Iván Blume.

**El uso de canales digitales para comunicaciones del trabajo se ha vuelto una práctica común en el mercado local.** “Por WhatsApp ya se envían boletas de pago, cartas oferta, justificaciones médicas o licencias. Por Zoom también se dan comunicaciones importantes de las empresas”, advierte Jorge Toyama, socio de Vinatea & Toyama. Si bien dichos canales pueden ser válidos para comunicar decisiones importantes, estos deben estar previstos en la política interna. “Se pueden utilizar, siempre y cuando el trabajador sepa que la empresa puede comunicar algunos documentos laborales por esos medios. Y que estos le permitan al trabajador tomar conocimiento de la documentación para poder defenderse en el plazo correspondiente”, remarca Blume.

Hoy, el procedimiento formal de despido está regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La norma dispone que los despidos deben ser informados con claridad al trabajador, sea por inconducta o por incapacidad, y que el empleador debe otorgarle la oportunidad de ejercer su derecho de réplica. Lo fundamental para evitar la nulidad del despido es que el empleador cumpla con dichos requisitos legales. “Que se haga por WhatsApp o carta notarial tiene el mismo efecto”, considera el socio de Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados, Brian Ávalos.

**Si bien el fallo del TC no implica una prohibición expresa del uso de canales digitales, enfatiza la necesidad de que cualquier comunicación por esta vía se ajuste a la legislación vigente.**