



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO
DEL CORREO ELECTRÓNICO LABORAL UTILIZADO POR EL
TRABAJADOR, CHIMBOTE - 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

DOMINGUEZ MUÑOZ, CESAR CHARLES
OROSCO LOPEZ, JHON HAROL

ASESORES:

DR. ALBA CALLACNA, RAFAEL ARTURO
MGRT. TEATINO MENDOZA NATIVIDAD

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO LABORAL

CHIMBOTE – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACION



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis, presentada por los estudiantes
Dominquez Muñoz, Cesar Charles
Crosco Lopez, Thon Harold
cuyo título es: *Facultad Fiscalizadora del Empleador frente
al uso del correo electrónico laboral utilizado por el
trabajador, Chimbote 2018*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *10* (número)
Diez (letras).

Chimbote *11* de *Diciembre* del 20 *18*

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIO

.....
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por ser la guía de nuestro camino, por darnos inteligencia y porque gracias a su bendición y voluntad hemos llegado a esta etapa final de nuestra carrera universitaria.

A mis padres Saniel y María, por su gran amor incondicional, sus sabios consejos que hicieron de mí una mejor persona y porque por su apoyo hoy pude cumplir con mi sueño anhelado (*Domínguez*)

A mis padres Juan y Segunda, por todo el apoyo y amor que me han brindado, el impulso de día a día para alcanzar mis metas y objetivos para lograr ser una excelente persona. (*Orosco*)

AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a nuestro creador, por su bendición y por ser el guía que ilumina nuestro camino cada día.

A mis padres Saniel Domínguez Inga y María Muñoz Quispe, a quienes estaré infinitamente agradecido, por su inmenso amor y apoyo continuo e incondicional, para hacer de mi un profesional; y a mis hermanas Sonia e Isabel. (*Domínguez*).

A mis padres Juan Orosco López y Segunda López Cruz, a mis hermanos Cristian Orosco López y Juanita Orosco López a quienes agradeceré toda mi vida por el amor y aliento que me han dado en cada etapa de mi vida universitaria. (*Orosco*)

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cesar Charles Domínguez Muñoz, con código de alumno N° 5000094154, identificado con DNI N°71472933 y Jhon Harol Orosco López, con código de alumno N° 5000091749 identificado con DNI N°764115798; estudiantes de la Escuela Académico profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo con la tesis titulada: "Facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, Chimbote - 2018"

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni representada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, Diciembre 2018



Cesar Charles Domínguez Muñoz

DNI N° 71472933



Jhon Harol Orosco López

DNI N° 76415798

PRESENTACION

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Se presenta la tesis titulada: “Facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, Chimbote - 2018” El cual tiene como objetivo general de “Determinar de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por él trabajador”.

La tesis consigna siete capítulos: capítulo I que abarca la introducción dirigida a establecer la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema de investigación, justificación y relevancia del estudio, las hipótesis de investigación afirmativa y nula, así como los objetivos generales y específicos; en el capítulo II se establece las fases del proceso de investigación, considerando el diseño de investigación, las variables y su operacionalización y la población respectiva, los métodos de análisis de datos y por último los aspectos éticos; en el capítulo III se ha esbozado y descrito los resultados en forma ordenada y sistematizadamente con gráficos y tablas para su comprensión, además se comprueba la hipótesis mediante la prueba de chi cuadrado (χ^2) ; en el capítulo IV se ha realizado la discusión de los resultados considerando los antecedentes y teorías correspondientes a los doctrinarios más influyentes; en el capítulo V se elaboró las conclusiones en base a los resultados dando respuesta a los objetivos tanto general como específico; en el capítulo VI se elaboró las recomendaciones pertinentes; por último en el capítulo VII se incluyen las referencias bibliográficas y el anexo correspondiente.

Espero sus observaciones y sugerencias, las mismas que permitirán mejorar el presente trabajo de investigación.

Los autores.

INDICE

ACTA DE SUSTENTACION.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACION	vi
INDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Realidad problemática:.....	11
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4 Formulación del problema:.....	34
1.5 Justificación del estudio:	34
1.6 Hipótesis:	35
1.7 Objetivos:.....	35
II. METODO	36
2.1 Diseño de investigación.....	36
2.2 Cuadro de Operacionalización.....	37
2.3 Población Muestral.....	38
2.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.	38
2.5 Métodos de análisis de datos.	39
2.6 Aspectos éticos:	39
III. RESULTADOS:	40
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:	59
V. CONCLUSIONES:	66
VI: RECOMENDACIONES:.....	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS.....	72
ANEXO I: MATRIZ DE CONCISTENCIA	73
ANEXO II: CUESTIONARIO.....	74

ANEXO III: VALIDACION DEL INSTRUMENTO	75
ANEXO IV: OFICIOS DE APLICACIONES DE ENCUESTA DIRIGIDO A LAS EMPRESAS	78
ANEXO V: REGLAMENTOS INTERNOS DE LAS EMPRESAS.....	81
ANEXO VI: ARTICULO CIENTIFICO	88
ANEXO VII: ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS	97
ANEXO IX: FORMULARIO DE AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION ELECTRONICA DE TESIS	98
ANEXO X: FORMULARIO DE AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	100

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por título “facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, Chimbote - 2018”. El cual tiene como objetivo general de “Determinar de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por él trabajador”. Para la investigación se ha utilizado el enfoque cuantitativo, y corresponde a un diseño no experimental, transversal de alcance descriptivo. La población se encuentra conformada por 53 trabajadores de tres empresas más importantes de Chimbote, Copeinca SAC, CFG Investment SAC y Siderperú SAA. La técnica utilizada en el desarrollo del presente trabajo de investigación fue la encuesta y posteriormente el instrumentó que se aplicó fue el cuestionario. Los resultados permitieron concluir de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por él trabajador y además se concluye que no existe una norma o procedimiento expreso dentro del reglamento interno de trabajo que regule la fiscalización del correo electrónico laboral por lo que el empleador fiscaliza de manera unilateral vulnerando de ese modo los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

Palabras clave: facultad fiscalizadora, empleador, correo electrónico laboral, trabajador.

ABSTRACT

The present research work is entitled “supervisory power of the employer over the use of the electronic work email used by the worker, Chimbote - 2018”. The general objective of which is to determine how the employer's supervisory power is exercised over the use of the electronic work email used by the worker. For the research, the quantitative approach has been used, and corresponds to a non-experimental, transversal design. descriptive scope. The population is made up of 53 workers from three major companies in Chimbote, Copeinca SAC, CFG Investment SAC and Siderperú SAA. The technique used in the development of this research work was the survey and subsequently the instrument that was applied was the questionnaire. The results made it possible to conclude how the employer's supervisory power is exercised over the use of the electronic work email used by the worker and it is also concluded that there is no rule or express procedure within the internal work regulation that regulates the verification of the electronic mail This is why the employer supervises unilaterally thereby violating the rights to privacy and secrecy of communications.

Keywords: supervisory faculty, employer, labor email, worker.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática:

En un contrato laboral de trabajo, se forman relaciones sociales y laborales dentro del mismo, a su vez guiada por normas y cláusulas específicas, sea tanto en el propio contrato llevado a cabo por el empleador y el trabajador o normas y leyes bien enmarcadas en la legislación peruana. En dicho cumplimiento de las actividades propias de la labor del trabajador, es donde el empleador en la mayoría de casos le brinda a este una serie de instrumentos o artefactos tecnológicos que coadyuven a realizar sus labores de una manera eficiente, ya que es uno de los fines esenciales dentro de la relación laboral. Por lo tanto, el trabajador al hacer uso de dichas tecnologías, supuestamente se encontraría limitado solo a realizar su labor en beneficio de la empresa, por lo tanto, al ser propiedad de la empresa como lo es una computadora, el trabajador no podría disponer a su gusto de esta y a su uso referido al manejo de información relacionada con la empresa o en el manejo de redes sociales o correos electrónicos que la misma empresa le disponga. Asimismo, existen casos en los que el trabajador hace mal uso de las herramientas tecnológicas que el empleador le brinda y que no tienen relación a su propia labor, como el uso de la computadora para ver páginas pornográficas o usar el correo electrónico que la empresa le dio para enviar correos personales, mas no que tengan relación con la empresa y que no sirvan para el beneficio de esta. Es donde existe una clara discusión entre la facultad de fiscalización que tiene el empleador y hasta donde se limita, así mismo el derecho a la privacidad y dignidad del trabajador que son derechos que colisionan contra la potestad fiscalizadora del empleador.

Según el Art 9 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, la facultad fiscalizadora del empleador originada por la existencia de una relación laboral permite que este pueda controlar el desempeño laboral del trabajador, asimismo de darle ordenes que están obligados a cumplir, siempre y cuando este dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico o expresamente en el reglamento interno o contrato de trabajo.

Gaceta (2017), El correo electrónico laboral como herramienta de trabajo brindada por el empleador, puede sujetarse a condiciones directamente ligadas al cumplimiento de las obligaciones emanadas del reglamento interno y contrato de trabajo, y restringiéndose su aplicación para fines personales o no relacionados a los fines de la empresa de acuerdo al principio de buena fe que debe primar en las relaciones laborales. Sin embargo, debido a que

la utilización del correo electrónico importa la interacción de comunicaciones de texto, imágenes y otros documentos entre un emisor y un remitente, su monitoreo o control puede traer serios problemas a la intimidad del trabajador, siendo necesario en muchos casos que las intervenciones al correo electrónico ejecutadas por el empleador sean sometidas a los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Por otro lado, dentro de la Unión Europea encontramos a algunos países que cuentan con su propia legislación respecto a esta problemática de la facultad fiscalizadora del empleador y la protección de los derechos a la intimidad y privacidad en cuanto al uso de medios tecnológicos como es entre otros, el correo electrónico laboral.

Oviedo, (2004). Pues vemos que la facultad sancionadora y fiscalizadora del empleador en **Francia** posee un sistema jurídico no tan protector respecto a la intromisión del uso del correo electrónico en el trabajo. Dado a que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el veinticuatro de agosto del 1988, en el caso Lambert en Francia, señala la interceptación de las comunicaciones privadas. Asimismo, en París, su tribunal correccional, en el proceso de Tareg al Baho, falló en contra de los demandados por haber entrado a la bandeja de mensajes del trabajador, interceptando incluso varios de sus correos del propio demandante.

Oviedo, (2004). **Alemania** posee un sistema jurídico más amplio relacionado a las tecnologías modernas, asimismo le otorga importancia a este tema, siendo muy cautelosos al tratarse de la protección de los derechos privados. Por otro lado, es el gobierno quien crea un grupo protector de los datos personales de los trabajadores.

Oviedo, (2004). En el **Reino Unido**, el veinticuatro de octubre del 2007 se creó la Ley de Regulación de Poderes de Investigación, la cual permite a los empleadores poder entrar y fiscalizar el correo electrónico laboral y las llamadas telefónicas de sus empleados, por lo que el trabajador ya no necesariamente debe dar su consentimiento previo, además el empleador podrá acceder a la inspección desde que este mismo tiene un indicio.

Oviedo, (2004). En los **Estados Unidos** son las empresas quienes tienen el mando y el poder de dirección, donde los empleadores establecen unilateralmente acciones liberales sin avisar previamente al trabajador. A su vez existe jurisprudencia relacionada al tema, en las cuales en su gran totalidad prima el beneficio de la propia empresa.

Oviedo, (2004) **España** es casi el único que tipifica normas sobre el delito de la intromisión al e-mail, dando prioridad al derecho a la intimidad y el derecho a la imagen. Es entonces que en el sistema jurídico español no ha sido establecida aun una norma que limite la potestad y el acceso del empleador sobre este tema, por otro lado, existe jurisprudencia relacionada al acceso del correo electrónico por parte del empleador y la supuesta vulneración de la privacidad, dignidad y secretos de la comunicación del trabajador.

Oviedo, (2004). En **Costa Rica**, no existe una regulación explícita acerca del uso del e-mail laboral dentro del centro de trabajo, tampoco sobre el actuar del empleador y su rol de supervisión, pero existe dentro de su ordenamiento jurídico un marco legal basado en jurisprudencias que permiten una correcta regulación, las cuales concluyen que el empleador puede realizar un control al contenido de los correos electrónicos pero sin vulnerar la dignidad y privacidad del trabajador, para lo cual debería existir la aprobación del trabajador o un acuerdo entre ambos.

Saparrat, (2015). En **Brasil**, en el artículo 10 de la Ley 9269/96 se refiere a la supervisión de las conversaciones telefónicas, estableciendo si se podrá realizar la supervisión si previamente ha existido la aprobación de un tribunal competente, por lo que, si no existiera esta, se originaría un delito.

El sistema jurídico brasileño, establece que las herramientas tecnológicas brindadas a sus trabajadores y siendo usadas por estos no tendrían por qué ser razón para que el empleador se entrometa a supervisar este uso, siendo así que la misma Corte Regional Tercera del Trabajo brasileño estableció que el trabajador por estar laborando dentro de las instalaciones de una empresa o centro de trabajo, no es motivo para que no goce de sus derechos privados.

Saparrat, (2011). En **Argentina** no se ha establecido leyes concretas que protejan al trabajador frente a la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador mediante el uso de medios tecnológicos.

En la doctrina Argentina algunos autores mantienen la postura que es el empleador quien tiene derecho a controlar al trabajador, argumentándose que los empresarios son dueños y propietarios de las herramientas tecnológicas; pero dentro de su jurisprudencia ocurre todo lo contrario, dado a que en la sentencia otorgada por 4ta Sala de la Cámara del Crimen en la

que estableció que el correo electrónico no puede vulnerarse y ordenó que un trabajador de una compañía retornara a sus labores, en la cual, el demandante presentó correos electrónicos privados como prueba, siendo así que la Cámara los declaró nulos porque según su legislación, se estaría vulnerando la garantía constitucional de la privacidad del e-mail laboral, concluyendo los jueces que el empleador está impedido de acceder a los correos electrónicos enviados o recibidos de sus trabajadores, ya que de lo contrario se estaría violando su derecho a la privacidad del propio trabajador.

Saparrat, (2011). En **Chile** existe un vacío legal respecto a cómo se debe establecer la intervención del empleador en el uso de la tecnología brindada al trabajador para sus labores, pero se llevó a cabo un dictamen por la Dirección del Trabajo Chileno del veinticuatro de enero del 2002 en donde se discute esta problemática y la facultad de fiscalización del empleador. Pues señalan que el empleador puede establecer las condiciones, frecuencias y oportunidades de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero de ningún modo podrá acceder a los correos electrónicos privados que hayan sido enviados y recibidos por los trabajadores dentro de su centro de trabajo.

Matos, (2015). Dentro de Perú no hay ley que se pronuncie sobre el uso y la utilidad del e-mail laboral que pueda brindar el empleador a sus trabajadores. Pero existe jurisprudencia donde el Tribunal Constitucional se ha pronunciado y ha estimado que el correo electrónico que proporciona el empleador a sus trabajadores, están resguardadas por el secreto de las comunicaciones. Por lo tanto, si es que el empleador puede sospechar sobre un indicio de falta ocasionado por el trabajador a través del correo electrónico o cualquier medio informático, debe asegurarse de que dicha información sea de carácter público y de acceso lícito.

1.2 Trabajos previos

Internacionales:

Barría, (2009) en su tesis para optar al grado de licenciada en ciencias jurídicas y sociales de Chile: “El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: el control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa” La autora concluye que no hay norma que regule la fiscalización del correo electrónico y el poder de dirección del empresario estaría limitada porque colisionaría con derechos fundamentales como la privacidad y la dignidad.

Millas, Nogués y Rivera (2003), en su tesis titulada en Chile, “El correo electrónico y las implicancias de su utilización desde la perspectiva del derecho constitucional y laboral” tienen como objetivo general “Determinar en qué medida está implicada el rol fiscalizador del empleador en la supervisión del correo electrónico”, concluyen que “El correo electrónico tiene carácter personalísimo y no puede ser objeto de fiscalización sin la aceptación del propietario de dicho correo, por lo que si sucediese se vulneraría los derechos privados del trabajador.”

Alvarado y Bussenius (2007), en su Memoria para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile titulada “El E-mail laboral en Chile”, tienen como objetivo principal “Dar cuenta de los principales problemas e interrogantes que se plantean en relación con la utilización del e-mail laboral en la empresa”, y concluyen “El correo electrónico y, en general, las nuevas tecnologías han contribuido a incrementar las facultades del empleador y con ello las naturales tensiones existentes entre los intereses de las partes contratantes; particularmente entre la potestad jurídica de mando del empleador, este último, desde que el incremento del poder directivo ha reforzado también su potencial peligrosidad, pudiendo suponer mayores cortapisas a derechos fundamentales del trabajador”.

Cruz y Gutiérrez (2013). En su tesis para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho de Costa Rica: “Legalidad de las sanciones originadas por el control y monitoreo del correo electrónico laboral, en el sector privado costarricense, frente al derecho a la

intimidad” Los autores tienen como objetivo general “Determinar si el rol fiscalizador del empleador atenta contra derechos privados del trabajador“ Concluyen de esta manera: “El empleador no vulneraría los derechos privados del trabajador si previamente ha existido un acuerdo permisivo donde el empleador pueda acceder a fiscalizar sin aviso previo.”

López y Orrego (2007), en su Memoria de Prueba para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, titulada “El correo electrónico y su relación con el derecho de trabajo”, tiene como objetivo principal “Determinar en qué medida colisionan el derecho a la privacidad y el de la propiedad del empleador.” Y concluyen “Existe la colisión de dos derechos protegidos por la constitución, por lo que es una controversia que legalmente no se ha podido establecer una norma que sea clara al momento de resolverla”.

Nacionales.

Mercado (2012), en su tesis para obtener el título profesional de abogada “El poder de dirección del empleador en su facultad de fiscalización frente al derecho a la intimidad del trabajador en la relación laboral, Arequipa 2004-2012”. Tiene como objetivo general “analizar el poder de fiscalización y la limitación dentro del régimen laboral nacional”. La autora concluye: “Debido al vacío de la ley y al no existir pronunciamiento alguno respecto a la problemática en cuestión, existen daños a la privacidad del trabajador”.

Espinoza (2017) en su tesis para optar el título de abogado “El derecho al secreto e inviolabilidad de comunicaciones y documentos privados del trabajador vs el poder de dirección del empleador en la relación laboral” Tiene como objetivo general “Analizar la colisión de intereses en la relación laboral frente al uso de medios tecnológicos”. Concluye de esta manera: “El Empleador debe ejercer sus derechos sin recortar el ejercicio de los derechos fundamentales que tiene el trabajador como ciudadano, de manera que ningún mecanismo de control pueda violar los derechos privados del trabajador.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Derecho al trabajo y los tratados internacionales

Toyama (2005). El derecho al trabajo es el derecho esencial que todo ser humano posee, a elegir libremente su trabajo, que le brinde las mejores condiciones en la cual se sienta satisfecho de su labor que realiza, también tiene derecho a ser protegido en el caso se

produzca un despido arbitrario, posee igualdad ante la ley sin discriminación por lo cual tiene una igualdad de salario o una remuneración digna, además tiene derecho a afiliarse a un sindicato si lo creyera conveniente.

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en normas internacionales de los derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta social europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en textos nacionales como son las Constituciones de numerosos países. La organización internacional del trabajo (OIT), es la primera organización especializada de las naciones unidas la cual tiene las responsabilidades en cuanto a los asuntos sociales y laborales, tal como indica Manuel Osorio. Está conformada por cada representante de los países que lo integran.

En un enlace de la OIT en internet, menciona sobre las normas internaciones del trabajo; que la OIT es el origen del derecho internacional laboral personificada en convenios, recomendaciones y en documentaciones que derivan de su mecanismo de control. Estos convenios son los tratados internacionales que se sujetan a ser ratificados por los países que conforman la OIT. En cuanto a la aplicación de estas normas de trabajo son aplicadas por mecanismos de control que posee la OIT, los cuales están contemplados en diferentes artículos de dicho organismo.

SEGÚN: “La Organización Internacional del Trabajo (OIT)” está orientada al impulso de oportunidades de trabajo digno y fructífero tanto para hombres y mujeres, en situaciones de igualdad, seguridad, libertad, y dignidad humana. Entre sus objetivos está promover los derechos laborales, impulsar oportunidades de trabajo digno, mejorando el amparo social, y perfeccionar el diálogo al tocar temas afines con el trabajo. A velar por la justicia social y los derechos humanos y laborales que están reconocidos a nivel internacional. Hoy en día la OIT colabora con la creación de puestos laborales modestos y ambientes laborales y económicos que permitan tanto a trabajadores y a empleadores su colaboración en la paz, la prosperidad y el progreso.

Constitución Política del Perú:

En su artículo 22 establece que el trabajo es un derecho y un deber siendo la base para el bienestar social y económico para los peruanos y peruanas, en su artículo 26 estipula los principios que regulan la relación laboral, los cuales se debe respetar tales principios.

Primero los trabajadores tienen igualdad de oportunidades laborales por lo cual no cabe la preferencia, exclusión, distinciones o discriminación por raza, religión, sexo, origen, opinión política o cualquier otra ideología o motivo alguno. Segundo, los derechos laborales contemplados en la ley o la constitución son de carácter irrenunciable y Tercero en caso de duda insalvable, el beneficio de interpretación favorable es para el trabajador.

Nuestra actual carta magna en su artículo 24° reconoce los derechos laborales de todo trabajador entre ellos a gozar de una remuneración equitativa y suficiente que procure una mejora en su economía del trabajador y la de su familia. Así como también establece una equidad en cuanto al pago remunerativo y los beneficios sociales que debe poseer cada trabajador y su empleador debe cumplir con ello. Y es entonces que nos podemos dar cuenta que se mantienen estos derechos preferentes establecidos en su momento en la constitución de 1979. Determina además que los salarios mínimos los regula el Estado en lo cual colaboran las organizaciones que representan a los trabajadores y a los empleadores. Marcial Rubio Correa considera que primeramente todo trabajador tiene derecho a una remuneración razonable y equitativa y esta equidad tiene que ser establecida en relación a algún parámetro. Primeramente, es la cantidad o el tiempo de trabajo dedicado al desarrollo de una actividad y la calidad del desempeño del trabajador, es así que se diría que, el que más trabaja tiene que recibir mayor salario que aquel que trabaja menos en cuanto a tiempo y desempeño. Para determinar esta problemática se consigue a través de mecanismos compensatorios de diversos tipos que parten desde el aumento del salario o remuneración hasta la cancelación por actividad laboral adicional realizada. Se reconoce el principio de prelación en la cual se toma en cuenta la preferencia del salario de las retribuciones y beneficios de los trabajadores que deben ser primordiales ante cualquier otra obligación que adquiera el empleador, es decir esto significa sobre cualquier hecho está protegido primeramente los derechos fundamentales de los trabajadores y así puedan cobrar primeramente sus créditos hasta donde alcance los bienes patrimoniales de sus empleadores. También está establecido que la remuneración mínima vital, es decir las que son para pagar el valor de la fuerza de la actividad laboral está regulado por el Estado con la participación de organizaciones que representan a los trabajadores y a los empleadores. Nuestra constitución en el artículo 25° estipula que la jornada laboral máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. También admite las jornadas atípicas o acumulativas. También reconoce el descanso semanal y anual remunerado. Si el trabajador desea puede trabajar más de 8

horas al día, y por esto al trabajador se le debe cancelar por cada hora de actividad más su salario habitual, a esto se denomina horas extras o sobre tiempo. En el artículo 29° establece el derecho que tienen los trabajadores como por ejemplo a ser parte en las utilidades de la empresa y la obligación del Estado de promover otras maneras de participar, el objetivo de esta normativa se basa en que el trabajo es la fuente privilegiada de elaboración de la riqueza social, otras maneras para que los trabajadores participen está en la gestión a través de un representante en el órgano directivo de la empresa y en los bienes a través de la adquisición de las acciones de su patrimonio.

En la Reforma Constitucional del 2003.- Aprobada por el Congreso en su artículo 3° estipula entre muchos derechos sobre la jornada laboral máxima de actividad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, La ley también establece sobre la jornada atípica o acumulativa. Del mismo modo en el artículo 32° establece que el trabajador goza de derecho a un salario o remuneración razonable o equitativa y suficiente para cubrir sus necesidades y las de su hogar. La remuneración mínima vital es reajustada por el Estado, en la que participan los organizadores que representan a los trabajadores y empleadores. Claramente vemos que no hay diferencia sustancial entre la presente reforma y los artículos de la vigente constitución de 1993.

1.3.2. El contrato de trabajo

Toyama (2011). Es la institución más importante del derecho laboral. Su importancia descansa en que a partir de su configuración nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integren, el trabajador de un lado y el empleador de otro. El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente.

En el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) indica que «en toda actividad laboral de servicios salariables y supeditados, se supone que existe un contrato de trabajo sujeto a plazo indeterminado». La diferencia de un contrato de trabajo es, que es un contrato regulado, es decir, su contenido está antecedido en su mayor parte de fuentes del derecho externo como costumbre, convenios colectivos, leyes, etc. Caso característico es lo que se indica en la existencia de las Remuneraciones Mínimas Vitales donde impide a las partes pactantes (trabajador y empleador) pactar remuneración por debajo

de la remuneración mínima vital. Sin embargo; hay que aclarar que no todos los contratos laborales se regulan por las mismas leyes. A la par con los contratos laborales reglados por la LPCL, existen otros contratos laborales reglamentados por normas especiales. Mencionando, por ejemplo, futbolistas profesionales (Ley N° 26566), artistas e intérpretes y ejecutantes en espectáculos públicos (Ley N° 28131), trabajadores del hogar (Ley N° 27986), etc.

El campo laboral ha sufrido arremetida al incorporarse nuevas e innovadoras tecnologías. Su implementación en el campo de la actividad laboral ha evolucionado, en gran escala la producción; el uso del correo electrónico, la accesibilidad a Internet, el manejo sindical de intranet, la admisión de la firma electrónica con el objetivo de contraer deberes contractuales y finalizar estas, el procedimiento automático de obtener información relativa del trabajador, las aplicaciones de nuevas tecnologías en la vigilancia, monitoreo y control del desarrollo de la actividad laboral, el teletrabajo, son algunas de las expresiones de la generalización de las nuevas tecnologías del mundo empresarial. La implementación de la tecnología informática ha producido una revolución en el campo laboral, transformando en gran escala la organización del trabajo, principalmente, en dos de sus fases más notorias, el proceso de producción y la gestión empresarial. En la labor productiva se ha manifestado una enorme facilidad y agilidad, sin embargo, estas innegables ventajas no han impedido que la implementación de estas nuevas técnicas, exclusivamente, en las técnicas de monitoreo del personal hayan puesto de manifiesto su potencial lesividad para la esfera de los derechos fundamentales de la persona y, en determinado, para muchos de los aspectos más sensibles de la persona: la privacidad, el secreto de las comunicaciones y la dignidad e intimidad del trabajador. La implementación de la informática al monitoreo del trabajador somete a un rígido análisis de la capacidad del ordenamiento jurídico para resolver a las nuevas premisas que se presentan dado que, en este contexto, es el Derecho el citado a buscar la ponderación entre el uso de las nuevas tecnologías y el respeto a los derechos y libertades del trabajador. el dominio de las innovadoras tecnologías en el campo laboral no se agota en su capacidad de recalcar sobre la organización productiva, sino que, su introducción en el mercado laboral al mismo tiempo, tiene innegables resultados sobre la creación y del empleo.

1.3.3. La relación laboral

Neves (2004). Una relación laboral se establece por el vínculo existente entre quien se implica de forma única y facultativa a proporcionar una actividad en régimen de inferioridad y quien la acoge apropiándose de los resultados o ventajas de ellos provenientes, y para la sistematización jurídico laboral, el trabajador es en realidad el individuo que desenvuelve una prestación de servicios libre, personal, continuada, dependiente, remunerada, existiendo estas nociones y supuestos para la tipificación de una relación laboral en nuestro ordenamiento jurídico laboral por los artículos 5, 6 y 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo 003-97-TR, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Para el debido cumplimiento de los deberes que surgen del contrato de trabajo y a fin de conservar una correcta relación entre las partes, estas deben ejercer de buena fe, que como principio del Derecho del Trabajo exige la lealtad entre ellas mediante las conductas y comportamiento que toman las personas para desarrollar efectivamente con los deberes laborales, implicando valores de honestidad y honradez en el centro laboral, estando exigidas las partes a no mentir ni causar deterioro. La buena fe se pide a ambas partes intervinientes en el contrato de trabajo.

Neves (2010). En cuanto a La Relación Laboral, el derecho laboral no normaliza toda forma de actividad laboral de prestación de servicios, sino de modo muy individual, se refiere "al desenvolvimiento del trabajador en una finalidad productiva, por su cuenta ajena, libre y subordinada", en cuanto al lograr la finalidad productiva, el trabajador obtiene una ganancia económica patrimonial, al trabajar por encargo ajeno, significa que el que solicitó sus servicios va a pagar por ello ya que se convierte en titular del bien; el trabajo es voluntario y libre lo que da entender que la prestación de servicios debe darse por mutuo acuerdo de voluntades entre ambas partes en donde el trabajador tenga la decisión y voluntad de desarrollar tales actividades.

La subordinación significa que el trabajador está bajo la dirección de quien lo contrata, implica que el trabajador es dirigido por el que lo contrata y está sujeto a sus órdenes.

la relación laboral forma una pieza fundamental sobre la cual se construyen no solamente el Derecho laboral en su perspectiva individual, sino la totalidad del mismo. De allí lo importante de establecer en qué casos se está ante una relación laboral y en qué otros no.

En la prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se supone la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado. El contrato de Trabajo puede firmarse por tiempo indeterminado o sometido a modalidad. Si es por tiempo indeterminado puede darse en forma verbal o por escrito. En caso de ser sujeto a modalidad, debe de perseguir las fórmulas que establece la Ley. En muchos casos existen un sinnúmero de modalidades de contrato y en función a tal clasificación es su duración.

1.3.3.1. Partes de la relación laboral:

Dentro de la relación laboral existirá dos partes que se vinculan y relacionan entre sí, cada uno de ellos cumpliendo un rol asignado e importante, quienes vendrían a ser el trabajador y el empleador.

1.3.3.1.1. El trabajador:

Neves, (2004). Es quien pone a disposición su fuerza física o intelecto a un empleador y está netamente obligado a cumplir con lo que está dispuesto en el contrato de trabajo, asimismo es posible de otorgarle una compensación por dicha labor realizada.

1.3.3.1.2. El empleador:

Grisolia, (2012). Es la persona que se encarga de dirigir y guiar la relación laboral, asimismo, éste es responsable de la remuneración que se debe otorgar al trabajador subordinado por el trabajo realizado.

El empleador en aplicación del IusVariandi, es quien puede modificar las condiciones laborales de la relación laboral, con el fin de optimizar y mejorar el rendimiento de la empresa.

1.3.3.2. Elementos esenciales de la relación laboral

Neves (2007). Esta relación laboral tiene elementos esenciales; los que la doctrina admite mayoritariamente son los siguientes:

1.3.3.2.1. La prestación personal de servicios subordinados:

Radica que el trabajador se compromete a brindar sus servicios al empleador por cuenta propia, de manera personal; no existe la posibilidad que se pueda subcontratar de manera

parcial o total o que opte por un intermediario para que lo sustituya en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

1.3.3.2.2. La subordinación:

Establece que el trabajador asume cumplir o someterse a los mandatos que le distribuya su empleador o quien lo represente (artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo 003-97-TR, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

1.3.3.2.3. La remuneración:

Es también conocido como salario, es el desembolso de dinero, o en especie que obtiene el trabajador por sus servicios ciertamente prestados al empleador o por su fuerza de trabajo que puso a su disposición.

1.3.4. Derechos del trabajador

Neves (2010). La legislación peruana establece que los derechos del trabajador son un conjunto de compromisos que tiene que cumplir el empleador y están reglamentadas por una serie de reglas o normas y leyes que el estado ha dictado, las instituciones delegadas de cuidar por los derechos que le pertenecen al trabajador es el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales. Según Mujica J. En el Perú no cuenta con un código o una ley general de trabajo por lo cual se encuentran muy dispersas por eso existen varios regímenes laborales según el área a desenvolverse.

Asimismo, Neves (2010), describe cuales son los principales derechos de los trabajadores, entre ellos establece que el contrato indeterminado es cuando las labores son de carácter permanente y si son contratos temporales el despido que se realiza al trabajador será de manera justa y debidamente probada de acuerdo a la ley, a contar con salud y seguridad durante su labor, tener un seguro laboral y una libertad en cuanto a la afiliación a un sindicato. Y en cuanto a los trabajadores vulnerados tiene todo el derecho de hacer llegar al empleador su malestar y pedir que cambie su conducta, de seguir viviendo estos malos tratos puede acercarse a la SUNAFIL para hacer llegar su queja y esta haga cumplir sus derechos que por ley le corresponde; pedir su indemnización o demandar vía judicial.

En la Constitución Política del Perú en su artículo 24, estipula sobre los derechos del trabajador; posee el derecho a un salario equilibrado e idóneo, que le brinde, tanto para él y

su familia, un bienestar y una comodidad material y emocional. El salario o la retribución de los beneficios sociales del trabajador gozan de prioridad por encima de cualquier otro deber del empleador. Los salarios mínimos se reglamentan por el Estado con intervención de las organizaciones distintivas de los obreros y de los contratantes.

1.3.5. Obligaciones del trabajador

1.3.5.1. Obediencia

Toyama, (2011). El trabajador debe cumplir fielmente a lo establecido en el contrato, de modo distinto estaría actuando de mala fe, dado a que el objeto del contrato y una de sus características esenciales es ser de obligatorio cumplimiento.

1.3.5.2. Diligencia

En cuanto a la diligencia, cabe resaltar que su origen se basa en la prestación de servicios, ya que el trabajador debe ser precavido y actuar diligentemente en sus actividades laborales, dado a que esto mejorara su rendimiento y estabilidad en el trabajo.

1.3.6. Derechos del empleador

Son atribuciones del empleador implantar el apropiado uso que se tiene que dar a las herramientas de trabajo, en especial el uso del correo electrónico, lo cual es tema de la presente “Investigación”.

En la actual legislación laboral se encuentra establecido que el empleador tiene la facultad para variar el horario de trabajo, señalando su propia hora de inicio y/o finalización de la jornada diaria, ejerciendo de manera unilateral sin perjuicio de prolongar la duración de la jornada laboral, por lo cual ningún trabajador puede cuestionar.

1.3.6.1. El poder de dirección

Según el Compendio de derecho laboral peruano, es la potestad que emana y le otorga el contrato de trabajo para que este pueda tener la facultad de establecer los modos y formas en las que se desarrollarán las actividades laborales, asimismo para regular los mecanismos normativos internos, con el fin de armonizar el ambiente laboral, siempre y cuando su actuar sea en beneficio de la empresa y aplicando los parámetros de la razonabilidad.

Toyama, (2011). Asimismo, el poder de dirección del empleador no puede ser ejercido por persona distinta a éste, ya que no es transferible o delegable y además no se necesitará realizar algún tipo de especialización para llevar a cabo el poder de dirección.

Según el LPCL el poder de dirección está definido por tres importantes atribuciones:

1.3.6.1.1. Facultad de organización

Hernández, (1997). Dicha facultad está bajo el cargo del empleador o dueño de la empresa quien la dirige e impone mecanismos técnicos y económicos para que surjan y se vuelvan competitivos sin que el trabajador los cuestione, especialmente en cuanto al uso del correo electrónico como herramienta laboral. El empleador está en toda su facultad de imponer determinadas restricciones y controles sobre su uso, como también la implementación de filtros a determinadas paginas innecesarias de internet.

1.3.6.1.2. Facultad de fiscalización

Oviedo, (2004). Consecuentemente una vez que el empleador ya haya establecido y organizado las actividades laborales a cumplir, este aplicara la fiscalización laboral, en la medida que se esperara que el trabajador haya cumplido fielmente a lo establecido en el contrato y se haya adaptado.

El empleador es quien interpone medidas oportunas que puedan supervisar y evaluar el desenvolvimiento laboral del trabajador, con el fin de resguardar el cumplimiento de lo pactado en el contrato.

1.3.6.1.3. Facultad Sancionadora

Casino, (2015). El poder de dirección, como bien se ha señalado, no sería más que un poder moral si no estuviera acompañado de la facultad de castigar las diversas infracciones de los trabajadores. Así, una de las manifestaciones del poder de dirección del empleador la encontramos en aquella atribución que le permite a éste sancionar a sus trabajadores cuando se incumpla alguna de las obligaciones impuestas.

Las formas en las que esta capacidad sancionatoria puede concretarse giran, básicamente, en torno a las siguientes manifestaciones: mediante una amonestación, la suspensión en las labores sin goce de haber y el despido. La primera se entiende como una llamada de atención al trabajador infractor con el fin de que enmiende su conducta o mejore su capacidad de

trabajo, siendo la sanción más leve que puede imponer un empleador y está reservada para incumplimientos o infracciones leves de los trabajadores, siendo las más frecuentes en la dinámica laboral. Queda por anotar que esta corrección disciplinaria sirve a manera de advertencia de una medida más contundente de reiterarse el incumplimiento apercibido. Tal reprimenda previa, por ejemplo, se requiere para poder sancionar con el despido la impuntualidad reiterada del trabajador que se convierte en falta grave de despido según el inciso h) del artículo 25 de la LPCL. Por otro lado, la suspensión de labores es un castigo laboral que guarda mayor entidad disciplinaria. Normalmente la suspensión correctiva importa ordenar al trabajador incumplidor que no acuda al centro de labores por un determinado tiempo y que por el lapso temporal que dure tal inasistencia el empleador omita su obligación remunerativa. En este orden de ideas, la sanción correccional de la suspensión debe comportar necesariamente una de corte perfecto; en caso contrario, es decir si pese a haber ordenado al trabajador que no asista a laborar se le remunera por los días que dure tal pausa de servicios, no existirá una intención de dar un correctivo al empleado infractor. Las normas no han señalado cuales son las causales de suspensión del trabajador, es por ello que el empleador tiene cierta discrecionalidad para prever mediante sus políticas empresariales las circunstancias que lo facultarían a suspender a los trabajadores que incurran en ellas. Nada obsta para que la previsión de tales causas se haga por acuerdo colectivo o individual. La elaboración de los motivos meritorios de suspensión debe estar guiada, como cualquier otra sanción, por criterios de razonabilidad y proporcionalidad en tanto la facultad disciplinaria del empleador siempre debe responder a los preceptos mencionados, así lo establece el artículo 9 de la LPCL. La otra forma que admite el poder sancionatorio del empleador se compone de la resolución del vínculo de trabajo por voluntad unilateral de aquel si es que el incumplimiento o conducta laboral es susceptible de ser castigado con tal medida. Tal resolución se conoce como despido y supone la sanción empresarial más radical que se puede adoptar y, en consecuencia, debe responder a una causal grave, que impidiera razonablemente la continuación del vínculo laboral.

El Ius Variandi

Esta figura es propia del empleador mediante el uso del poder de dirección, el cual le permite realizar cambios no esenciales en las actividades laborales de los trabajadores, con el fin de mejorar el rendimiento de la empresa.

Según el Art 9 de la LPCL, el empleador posee la facultad de poder realizar cambios respecto al horario, modalidad y formas de trabajo, siempre y cuando sean justos, razonables y principalmente que sean para beneficio de la empresa.

Jiménez, (2012). Asimismo el Ius Variandi tiene 3 limitaciones, como lo es la razonabilidad, referida a que debe ser justo; la funcionalidad, referida a que debe existir una razón para aplicar el Ius Variandi, y por último la integridad del trabajador, referida a que dicha decisión no debe ocasionar daños patrimoniales o morales.

El Ius Resistentiae

González de Pato, (2008). Implica la desobediencia a órdenes implantadas por el empleador que sean ajenas a lo establecido en el contrato, y que atenten contra los derechos que en principio son irrenunciables del trabajador.

1.3.7. Deberes del empleador

Infantes y Equisquiza, (2012). El empleador debe establecer normas de suma importancia que protejan los derechos de los trabajadores, como la no discriminación y proteger a sus integridades como persona y su dignidad, a su vez no debe explotar a sus trabajadores y otorgarle el pago correspondiente a su labor. El empleador debe aparte de avalar los derechos laborales mínimos que prescribe la Constitución Política del Perú y las leyes y decretos de trabajo con respecto a las prestaciones de servicios laborales, tiene que indicar a sus trabajadores sobre su adecuado uso que se tiene que dar al correo electrónico, y además advertirles de que en cualquier momento podrían ser supervisados o fiscalizados.

Entre las condiciones que debe avalar el empleador a sus trabajadores es que existe la probabilidad de comunicación previa, sin divulgar el secreto de comunicación ni hacer uso de la violencia cuando se lleve a cabo la fiscalización laboral con la finalidad de conservar una buena relación laboral.

Por otro lado, los deberes del empleador son cumplir la legislación vigente y los acuerdos en vigor y dar al trabajador un trato de manera equivalente, con autonomía de principios de credos, género, edad o la posición política de estos; además cuidar por la seguridad y la salud laboral del trabajador, facilitándole información escrita sobre las condiciones primordiales del trabajo, favoreciendo un buen clima laboral y el resultado de las labores del trabajador, así como su mejora profesional, estando de esta manera instruido sobre la afiliación de sus

trabajadores al Sistema de Pensiones, sobre el primer mes de devengue, de cada uno de su personal y si un empleado no afiliado al SPP se integre a trabajar en su centro de trabajo, debe solicitar mediante escrito al personal, en el plazo de 10 días naturales, la entrega de su constancia de afiliación o declare su pretensión de unirse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

1.3.8. El Correo Electrónico:

1.3.8.1. El Correo electrónico Privado

Castro (200). Es el más común que existe dentro de la sociedad, y el cual se obtiene de manera gratuita en diversas plataformas virtuales los cuales están el Gmail, Hotmail, Yahoo, etc. Asimismo, para poder utilizarlo se debe primero aceptar los términos y condiciones los cuales imponen estas empresas que brindan el correo, y, por otro lado, por más dueños que estas empresas sean del correo brindado no pueden manipular, recopilar, usar, etc. el correo del usuario porque es ilícito y vulnera los derechos de este.

1.3.8.2. El Correo electrónico laboral

El correo corporativo o laboral contiene el nombre comercial de una sociedad. Se le denomina corporativo para diferenciar de los correos electrónicos de uso personal que usualmente son cuentas de correo gratuito brindadas por diferentes servidores de correos en internet como el Gmail, Outlook, entre otros. Una cuenta de correo corporativo lleva la denominación de una marca o nombre comercial, por eso se cree que es el correo oficial de una entidad y ese es el motivo por lo que se le denomina correo corporativo.

La naturaleza del correo electrónico laboral se considera que el titular del correo, en este caso el trabajador, no es el propietario de la cuenta, es el empleador el dueño, debido a que éste facilita dicha cuenta al trabajador para fines únicamente laborales; a diferencia del correo electrónico personal, el cual se adquiere por el titular de manera gratuita como un servicio proporcionado por algún veedor de servicios.

El correo electrónico personal es de uso privado y particular y por este motivo no puede ser obstruido o intervenido de ninguna manera (salvo mandato judicial), debido a que tiene la misma naturaleza que el correo habitual, por lo que está protegido por el derecho a la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones. Se debe tener en cuenta que, en la actualidad, todo ser humano posee la facultad de obtener una cuenta personal de correo

electrónico de forma gratuita en Internet, por lo cual no existiría necesidad de utilizar las cuentas de correo electrónico laboral concedidas por los empleadores para sus finalidades personales.

La cuenta de correo electrónico facilitada por una entidad empleadora no sólo identifica al titular de la cuenta (trabajador), sino también a la entidad empleadora. Creemos que, si un trabajador utiliza el correo electrónico concedido por su empleador para cuestiones personales, lo estaría predestinando a fines diferentes para los cuales no fue autorizado, los mismos que no han estado permitidos por el empleador. Otro componente a tener en cuenta es que, cuando el trabajador utiliza el correo electrónico perteneciente a la cuenta de su empleador para asuntos personales en el horario de trabajo, está quebrantando con los compromisos laborales características de toda relación laboral, incumpliendo en falta grave, regulada en el artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Por lo antes expuesto, resulta trascendente que el empleador establezca, con la debida anticipación, los contextos y limitaciones de uso del correo electrónico laboral concedido.

Belén (2003), La implementación de las tecnologías de la información en las empresas es de uso masivo, el cual es utilizado como un medio de comunicación interno y externo, y a la vez es una herramienta de uso por los trabajadores. El problema se origina debido a los últimos hechos controvertidos que apuntan a que el correo electrónico laboral es de uso cada vez más privado y el porcentaje de que los trabajadores lo usan para fines personales se calcula en un 42% en la actualidad. El correo electrónico laboral desde su implementación fue algo novedoso, pero con el tiempo creo diversas incertidumbres dado a su regulación.

Belén (2003). El empleador y su empresa pueden ser perjudicados el mal uso que le da el trabajador al correo electrónico laboral, el cual hasta puede decirse que vulnera la buena fe contractual y aprovecharse de la confianza que se depositó en este, donde el propio empleador podrá y debería hacer uso de sus potestades, incluso de poder prevenir dichas conductas aplicando parámetros para poder fiscalizar el correo laboral en sí.

1.3.9. Ventajas y desventajas del uso del correo electrónico laboral:

1.3.9.1. Ventajas:

Oviedo, (2004). Es una de las invenciones más revolucionarias de estos últimos tiempos y ha innovado la comunicación entre los trabajadores con los clientes o interesados en algún servicio brindado por la empresa y como también la comunicación con sus empleadores, el

uso del correo electrónico laboral reduce el tiempo y distancia. A través de esta tecnología se puede remitir cualquier tipo de archivos, textos, como: retratos, videos, audio, documentaciones en Word, etc. Así como se puede enviar de cualquier parte también se puede revisar de cualquier lugar del mundo, lo único que se necesita para hacer efectivo el uso del correo es conexión a internet y el envío del correo sería de inmediato, muy a bajo costo, sin importar la hora y lo importante es que de esta manera se estaría ayudando al medio ambiente al evitar el uso excesivo del papel.

1.3.9.2. Desventajas:

Oviedo, (2004). Es necesario contar con un dispositivo, y su lectura es a través de una computadora o un teléfono inteligente, a través del correo es fácil de recibir virus a través de los correos de dudosa procedencia, es incómodo las sucesivas publicaciones (SPAM) que saturan la bandeja de entrada, el mal uso de esta tecnología se nos hace malgastar tiempo por lo que también se puede perder información si se presenta un problema en el medio en que se encuentra almacenado, por lo cual muchas veces es jaqueado la cuenta y sobre todo también el destinatario tiene que tener acceso a internet, esto no es muy complejo en muchos países, también un lado negativo del correo electrónico es precisamente que ha facilitado mucho el robo de información.

1.3.10. Mecanismos para controlar el uso del correo electrónico

Cruz y Gutiérrez, (2013). En su Tesis de grado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho titulada “Legalidad de las sanciones originadas por el control y monitoreo del correo electrónico laboral, en el sector privado costarricense, frente al derecho a la intimidad” expresa que las instituciones o empresas que hacen uso del correo electrónico como un medio de comunicación, y herramienta de trabajo pueden elegir por la ejecución de mecanismos de inspección sobre su uso que bien puede ser mediante el monitoreo sobre la entrada y salida de la información de la cuenta de correo, su remitente y destino, y también identificar el monitoreo del contenido del correo. Debe el empleador implantar filtros para descubrir términos claves. Es preciso mencionar que los accesos a los contenidos de los correos electrónicos son fáciles cuando se utiliza los sistemas corporativos de la institución, existen programas que permite la lectura de los correos electrónicos desde el centro de trabajo, Cabe indicar que para utilizar ese tipo de programas, el software comunica a los trabajadores, que van a ser monitoreados

Cruz y Gutiérrez, (2013). A través de este mecanismo se podría incluso saber si el trabajador ha accedido al correo, si este ha enviado algún correo o si a reenviado alguno a personas ajenas a la empresa, por medio de filtros se podría detectar el contenido del correo y así saber si algún trabajador quizás está brindando información confidencial a terceros, estos mecanismos pueden considerarse de mucho valor para el empleador porque le ayuda a controlar y organizar una buena utilización de dicha herramienta laboral y así evitar el uso del correo electrónico laboral con finalidad privada es por ello muy importante que desde el primer momento que se hace entrega de la clave para el acceso se les debe hacer de conocimiento sobre los repentinos controles o monitoreo para que no se generen violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores con los mecanismos establecidos de control. La facultad fiscalizadora por parte del empleador debe darse, pero sin que vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores, derechos de intimidad y secreto de las comunicaciones por eso que la fiscalización debe darse respetando el marco de legalidad, respetando la intimidad de los trabajadores, obteniendo una intervención mínima sobre la intimidad del trabajador. Por ello tal fiscalización no debe ser secreto, ni intensivo, en esta circunstancia él, empleador no debe aprovecharse de su facultad fiscalizadora e infiltrarse en la vida privada de sus trabajadores. Se implantó ideas sobre el nuevo panorama que surge con el uso del correo electrónico en el ambiente laboral, su implementación no solo implantó beneficios a las empresas y trabajadores, sino que también trajo resultados negativos producto de su uso abusivo lo cual produce un choque de derechos y deberes la facultad de fiscalización y monitoreo del empleador, frente a derechos fundamentales de intimidad e inviolabilidad de la comunicación.

1.3.11. Reglamento interno

Guerrero (2012). El empleador tiene la plena facultad de normar la prestación de servicios de los trabajadores y establecer su reglamento interno en la cual él empleador establece todo lo concerniente al trabajo a desarrollarse en futuro, obligaciones, modos de trabajo, horarios, lugar, y conductas en la cual se debe de cumplir todo lo establecido en dicho reglamento el cuál debe de brindar seguridad jurídica a personas cumpliendo los derechos y deberes propios de la relación laboral y de los contextos en lo cual se facilitan los servicios. El reglamento es un instrumento que ayuda a establecer y aumentar las mejores prácticas en los centros de trabajo, de acuerdo al medio y posibilidades de cada tipo de organización o empresa lo cual queda claro que el deber de la elaboración del reglamento es únicamente del

empleador es él quien tiene la tarea de investigar y adecuar de acuerdo a las necesidades y labores que va a desempeñar su función la empresa y advertir que el uso indebido e irregular del correo electrónico, configura una falta, dicho reglamento interno radica en la auténtica ley del trabajador, mientras éste preste servicios en la empresa y cuente con un contrato de trabajo, uno de los propósitos del reglamento, después de hacer de conocimiento sobre las normas a cumplir dentro del trabajo, en el caso de falta por parte del empleador o trabajador posean la posibilidad de ejercer la defensa de sus derechos cuando este se incumpla, brindando seguridad jurídica a ambas partes, por lo que se debe contemplar un debido proceso, las faltas en las que se puede incurrir y sus eventuales sanciones. Según la gravedad de la falta, puede castigarse o sancionarse con la suspensión e incluso con el despido, dependiendo de la gravedad de la falta. La facultad del empleador es de implantar un régimen disciplinario que contemple el uso de las herramientas informáticas proporcionados por los empleadores a los trabajadores, con el fin de evitar abusos en este sentido, propiamente en el correo electrónico. Por lo anterior, resulta necesario que exista un control o reglamento interno para los trabajadores que sirva como instrumento de verificación de la falta y eventualmente como medio probatorio ante un eventual reclamo por parte del empleador.

1.3.12. Vulneración del derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad del secreto de las comunicaciones.

Si bien es cierto, el empleador ejerce su poder de dirección, sin embargo, estos no son absolutos, dado a que colisionan con derechos fundamentales e inespecíficos del trabajador, los cuales son derechos de carácter privado.

Tal y como lo muestra las siguientes jurisprudencias:

1.3.12.1. Serpost SA. Exp. 1054-2004-AA – 16/09/2014

Toyama (2012), Los hechos fueron los siguientes:

Rafael Francisco García Mendoza fue despedido por haber utilizado una herramienta pública como lo es el ordenador de la propia institución, asimismo se le encontró y constato que había efectuado envíos de material pornográfico haciendo uso del correo institucional, todo esto a través del ordenador que es por hecho propiedad de la empresa.

El trabajador demandó a la institución para que se dé por nula la Carta N° 505-G/02 en la que manifiesta la disolución de su contrato, y además solicita que se le reincorpore a su centro y área de trabajo en el que solía desenvolverse. Este alega que no se ha seguido el

debido proceso, dado a que toda vez que se le acusó de haber realizado dichas acciones, nunca se le dejó poder demostrar descargos, ni poder ejercer su derecho a la defensa, por lo que el TC declara fundada la acción de amparo interpuesta por el solicitante.

1.3.12.2. Caja municipal de ahorro y crédito S.A. - 01/08/2011

En este caso, se señala a una empleada de la Caja Municipal de ahorro y crédito de Tacna que es despedida por habersele encontrado que había realizado envió de mensajes a través de su email personal, pero habiendo utilizado el ordenador institucional, todo esto afectando la imagen del gerente, asimismo se le imputó que enviaba información de la empresa a la competencia.

Por lo consiguiente, el TC declara nula la sentencia emitida por la sala superior, exhortándole que emita nueva sentencia, y que haga prevalecer la constitución aplicando una justa ponderación de derechos.

1.3.12.3. Telefónica gestión de servicio compartidos S.A.C, STC Exp. N° 03599-2010-PA/TC -23/04/2012.

En el presente caso el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda que había interpuesto la trabajadora de Telefónica María Espinoza Chumo, señalando que en todos los casos relacionados con el uso de la mensajería instantánea como lo es el Chat Virtual de la Empresa, utilizado de una forma errónea por el trabajador, no da cabida y no es una razón suficiente para que Telefónica haya intervenido a interceptar y menos aún para utilizar dichas pruebas con el fin de despedirla.

1.3.12.4. Telefónica centros de cobros S.A.C., Exp. No. 00114-2011-PA/TC- 23/04/2012

En el presente caso, el demandante Roberto Nieves Albán, interpuso recurso de apelación contra la resolución de la Sala Superior que confirmaba la de primera instancia, en el cual señalaba que la empresa donde laboraba venía hostigándole y amenazándole que se le iba a despedir, incluso cuando se encontraba de descanso médico, se le envió una carta argumentando que se le iba a despedir dado a que se le encontró que había realizado actos indecorosos, vía el correo institucional dirigidos hacia una trabajadora de la propia institución.

Por lo consiguiente el TC declara fundada la demanda interpuesta por el presente.

1.4. Formulación del problema:

Problema: ¿De qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador?

1.5. Justificación del estudio:

El presente trabajo de investigación es conveniente porque sirve para dar a conocer cuáles son los parámetros que utilizan los empleadores de tres empresas más grandes de Chimbote para la fiscalización en el uso del correo electrónico laboral, ya que en la actualidad se ha podido evidenciar que existen problemas laborales nacionales relacionados a este tema, pero no dentro de la localidad, es por eso que se busca conocer cómo actúa el empleador en estos casos, ya que muchas veces el empleador no ha sabido actuar conforme a ley, sino solo ha decidido de manera unilateral su poder fiscalizador en la supervisión del correo electrónico del trabajador sin darle un previo aviso, por lo que a consecuencia de esto se han producido procesos judiciales en los que se ha despedido al trabajador por usar el correo electrónico laboral para usos personales.

Es relevante ya que con los resultados que se ha obtenido mediante encuestas a los trabajadores de tres grandes empresas de Chimbote, se pudo evidenciar que no existe algún procedimiento para realizar dicha fiscalización del correo electrónico laboral y se crea un precedente de estudio sobre la materia, ya que supuestamente está afectando los derechos de la privacidad e intimidad y secreto a las comunicaciones del trabajador, por lo que sirve a la sociedad para que pueda estar más informada de sus derechos dentro de trabajo.

Asimismo se justifica prácticamente, en cuanto ésta investigación ayuda a que los empleadores de estas empresas puedan establecer a su criterio algunos parámetros para poder fiscalizar el correo electrónico laboral del empleador sin dañar sus derechos privados, como la comunicación previa a la fiscalización donde señale que el empleador puede fiscalizar unilateralmente el correo electrónico laboral, conocido también como aviso previo, postura que se ha determinado dentro de la jurisprudencia nacional.

Se justifica en el aspecto metodológico ya que esta investigación sirve como referencia a empresarios, empleadores, trabajadores que buscan saber cómo se realiza la fiscalización del correo electrónico laboral usado por el trabajador y la posible existencia de colisión con otros

derechos del trabajador amparados por la ley, teniendo como propósito que se puedan aplicar parámetros previos al origen de la relación laboral o la celebración del contrato.

1.6. Hipótesis:

Hi: La facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador se realiza de forma unilateral por el empleador.

Ho: La facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador no se realiza en forma unilateral por el empleador.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por él trabajador.

1.7.2 Objetivo específico:

- Determinar de qué forma se utiliza el correo electrónico laboral por parte del trabajador dentro de la empresa
- Evaluar los criterios que establece el empleador al momento de fiscalizar el correo electrónico laboral
- Señalar las limitaciones de la fiscalización laboral del empleador frente al correo electrónico laboral utilizado por el trabajador.
- Precisar el procedimiento más adecuado para equilibrar el derecho a la intimidad del trabajador y el poder de fiscalización del empleador.

II. METODO

2.1 Diseño de investigación.

Cuantitativo

Según Hernández (2014) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Es por ello que a través de nuestra investigación se ha recolectado datos, asimismo mediante nuestra investigación se ha medido y obtenido información sobre nuestras variables.

Descriptivo

Según Hernández (2014) se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, etc. Y esa fue la razón de nuestra investigación.

Diseño no experimental

Porque no se ha manipulado las variables, ellas han quedado tal cual se ha plasmado.

2.2. Cuadro de Operacionalización

TÍTULO: FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR CHIMBOTE – 2018.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Derecho laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Facultad fiscalizadora del empleador.	El empleador puede adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales comprobando que se realiza de acuerdo a lo previsto en sus instrucciones. (Oviedo, 2004)	Esta primera variable evaluará los derechos o facultades del empleador e intereses de la empresa.	Derechos del empleador	Normar y fiscalizar	1,2
				Exigir el cumplimiento de las medidas de control	3,4
			Intereses de la empresa	Imagen institucional	5,6
				Preservar la buena costumbre	7,8
Uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador	Como una herramienta de trabajo otorgada por el empleador también puede sujetarse a condiciones de uso directamente ligadas al cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo (Gaceta, 2017)	La segunda variable evaluará las obligaciones del trabajador y sus intereses personales en cuanto al uso del correo electrónico	Obligaciones del trabajador	Cumplir con el contrato y el reglamento interno	9,10
				Utilizar de forma correcta el correo electrónico laboral	11,12
			Intereses personales	Privacidad de trabajador	13,14
				Secreto de las comunicaciones.	15,16

2.3. Población Muestral

La población muestral del presente estudio, está conformado por 53 trabajadores pertenecientes a 3 empresas importantes en Chimbote.

	EMPRESA	CANTIDAD
1	COPEINCA SAC	14
2	CFG INVESTMENT SAC	16
3	SIDERPERU SAA	23
	TOTAL	53

2.3.1. Criterio de Inclusión:

Se consideraron a todos los trabajadores de las tres empresas que utilicen y tengan acceso al correo electrónico institucional o laboral en el periodo actual comprendido en el año 2018.

2.3.2. Criterio de Exclusión:

No se incluyeron a los trabajadores que no tengan acceso al uso del correo electrónico institucional mediante un ordenador propio de la empresa en el periodo actual del año 2018.

Siendo el total de la población muestral 53 trabajadores que únicamente tienen acceso y uso del correo electrónico institucional mediante un ordenador propio de la empresa.

2.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.

La técnica empleada en el presente estudio, fue la encuesta donde se buscó obtener la información directa acerca de la Fiscalización del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador en empresas importantes de Chimbote.

El instrumento de medición fue el Cuestionario, fue utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información. Se diseñó el formato de cuestionario con preguntas cerradas para recoger información de 3 empresas importantes en Chimbote. (Copeinca, CFG Investment y Siderperú).

2.5. Métodos de análisis de datos.

Se consideró la Hoja de Cálculo Excel, en ella se ejecutó la tabulación, luego se diseñó las tablas establecidas, asimismo se procedió a elaborar el gráfico para cada tabla, y su respectiva presentación de los resultados generados para cada una de las variables de estudio. Los resultados fueron presentados mediante gráficos de sectores y barras, etc. Las tablas y los gráficos fueron interpretados con la finalidad de mostrar de manera concisa, los resultados que se obtuvieron.

2.6. Aspectos éticos:

Original:

Nuestro proyecto de investigación es original por lo tanto no ha sido copiado en parte o enteramente de un trabajo de investigación ajeno.

Anonimato:

Dado a que, en la aplicación del instrumento, se reservó el conocimiento del nombre de los participantes.

Confidencialidad:

En la aplicación del instrumento, sólo estuvieron involucrados los trabajadores encuestados y nosotros por ser quienes recopilamos la información debida, por lo que no fue divulgado.

Consentimiento informado:

Se explicó al encuestado el desarrollo de la aplicación del instrumento, por lo que de estamenera se buscó que de su aceptación voluntaria.

Respeto de citado:

El presente trabajo de investigación ha citado correctamente la extracción de información, utilizando el Manual de referencias de estilo (APA) y el Manual de estilo de la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS:

1. ¿Al momento de contratarlo se le otorgó e hizo saber que se le fiscalizará el uso del correo electrónico laboral?

Tabla N° 01

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	15	15	28%	28%
DE ACUERDO	4	19	8%	36%
NO SABE / NO OPINA	19	38	36%	72%
EN DESACUERDO	15	53	28%	100%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	53	0%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 01

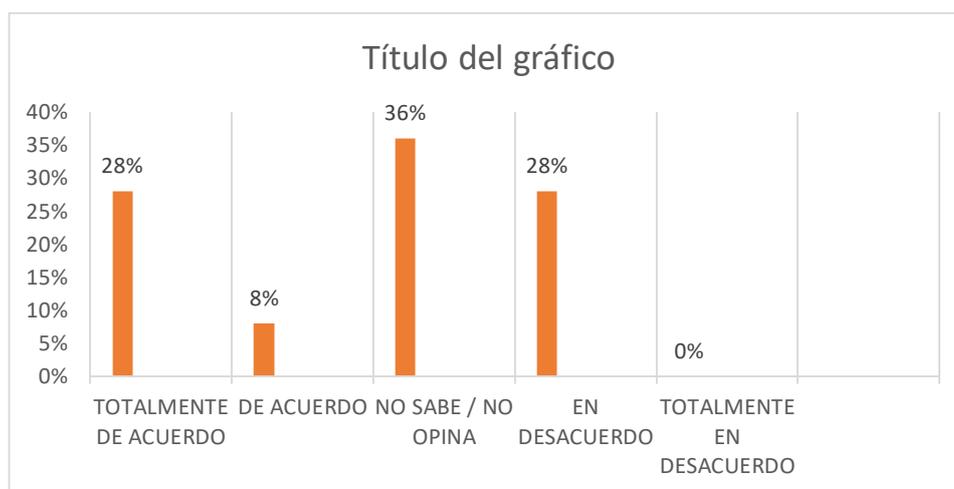


Figura 1: Normamiento y fiscalización del correo electrónico laboral por los empleadores (Item 1).

Fuente: Tabla 1

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 36% de los trabajadores manifestaron que desconocen que al momento de contratarlo se le otorgó e hizo saber que se le fiscalizará el uso del correo electrónico laboral.
- Mientras que el 28% indico que están totalmente de acuerdo y otro 28% en desacuerdo.

2. ¿Considera Ud. que el reglamento interno de trabajo expresa claramente la finalidad del correo electrónico laboral?

Tabla N° 02

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	0%	0%
DE ACUERDO	0	0	0%	0%
NO SABE / NO OPINA	33	33	62%	62%
EN DESACUERDO	19	52	36%	98%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	53	2%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Gráfico N° 02

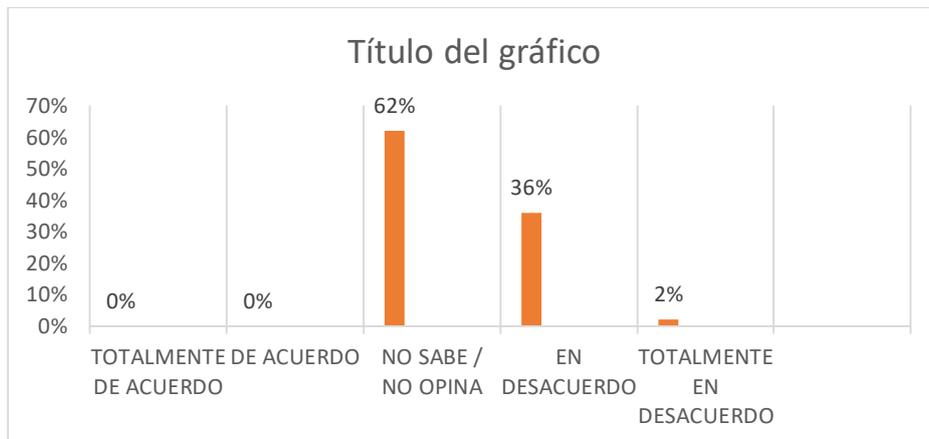


Figura 2: Normamiento y fiscalización del correo electrónico laboral por los empleadores (Ítem 2).

Fuente: Tabla 2

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 62% de los trabajadores manifestaron que desconocen que el reglamento interno de trabajo exprese claramente la finalidad del correo electrónico laboral.
- Mientras que el 36% indicó que no se expresa claramente.

3. ¿Considera usted que su empleador fiscaliza de forma unilateral el correo electrónico laboral que se le otorgó?

Tabla N° 03

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	0%	0%
DE ACUERDO	0	0	0%	0%
NO SABE / NO OPINA	25	25	47%	47%
EN DESACUERDO	28	53	53%	100%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	53	0%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 03

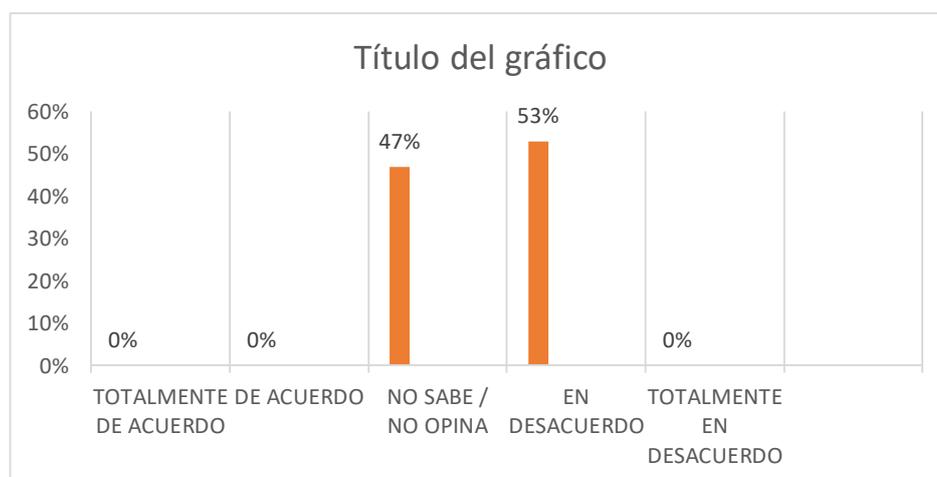


Figura 3: Exigencia del cumplimiento de las medidas de control (Ítem 3).

Fuente: Tabla 3

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 53% de los trabajadores manifestaron que están en desacuerdo que se especifique cuál es el procedimiento para fiscalizar el correo electrónico laboral dentro del contrato o reglamento interno de trabajo.
- Mientras que el 47% indicó que desconocen.

4. ¿Considera Ud. que la empresa hace cumplir lo estipulado en el reglamento interno respecto a la fiscalización del correo electrónico laboral?

Tabla N° 04

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	0%	0%
DE ACUERDO	0	0	0%	0%
NO SABE / NO OPINA	25	25	47%	47%
EN DESACUERDO	25	50	47%	94%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	53	6%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 04

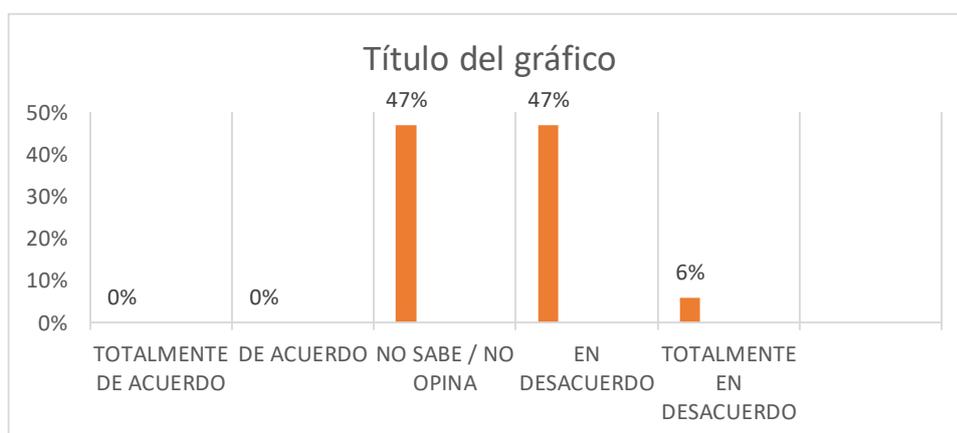


Figura 4: Exigencia del cumplimiento de las medidas de control (Ítem 4).

Fuente: Tabla 4

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 47% de los trabajadores manifestaron que desconocen que la empresa haga cumplir lo estipulado en el reglamento interno respecto a la fiscalización del correo electrónico laboral
- Mientras que otro 7% indico que están en desacuerdo.

5. ¿Considera Ud. que el incorrecto uso del correo electrónico laboral estaría perjudicando la imagen de la empresa?

Tabla N° 05

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	14	26%	26%
DE ACUERDO	27	41	51%	77%
NO SABE / NO OPINA	9	50	17%	94%
EN DESACUERDO	3	53	6%	100%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	53	0%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 05

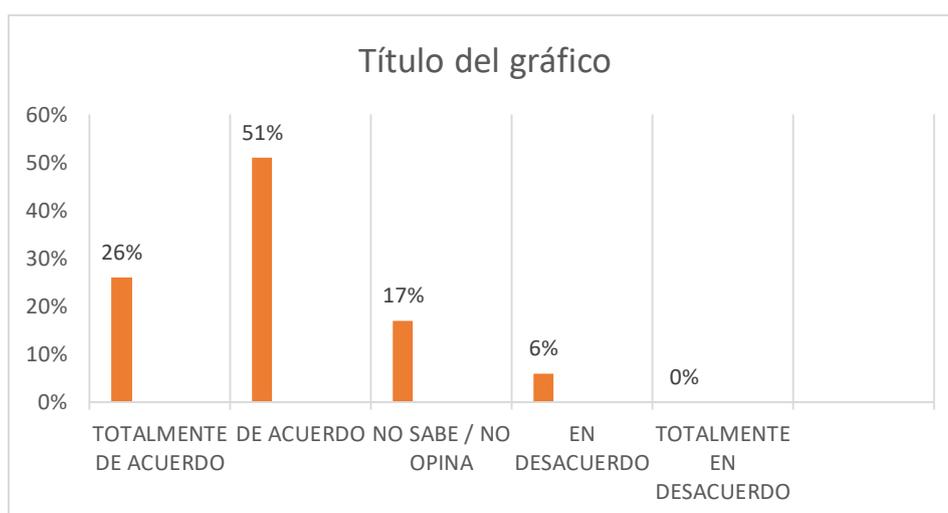


Figura 5: Imagen Institucional de la Empresa (Ítem 5).

Fuente: Tabla 5

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 51% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que el incorrecto uso del correo electrónico laboral estaría perjudicando la imagen de la empresa
- Mientras que otro 26% indico que están totalmente de acuerdo.

6. ¿Cree usted que la empresa cuida su imagen institucional aplicando mecanismos de control en el uso del correo electrónico laboral?

Tabla N° 06

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	19	19	36%	36%
DE ACUERDO	29	48	55%	91%
NO SABE / NO OPINA	2	50	4%	95%
EN DESACUERDO	2	52	4%	99%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	53	1%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 06

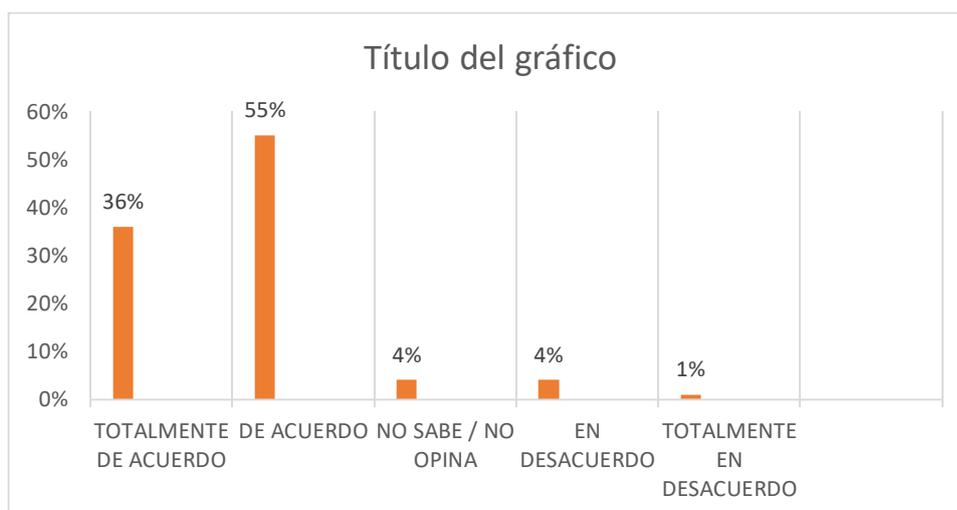


Figura 6: Imagen Institucional de la Empresa (Ítem 6).

Fuente: Tabla 6

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 55% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que la empresa cuida su imagen institucional aplicando mecanismos de control en el uso del correo electrónico laboral.
- Mientras que otro 26% indico que están totalmente de acuerdo.

7. ¿Considera usted que el empleador debería emitir un aviso previo a la fiscalización del correo electrónico laboral y así evitar conflictos internos?

Tabla N° 07

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	14	26%	26%
DE ACUERDO	27	41	51%	77%
NO SABE / NO OPINA	8	49	15%	92%
EN DESACUERDO	3	52	6%	98%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	53	2%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 07

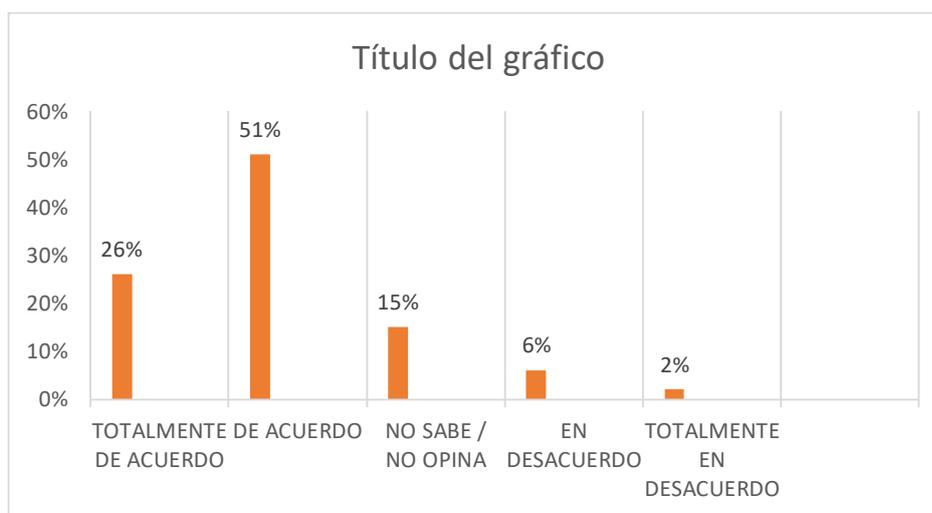


Figura 7: Preservar la buena costumbre dentro del trabajo (Ítem 7).

Fuente: Tabla 7

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 51% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que el empleador debería emitir un aviso previo a la fiscalización del correo electrónico laboral y así evitar conflictos internos
- Mientras que otro 26% indico que están totalmente de acuerdo.

8. ¿El empleador le ha brindado métodos de inducción o semejantes respecto al uso del correo electrónico cuando inició su relación laboral?

Tabla N° 08

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	14	26%	26%
DE ACUERDO	29	43	55%	81%
NO SABE / NO OPINA	6	49	11%	92%
EN DESACUERDO	4	53	8%	100%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	53	0%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 08

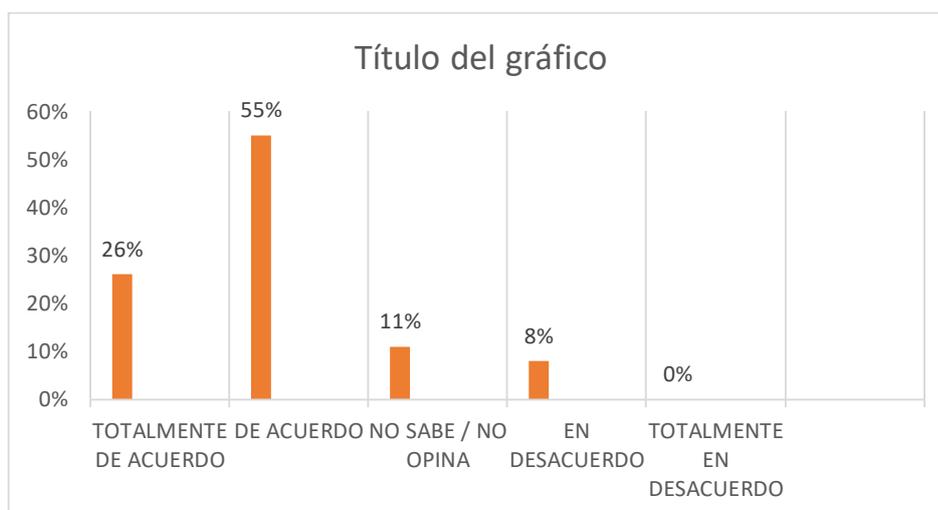


Figura 8: Preservar la buena costumbre dentro del trabajo (Ítem 8).

Fuente: Tabla 8

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 55% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que el empleador ha brindado métodos de inducción o semejantes respecto al uso del correo electrónico cuando inició su relación laboral
- Mientras que otro 26% indico que están totalmente de acuerdo.

9. ¿se especifica cual es el procedimiento que utiliza su empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral otorgado en el reglamento interno de trabajo?

Tabla N° 09

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	0%	0%
DE ACUERDO	0	0	0%	0%
NO SABE / NO OPINA	32	32	60%	60%
EN DESACUERDO	16	48	30%	90%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	53	10%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

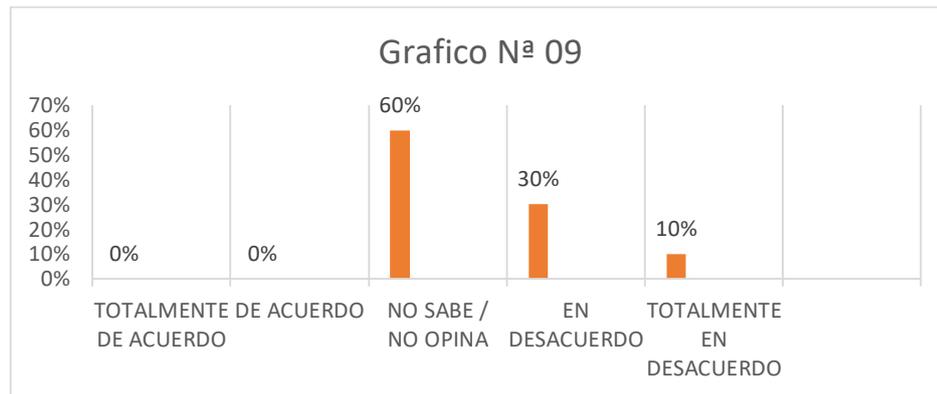


Figura 9: Cumplimiento del contrato y reglamento Interno (Ítem 9).

Fuente: Tabla 9

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 60% de los trabajadores manifestaron que no sabe si se especifica el procedimiento que utiliza el empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral
- Mientras que otro 30% indico que están desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo debido a que no existe este tema en el reglamento interno.

10. ¿Cree usted que se debería incluir nuevas normas en el reglamento interno o contrato de trabajo para mejorar la situación actual de la empresa respecto a la fiscalización del correo electrónico laboral?

Tabla N° 10

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	15	15	28%	28%
DE ACUERDO	25	40	47%	75%
NO SABE / NO OPINA	9	49	17%	92%
EN DESACUERDO	4	53	8%	100%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	53	0%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 10

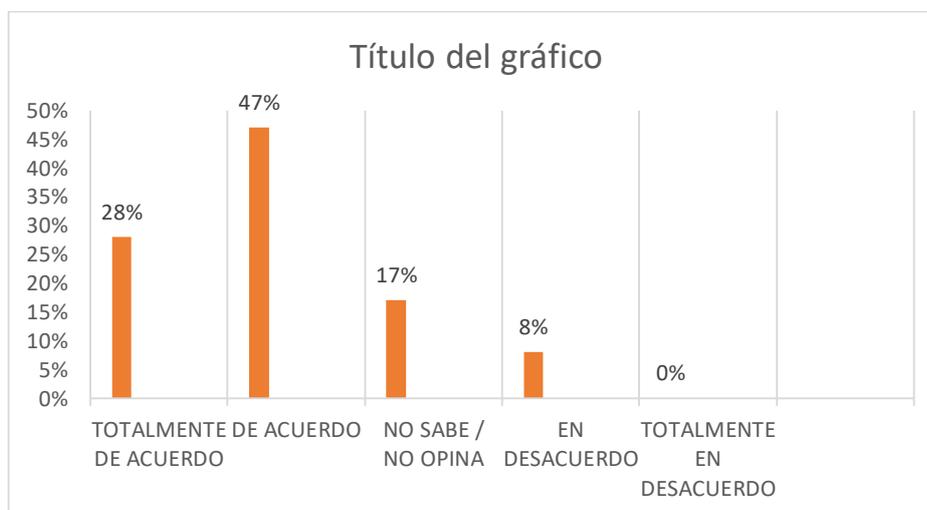


Figura 10: Cumplimiento del contrato y reglamento Interno (Ítem 10).
Fuente: Tabla 10

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 47% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que se debería incluir nuevas normas en el reglamento interno o contrato de trabajo para mejorar la situación actual de la empresa respecto a la fiscalización del correo electrónico laboral

11. ¿Ha utilizado alguna vez usted el correo electrónico laboral con fines personales?

Tabla N° 11

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	9	17%	17%
DE ACUERDO	28	37	53%	70%
NO SABE / NO OPINA	11	48	20%	90%
EN DESACUERDO	3	51	6%	96%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	53	4%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 11

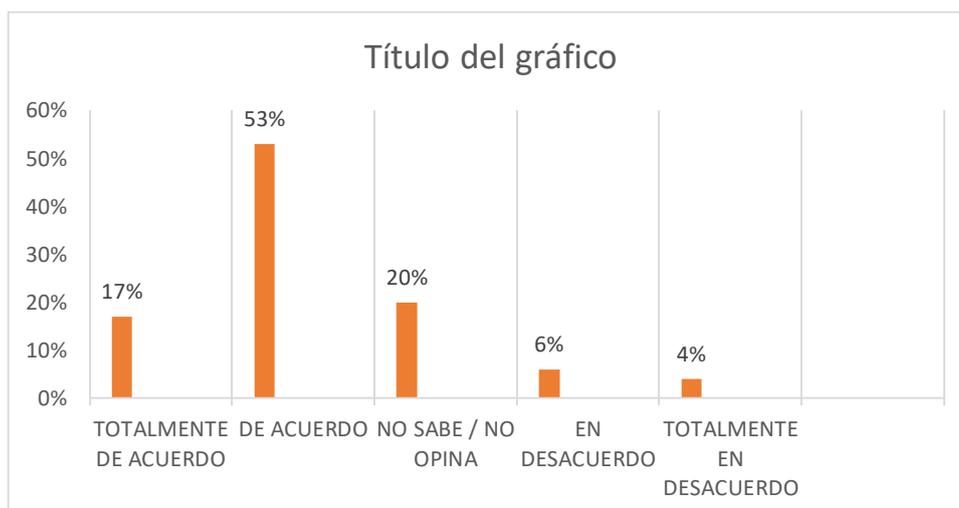


Figura 11: Utilizar de forma correcta el correo electrónico laboral (Ítem 11).

Fuente: Tabla 11

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 53% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que han utilizado alguna vez usted el correo electrónico laboral con fines personales.

12. ¿Cree usted que el mal uso del correo electrónico laboral podría causar una amonestación o despido de su trabajo?

Tabla N° 12

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	10	19%	19%
DE ACUERDO	32	42	60%	79%
NO SABE / NO OPINA	4	46	8%	87%
EN DESACUERDO	6	52	11%	98%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	53	2%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Gráfico N° 12

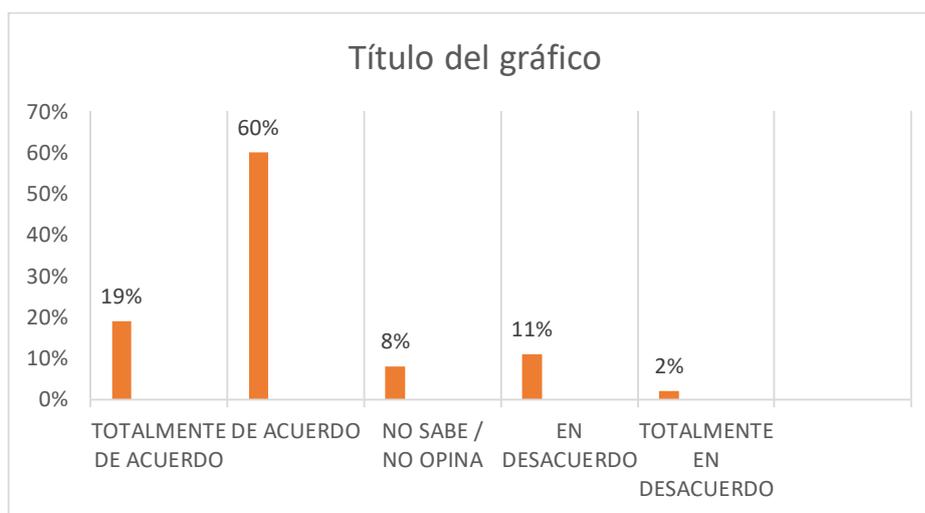


Figura 12: (Utilizar de forma correcta el correo electrónico laboral, Ítem 12).

Fuente: Tabla 12

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 60% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que el mal uso del correo electrónico laboral podría causar una amonestación o despido de su trabajo

13. ¿Considera Ud. que la forma de fiscalización del correo electrónico laboral vulnera derechos privados como el derecho a la intimidad?

Tabla N° 13

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	12	12	23%	23%
DE ACUERDO	27	39	51%	74%
NO SABE / NO OPINA	9	48	17%	91%
EN DESACUERDO	4	52	7%	98,5%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	53	2%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 13

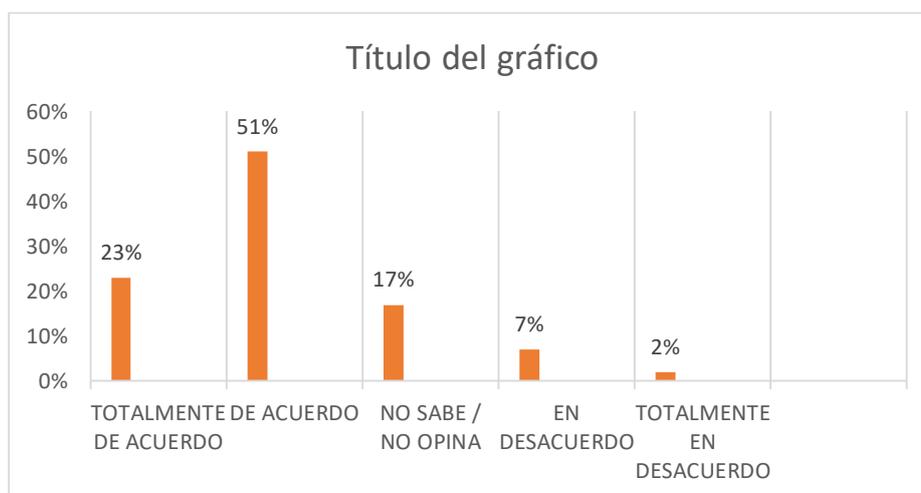


Figura 13: Privacidad del trabajador (Ítem 13).

Fuente: Tabla 13

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 78% de los trabajadores manifestaron que están en desacuerdo que la forma de fiscalización del correo electrónico laboral vulnera derechos privados como el derecho a la intimidad.
- Mientras que otro 51% está de acuerdo.

14. ¿Considera Ud. que el correo que le brindaron pasa a ser de su entera propiedad y privacidad?

Tabla N° 14

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	12	12	23%	23%
DE ACUERDO	20	32	38%	61%
NO SABE / NO OPINA	12	44	23%	84%
EN DESACUERDO	7	51	13%	97%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	53	3%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 14

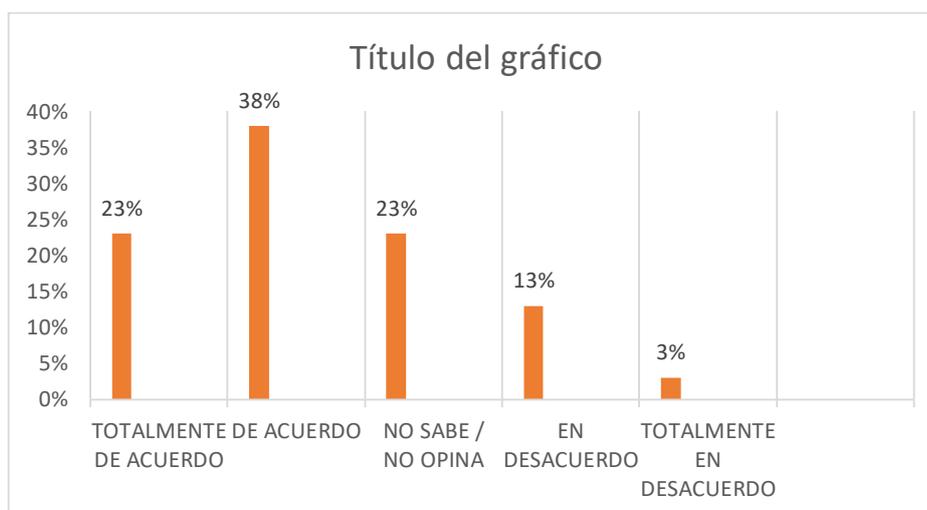


Figura 14: Privacidad del trabajador (Ítem 14).

Fuente: Tabla 14

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 38% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que el correo que les brindaron pasó a ser de su entera propiedad y privacidad.
- Mientras que otro 23% no opinan.

15. ¿Considera Ud. que el empleador puede acceder y fiscalizar el contenido privado de los mensajes enviados o recibidos en el correo electrónico laboral que le brindaron sin su consentimiento?

Tabla N° 15

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	16	30%	30%
DE ACUERDO	23	39	43%	73%
NO SABE / NO OPINA	5	44	10%	83%
EN DESACUERDO	8	52	15%	98%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	53	2%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 15

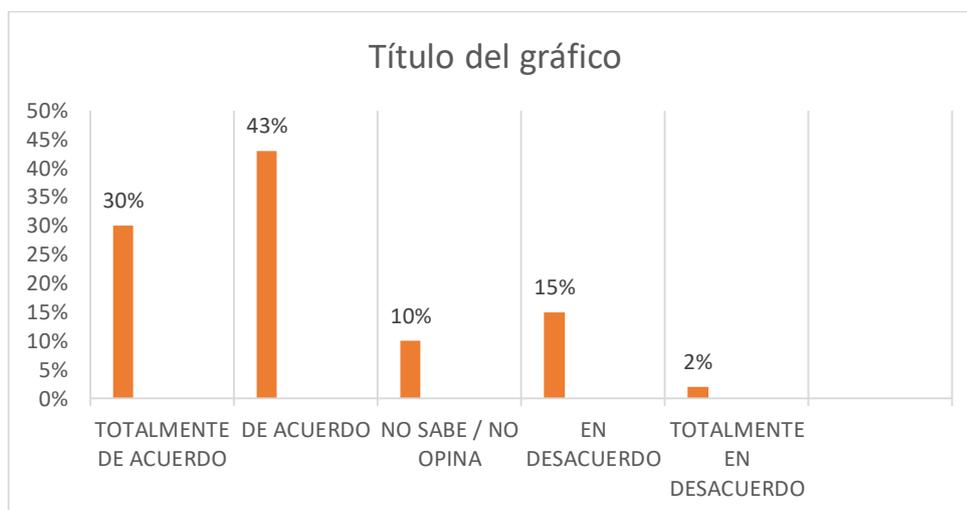


Figura 15: Secreto de las comunicaciones (Ítem 15).

Fuente: Tabla 15

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 43% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que el empleador puede acceder y fiscalizar el contenido privado de los mensajes enviados o recibidos en el correo electrónico laboral que le brindaron sin su consentimiento.

16. ¿Considera Ud. que su empleador fiscaliza su correo electrónico sin su consentimiento?

Tabla N° 16

	fi	FI	hi%	HI%
TOTALMENTE DE ACUERDO	19	19	36%	36%
DE ACUERDO	22	41	42%	78%
NO SABE / NO OPINA	6	47	11%	89%
EN DESACUERDO	5	52	9%	98%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	53	2%	100%
TOTAL	53		100%	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas SIDERPERU, COPEINCA Y CFG INVESTMENT.

Grafico N° 16

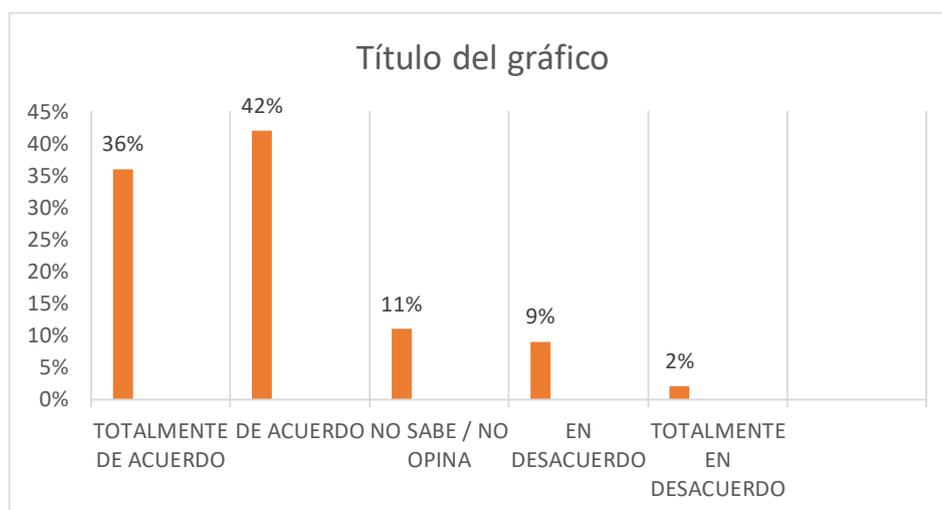


Figura 16: Secreto de las comunicaciones (Ítem 16).

Fuente: Tabla 16

Análisis de resultado:

- En la Tabla y Figura, se observa que el 42% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que su empleador fiscaliza su correo electrónico sin su consentimiento.
- Mientras que otro 36% están totalmente de acuerdo.

PRUEBA DE HIPOTESIS:

Prueba de hipótesis de Chi cuadrado

Posteriormente se ha procedido a realizar la prueba de chi cuadrado para ello se ha realizado las siguientes tablas de contingencia

1. Tabla de contingencia entre la fiscalización unilateral del empleador al correo electrónico laboral vs el procedimiento que utiliza el empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral otorgado en el reglamento interno de trabajo

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
3. ¿Considera usted que su empleador fiscaliza de forma unilateral el correo electrónico laboral que se le otorgó? *						
9. Considera usted que se especifica cual es el procedimiento que utiliza su empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral otorgado en el reglamento interno de trabajo?	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

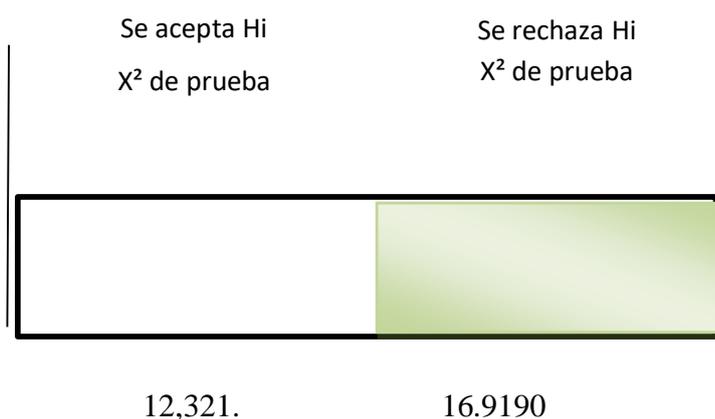
Al momento de contratarlo se le otorgo e hizo saber que se le fiscalizara el uso del correo electrónico laboral?*Considera usted que se especifica cual es el procedimiento que utiliza su empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral otorgado en el reglamento interno de trabajo? tabulación cruzada.

Recuento

		Considera usted que se especifica cual es el procedimiento que utiliza su empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral otorgado en el reglamento interno de trabajo?				Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opina	En desacuerdo	
Al momento de contratarlo se le otorgo e hizo saber que se le fiscalizara el uso del correo electrónico laboral?	Totalmente de acuerdo	4	5	5	1	15
	De acuerdo	1	1	0	2	4
	No opina	3	11	2	3	19
	En desacuerdo	6	5	1	3	15
Total		14	22	8	9	53

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,321 ^a	9	,196
Razón de verosimilitud	11,617	9	,236
Asociación lineal por lineal	,178	1	,673
N de casos válidos	53		
a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.			

GRAFICO



Para el desarrollo de la presente tesis se está usando un coeficiente de confianza del 95% por lo que el nivel de significancia es de 5% (0.05%), con grados de libertad de 9 según la tabla del Chi – Cuadrado, estableciendo su valor límite de 16.9190 y según el análisis realizado tenemos un valor de 12,321. Es por ello que podemos realizar la siguiente conclusión, que de acuerdo al rango que es de 0 a 16.9190, el resultado que obtuvimos está dentro del límite establecido, con esto podemos demostrar que la hipótesis de investigación realizada es aceptada en su totalidad.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Se realizó la aplicación del cuestionario a los trabajadores de tres empresas, Copeinca SAC, CFG Investment SAC y Siderperu SAA. En las cuales se llevó a cabo dicha encuesta para determinar la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, obteniéndose satisfactoriamente los siguientes resultados:

Según la tabla N^a 01, en cuanto al ítem que materializa que al momento de contratarlo se le otorgó e hizo saber que se fiscalizará el uso del correo electrónico laboral y se obtuvo como resultado que; 28% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que si se les emitió un aviso previo para poder fiscalizar sus correos electrónicos laborales, mientras el 36% de los trabajadores indicaron que no recuerdan que se les haya indicado sobre la fiscalización de sus correos electrónicos por otro lado un 28% de trabajadores indicaron que están en desacuerdo porque al contratarlos no se les indico que serían fiscalizados sus correos electrónicos laborales; según la tabla N^a 02, en base al ítem que el si el reglamento interno expresa claramente la finalidad del correo electrónico laboral se obtuvo los siguientes resultados el 62% de los trabajadores a expresado que desconoce que el reglamento interno de trabajo exprese claramente la finalidad del correo laboral y mientras el 36% de los trabajadores indicaron estar en desacuerdo porque el reglamento interno de trabajo no expresa claramente la finalidad del correo; Según la tabla N^a 03, en base al ítems sobre si consideran que su empleador fiscaliza de forma unilateral su correo que se les otorgo, en lo que 53% de los trabajadores manifestaron estar en desacuerdo en cuanto a la fiscalización arbitraria por parte del empleador y un 47% de los trabajadores indicaron desconocer este hecho; según la tabla N^a 04, en base al ítems sobre si la empresa hace cumplir lo estipulado en el reglamento interno respecto a la fiscalización del correo los trabajadores indicaron que desconocen sobre si la empresa hace cumplir lo estipulado en RIT, mientras otro 47% de los trabajadores indica estar en desacuerdo pues la empresa no respeta su derecho a la privacidad al momento de fiscalizar.

Estos datos se encuentran corroborados con lo establecido por Alvarado y Bussenius, (2007) en su tesis titulada: “El E-mail laboral en Chile”, en su Memoria para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile. tienen como objetivo principal “Dar cuenta de los principales problemas e interrogantes que se plantean en relación con la utilización del e-mail laboral en la empresa, Concluyen lo

siguiente: “El correo electrónico y, en general, las nuevas tecnologías han contribuido a incrementar las facultades del empleador y con ello las naturales tensiones existentes entre los intereses de las partes contratantes; particularmente entre la potestad jurídica de mando del empleador, este último, desde que el incremento del poder directivo ha reforzado también su potencial peligrosidad, pudiendo suponer mayores vulneraciones a derechos fundamentales del trabajador”.

Estos resultados se ven fundamentados por Guerrero (2012), quien sostiene que la facultad del empleador es de implantar un régimen disciplinario que contemple el uso de las herramientas informáticas en el reglamento interno de trabajo proporcionados a los trabajadores, con el fin de evitar abusos en este sentido, propiamente en el correo electrónico.

En efecto cabe acotar que de los resultados obtenidos nos permiten discutir que en primer lugar no existe una norma legal que establezca la fiscalización laboral del correo electrónico y es por ello que dichas empresas en mención tampoco lo tienen regulados es sus RIT, tampoco expresa claramente cuál es la finalidad del correo, pero si se les otorgó un correo electrónico al momento de contratarlos para facilitar la comunicación y dar mayor rapidez a sus labores administrativas en cuanto al intercambio de información y que también se les expresó que se les será fiscalizado dicho correo ya que su finalidad es exclusivamente laboral por lo que el trabajador asume cumplir o someterse a los mandatos que le distribuya su empleador; y estos al encontrarse subordinados el empleador muchas veces lleva acabo la fiscalización del correo sin previo aviso ni consentimiento del trabajador.

Según la tabla N^a 05 respecto a ítem que si se da un inadecuado uso del correo electrónico por parte del trabajador afectaría la imagen de la empresa, el 51% de los trabajadores respondieron estar de acuerdo que el incorrecto uso del correo afectaría la imagen empresarial, mientras el 26% de los trabajadores manifestaron que están totalmente de acuerdo y un 17% de los encuestados no sabe si el incorrecto uso perjudicaría la imagen de la empresa; según la tabla N^a 06 respecto al ítem si la empresa cuida la imagen institucional aplicando mecanismos de control en cuanto al uso del correo, el 55% de los trabajadores respondieron estar de acuerdo y un 26% indico estar totalmente de acuerdo que la empresa cuida su imagen institucional aplicando mecanismos de control; según la tabla N^o 07 en cuanto al ítem que si el empleador debería emitir un aviso previo a la fiscalización del correo electrónico laboral y así evitar conflictos, el 26% indico estar totalmente de acuerdo, mientras el 51% indico estar de acuerdo que el empleador debería emitir un previo aviso a

la fiscalización del correo, por otro lado un 15% de los trabajadores indicaron que no sabían si se debería o no emitir previo aviso para tal procedimiento de fiscalización; según la tabla N^a 08 en cuanto al ítem si el empleador ha brindado métodos de inducción o semejantes respecto al uso del correo electrónico cuando inician su relación laboral, el 26% de los trabajadores indico estar totalmente de acuerdo, el 55% de estos indico estar de acuerdo que el empleador si brindo métodos de inducción o semejantes respecto al uso del correo.

Estos datos se corroboran con lo establecido por Cruz y Gutiérrez (2013). En su tesis titulada: “Legalidad de las sanciones originadas por el control y monitoreo del correo electrónico laboral, en el sector privado costarricense, frente al derecho a la intimidad” tesis para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho de Costa Rica. Concluye: “El empleador no vulneraría los derechos privados del trabajador si previamente ha existido un acuerdo permisivo donde el empleador pueda acceder a fiscalizar sin aviso previo.”

Así mismo se corroboran con López y Orrego (2007). En su tesis titulada: “El correo electrónico y su relación con el derecho de trabajo” en su Memoria de Prueba para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, concluyen: “Existe la colisión de dos derechos protegidos por la constitución, por lo que es una controversia que legalmente no se ha podido establecer una norma que sea clara al momento de resolverla”.

Del mismo modo estos datos se fundamentan por Oviedo (2003), quien establece que una vez que el empleador ya haya establecido y organizado las actividades laborales a cumplir, este aplicara la fiscalización laboral, en la medida que se esperara que el trabajador haya cumplido fielmente a lo establecido en el contrato y se haya adaptado.

En tal sentido cabe mencionar que si realmente se da un uso indebido al correo proporcionado por el empleador se estaría perjudicando la imagen institucional y como consecuencia traería pérdidas económicas y mala reputación a tales empresas, por ello el empleador tiene facultades para contratar a las personas más idóneas para ocupar puestos de trabajo, dirigir, organizar, guiar, fiscalizar y sancionar la labor e incluso poder variar el horario de trabajo, es el encargado de cuidar la imagen de la empresa a través de mecanismos de inspección sobre su uso que bien puede ser mediante el monitoreo sobre la entrada y salida de la información de la cuenta de correo, su remitente y destino, y también identificar el monitoreo del contenido del correo. Debe el empleador implantar filtros para descubrir términos claves. Es preciso mencionar que los accesos a los contenidos de los correos electrónicos son fáciles cuando se utiliza los sistemas corporativos de la institución, existen programas que permite la lectura de los correos electrónicos desde el centro de trabajo, Cabe

indicar que, para utilizar ese tipo de programas, el software comunica a los trabajadores, que van a ser monitoreados, por otro lado, para evitar futuro conflictos debe de establecer y comunicar previamente la fiscalización del correo laboral.

Según la tabla N^a 09 en cuanto al ítem se detalla cual es el procedimiento que utiliza el empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral otorgado en el RIT, el 60% indico no saber si en el RIT específica cual es el procedimiento para fiscalizar el correo electrónico, el 30% de los trabajadores indicar estar en desacuerdo y un 10% está en total desacuerdo debido a que no está contemplado en el RIT el procedimiento en cuanto a la fiscalización del correo; según la tabla N^a 10 en cuanto al ítem sobre si se debe de incluir nuevas normas en el RIT o en el contrato para mejorar la situación actual de la empresa respecto a la fiscalización el 28% de los trabajadores indicaron estar totalmente de acuerdo y un 47% de los trabajadores indicó estar de acuerdo que se incluya nuevas clausulas el RIT y el contrato de trabajo para mejorar las relaciones laborales y mientras un 17% de los encuestados indicaron no saber ni opinar; según la tabla N^a 11 sobre el ítem si el trabajador a utilizado alguna vez el correo electrónico laboral con fines personales respondió el 17% totalmente de acuerdo y un 53% de acuerdo que si efectivamente han utilizado dicho correo para enviar mensajes ajenos al trabajo y mientras un 20% no sabe o no recuerda haberlo utilizado; según la tabla N^a 12 en cuanto al ítem si el mal uso del correo electrónico podría causar una amonestación o despido del trabajo, el 19% de los trabajadores indico estar totalmente de acuerdo y un 60% estar de acuerdo es decir son conscientes que si un mal uso podría perjudicarlos en cuanto a su trabajo.

Estos resultados se corroboran con lo establecido por Barría, (2009). En su tesis titulada: “El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: el control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa”, en su tesis para optar al grado de licenciada en ciencias jurídicas y sociales de Chile. La autora concluye que no hay norma que regule la fiscalización del correo electrónico y el poder de dirección del empresario estaría limitada porque colisionaría con derechos fundamentales como la privacidad y la dignidad.

También por otro lado se corrobora con Mercado (2012), en su tesis para obtener el título profesional de abogada “El poder de dirección del empleador en su facultad de fiscalización frente al derecho a la intimidad del trabajador en la relación laboral, Arequipa 2004-2012”. Tiene como objetivo general “Analizar el poder de fiscalización y la limitación dentro del

régimen laboral nacional”. La autora concluye: “Debido al vacío de la ley y al no existir pronunciamiento alguno respecto a la problemática en cuestión, existen daños a la privacidad del trabajador”.

Estos datos están fundamentados por Belén (2003) quien plantea que según manifiestan los estudios especializados, la utilización del correo electrónico laboral es cada vez más privada o, dicho de otra manera, se incrementa la utilización del mismo con fines ajenos a los propios del contrato de trabajo. Se calcula que alrededor de un 42% de los empleados usa el ordenador desde la oficina para temas personales¹⁵. Se trata de un novedoso medio de comunicación, que ha sido adoptado prácticamente en todas las empresas, pero cuya introducción plantea algunas incertidumbres.

Finalmente a ello cabe acotar que no hay un procedimiento establecido para fiscalizar dicho correo en el RIT o en el contrato y este sería el punto de la controversia que al no estar regulador el procedimiento el trabajador por su lado podría darle un uso no adecuado o con finalidad personal y ante esto el empleador actuaría de manera arbitraria fiscalizando sin previo aviso y sin consentimiento del trabajador vulnerando de esta manera derechos constitucionales como son el derecho a la privacidad, intimidad, la imagen y el secreto de las comunicaciones derecho que son irrenunciables y como consecuencia provocaría primeramente una amonestación o incluso un despido al trabajador y como respuesta a ello la reacción del trabajador sería demandar por todos los derechos que se le ha sido vulnerado agravando más la situación laboral y económica para ambas partes.

De los resultados de la tabla N^a 13 en cuanto al ítem de que si la manera de fiscalizar el correo electrónico laboral vulneraría derechos privados como derecho a la intimidad estos fueron los resultados obtenidos: el 23% de los trabajadores indicaron estar totalmente de acuerdo y un 51% indico estar de acuerdo que si afecta su derecho a la intimidad la fiscalización sin previo aviso y mientras un 17% de los trabajadores indicaron no saber sobre tal afectación a su derecho porque nunca utilizaron el correo con finalidad personal; según la tabla N^a 14 en cuanto al ítem si el correo que le brindaron al trabajador pasaría a ser de su entera propiedad y privacidad, el 23% de los trabajadores indicaron estar totalmente de acuerdo y un 38% están de acuerdo que si efectivamente al momento de brindarles tal correo esto ya es de su entera propiedad, mientras el 23% no sabe y no opina y el 13% están en desacuerdo pues afirman que el correo sigue siendo de la empresa ya que esta les brinda únicamente con fines administrativos de la empresa; según la tabla N^a 15 en cuanto a su ítem

que si el empleador puede acceder y fiscalizar el contenido privado de los mensajes enviados y recibidos sin su consentimiento, el 30% está totalmente de acuerdo y el 43% en acuerdo que el empleador puede ingresar a fiscalizar su correo sin su consentimiento debido a que no le temen a nada ya se solo lo usan con fines netamente de la empresa, mientras un 10% no sabe de este tema, por otro lado el 15% de los trabajadores manifestaron estar en desacuerdo debido que si esto hace el empleador estaría vulnerando sus derecho a la privacidad; y por ultimo según la tabla N^a 16 en cuanto a su ítem si considera que su empleador fiscaliza su correo electrónico sin su consentimiento, se obtuvo que el 36% está totalmente de acuerdo y un 42% de acuerdo confirmando así que si efectivamente el empleador fiscaliza sus correos electrónicos sin su consentimiento de estos, el 11% de los trabajadores no sabe si esto ocurre y un 9% está en desacuerdo por lo cual afirman que su empleador no fiscaliza su correo electrónico sin sus consentimiento.

Esto datos se corrobora con la investigación de Millas, Nogués y Rivera (2003), en su tesis titulada en Chile, “El correo electrónico y las implicancias de su utilización desde la perspectiva del derecho constitucional y laboral” tienen como objetivo general “Determinar en qué medida está implicada el rol fiscalizador del empleador en la supervisión del correo electrónico”, concluyen que “El correo electrónico tiene carácter personalísimo y no puede ser objeto de fiscalización sin la aceptación del propietario de dicho correo, por lo que si sucediese se vulneraria los derechos privados del trabajador.”

Por otro lado, también se corroboran con la investigación de: Espinoza (2017) en su tesis para optar el título de abogado “El derecho al secreto e inviolabilidad de comunicaciones y documentos privados del trabajador vs el poder de dirección del empleador en la relación laboral” Tiene como objetivo general “Analizar la colisión de intereses en la relación laboral frente al uso de medios tecnológicos”. Concluye de esta manera: “El Empleador debe ejercer sus derechos sin recortar el ejercicio de los derechos fundamentales que tiene el trabajador como ciudadano, de manera que ningún mecanismo de control pueda violar los derechos privados del trabajador.

Estos datos se fundamentan con Gaceta (2017) donde establece que el correo electrónico laboral como herramienta de trabajo brindada por el empleador, puede sujetarse a condiciones directamente ligadas al cumplimiento de las obligaciones emanadas del reglamento interno y contrato de trabajo, y restringiéndose su aplicación para fines personales o no relacionados a los fines de la empresa de acuerdo al principio de buena fe que debe primar en las relaciones laborales. Sin embargo, debido a que la utilización del

correo electrónico importa la interacción de comunicaciones de texto, imágenes y otros documentos entre un emisor y un remitente, su monitoreo o control puede traer serios problemas a la intimidad del trabajador, siendo necesario en muchos casos que las intervenciones al correo electrónico ejecutadas por el empleador sean sometidas a los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Finalmente acotamos que al igual de los dos tesis citados concordamos debido a que si bien es cierto que el correo electrónico sea brindado por el empleador y su finalidad sea netamente para temas concernientes a la empresa y que el empleador puede fiscalizar, pero debe tener en cuenta que no vulnere derechos constitucionales del trabajador y para que esto no ocurra debe establecer un debido procedimiento y con un previo aviso y una debida autorización del trabajador, debe el empleador ejercer sus derechos sin embargo, estos no son absolutos, dado a que colisionan con derechos fundamentales e inespecíficos del trabajador, los cuales son derechos de carácter privado. Por lo que dicho correo si seria de su entera propiedad y el contenido de su absoluta privacidad del trabajador. Tal como el tribunal lo establecido en: exp 1054-2004-AA – 16/09/2014- el caso SERPOST SA, Exp.Nº 03599-2010- PA/TC - 23/04/2012. El caso Telefónica gestión de servicio compartidos S.A.C, STC, Caja municipal de ahorro y crédito S.A. - 01/08/2011, etc.

V. CONCLUSIONES:

Se determina de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por él trabajador.

En este sentido se tiene que no existe una norma o procedimiento expreso dentro del reglamento interno de trabajo que regule la fiscalización del correo electrónico laboral mientras que internamente pese aun si no existiesen estas, si se fiscaliza unilateralmente por parte del propio empleador.

Posteriormente se determina de qué forma se utiliza el correo electrónico laboral por parte del trabajador dentro de la empresa, por lo que un gran porcentaje de trabajadores encuestados señalo que si han utilizado el correo electrónico laboral para fines personales.

En ese mismo orden de ideas se logró evaluar los criterios que establece el empleador al momento de fiscalizar el correo electrónico laboral, la jurisprudencia nacional establece que el empleador solo tienes dos formas de fiscalizar el correo electrónico laboral y seria mediante mandato judicial o el consentimiento del propio trabajador mediante un aviso previo.

Además, se logra señalar las limitaciones de la fiscalización laboral del empleador frente al correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, los cuales están referidos a los derechos privados como la privacidad y el secreto a las comunicaciones, pero en lo absoluto los empleadores de las empresas encuestadas los omiten producto del desconocimiento de las normas u otra razón.

Finalmente se logró precisar el procedimiento más adecuado para equilibrar el derecho a la intimidad del trabajador y el poder de fiscalización del empleador, los cuales son corroborados con lo establecido en la norma, siendo estos el aviso previo y el mandato judicial surgidos a partir de ciertos casos relacionados al tema de la presente investigación.

VI: RECOMENDACIONES:

Recomendar a los empleadores de las empresas locales que a fin de evitar problemas judiciales a raíz de los últimos procesos con fallos a favor del demandante o trabajador y consecuentemente su reincorporación al trabajo, crear normas en el reglamento interno de trabajo o incluir cláusulas en su contrato de trabajo que señalen el mecanismo o procedimiento de la fiscalización del correo electrónico laboral que a su vez estén permitidas o establecido por la corte suprema y el tribunal constitucional los cuales han sido las dos instituciones que se han manifestado sobre el asunto.

Recomendar a los trabajadores que hagan prevalecer su derecho constitucional a la privacidad, y que por otra parte utilicen de manera correcta las herramientas de trabajo que les brinda su empleador, y tener siempre presente que cada herramienta brindada por el empleador tiene su finalidad estrictamente laboral, a fin de que exista un ambiente armonioso en el centro laboral.

Finalmente recomendar a la población cuando ingresen a laborar a una empresa como trabajadores y se le entregue a su disposición un correo electrónico laboral, exigir que dichos empleadores les brinden charlas de inducción, referente a la forma de trabajo en donde se van a desenvolver, dado a que muchos de los casos judiciales existentes fueron producto de la ausencia de métodos de inducción al trabajador a su centro laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado y Bussenius (2007), El E-mail laboral en Chile (tesis de Licenciatura) de la Universidad de Chile, recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112139/dealvarado_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barría, (2009). El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: el control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa (tesis de licenciatura). De la Universidad de Chile, recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-barría_d/html/indexframes.html

Belén, (2003). Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/786247.pdf>

Casino, (2015). La potestad sancionadora de la administración y vuelta a la casilla de salida, recuperada

de: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/boletin/publico/boletin67/articulos_67/casino-rubio\(da_2_2015\).pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/boletin/publico/boletin67/articulos_67/casino-rubio(da_2_2015).pdf)

Castro, (2002). El uso legítimo del correo electrónico III, Recuperado de: <http://delitosinformaticos.com/delitos/correo5.shtml>

Cruz y Gutiérrez (2013). Legalidad de las sanciones originadas por el control y monitoreo del correo electrónico laboral, en el sector privado costarricense, frente al derecho a la intimidad (tesis de licenciatura) de la Universidad de Costa Rica, recuperado de: <http://iiij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/Legalidad-de-las-Sanciones-Originadas-por-el-control-y-monitoreo-del-correo-electr%C3%B3nico-laboral-en-el-sector-privado-costarricense-frente-al-derecho-a-la-intimidad.pdf>.

Constitución Política del Perú de 1993, recuperado

de: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

Compendio de Derecho Laboral Peruano, Ediciones Caballero Bustamante, Ejemplar 95, 2011, capítulo 2, pág. 62-63.

- Espinoza (2017). El derecho al secreto e inviolabilidad de comunicaciones y documentos privados del trabajador vs el poder de dirección del empleador en la relación laboral (tesis de bachiller) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1472>
- Gaceta (2017), Guía de soluciones Laborales, pag. 45.
- González de Patto, (2008). La Dimisión Provocada: Estudio Sistemático del art. 50 del Estatuto delos Trabajadores. Editorial de la Universidad de Granada. Granada, p. 170, recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/17804206.pdf>
- Grisolia, (2012). Manual de derecho laboral., AbeledoPerrot, 8va edición Buenos Aires, pág. 35
- Guerrero, (2014), Manual del derecho de trabajo, p 467.
- Hernández, (2014), Metodología de la Investigación, 6ta edición, recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, (1997), Poder de Dirección del Empleador, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- Infantes y Egusquiza, (2012) Manual de obligaciones del empleador y beneficios del empleador, recuperado de: <http://aempresarial.com/web/adicionales/files-lv/pdf/lab-01-manual-obligaciones.pdf>
- Jiménez, (2012). El poder de dirección del empleador y sus límites: la cibernética frente a los derechos laborales, recuperado de: <http://carlosjimenezlaboral.blogspot.com/2012/03/el-poder-de-direccion-del-empleador-y.html>
- Ley de Competitividad y Productividad Laboral, recuperado de: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Ley del Reglamento Interno de Trabajo, recuperado de: http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/95/PLAN_95_2016_RIT.PDF

Ley General del Trabajo, recuperado de:

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

López y Orrego (2007), El correo electrónico y su relación con el derecho de trabajo (tesis de licenciatura) de la Universidad de Chile, recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112996/delopez_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mercado (2012), El poder de dirección del empleador en su facultad de fiscalización frente al derecho a la intimidad del trabajador en la relación laboral, Arequipa 2004-2012 (tesis de bachiller) de la Universidad Católica Santa María de Arequipa, recuperado de:

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2087/62.1149.D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Millas, Negué y Rivera (2003), El correo electrónico y las implicancias de su utilización desde la perspectiva del derecho constitucional y laboral (tesis de licenciatura) de la Universidad de Chile, recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/114855>

Neves, (2004), “Introducción al Derecho Laboral”, Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, p. 15.

Neves (2004), Introducción al derecho laboral, Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Recuperado de:

<http://pintoasesorlegal.blogspot.com/2010/10/elementos-constitutivos-para-la.html>

Neves (2007), Introducción al Derecho Laboral; Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2da edición, pág. 31.

Oviedo, (2004). Control empresarial sobre los <<e-mails>> de los dependientes, Editorial: Hammurabi, Buenos Aires, Pág.65

Puntano, (2012). «Despido por el uso indebido de correo electrónico proporcionado como herramienta de trabajo personal., gaceta constitucional, N° 56, p. 171-181.

Pasarrato, (2011), El E-Mail Laboral, Derecho a la Intimidad e Inviolabilidad de la Correspondencia del Trabajador Vs. Poder de Dirección y Organización. Revista

Colegio de Abogados de La Plata de Argentina, Número 73. Recuperado de <http://ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=41540&print=2>

Toyama, (2011). Derecho Individual del Trabajo, Gaceta Jurídica, Primera Edición, Lima, pág. 36.

Toyama, (2011), Derecho Individual del Trabajo, Gaceta Jurídica, Primera Edición, Lima, pag.169

Toyama, (2011). Derecho Individual del Trabajo, Gaceta Jurídica, Tercera Edición, Lima, pag.174

Toyama, (2012). «Relaciones laborales y correos.

ANEXOS

ANEXO I: MATRIZ DE CONCISTENCIA

TÍTULO: FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR, CHIMBOTE – 2018.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Derecho laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Facultad fiscalizadora del empleador.	El empleador puede adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales comprobando que se realiza de acuerdo a lo previsto en sus instrucciones. (Oviedo, 2004)	Esta primera variable evaluará los derechos o facultades del empleador e intereses de la empresa.	Derechos del empleador	Normar y fiscalizar	1,2
				Exigir el cumplimiento de las medidas de control	3,4
			Intereses de la empresa	Imagen institucional	5,6
				Preservar la buena costumbre	7,8
Uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador	Como una herramienta de trabajo otorgada por el empleador también puede sujetarse a condiciones de uso directamente ligadas al cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo (Gaceta, 2017)	La segunda variable evaluará las obligaciones del trabajador y sus intereses personales en cuanto al uso del correo electrónico	Obligaciones del trabajador	Cumplir con el contrato y el reglamento interno	9,10
				Utilizar de forma correcta el correo electrónico laboral	11,12
			Intereses personales	Privacidad de trabajador	13,14
				Secreto de las comunicaciones.	15,16

ANEXO II: CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan 16 preguntas que deberá responder marcando con un aspa (x) en el casillero del número donde indique según las alternativas del cuadro de leyenda.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO SABE / NO OPINA	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DESACUERDO
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Al momento de contratarlo se le otorgó e hizo saber que se le fiscalizará el uso del correo electrónico laboral?					
2	Considera Ud. Que el reglamento interno de trabajo expresa claramente cuál es el correcto uso del correo electrónico laboral?					
3	¿Considera usted que su empleador fiscaliza de forma unilateral el correo electrónico laboral que se le otorgó?					
4	Considera Ud. ¿Que la empresa hace cumplir lo estipulado en el reglamento interno respecto a la fiscalización del correo electrónico laboral?					
5	¿Considera Ud. Que de dar un mal uso al correo electrónico estaría perjudicando la imagen de la empresa?					
6	¿Cree usted que la empresa cuida su imagen institucional aplicando mecanismos de control en el uso del correo electrónico laboral?					
7	Considera usted que el empleador debería emitir un aviso previo a la fiscalización del correo electrónico laboral y así evitar conflictos internos?					
8	El empleador le ha brindado métodos de inducción o semejantes respecto al uso del correo electrónico cuando inicio su relación laboral?					
9	¿se especifica cual es el procedimiento que utiliza su empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral otorgado en el reglamento interno de trabajo?					
10	¿Cree usted que se debería incluir nuevas normas en el reglamento interno o contrato de trabajo para mejorar la situación actual de la empresa respecto a la fiscalización del correo electrónico laboral?					
11	¿Ha utilizado alguna vez usted el correo electrónico laboral con fines personales?					
12	¿Cree usted que el mal uso del correo electrónico laboral podría causar una amonestación o despido de su trabajo?					
13	¿Considera Ud. Que la forma de fiscalización del correo electrónico laboral vulnera derechos privados como el derecho a la intimidad?					
14	¿Considera Ud. Que el correo que le brindaron pasa a ser de su entera propiedad y privacidad?					
15	¿Considera Ud. Que el empleador puede acceder y fiscalizar el contenido privado de los mensajes enviados o recibidos en el correo electrónico laboral que le brindaron sin su consentimiento?					
16	¿Considera Ud. Que su empleador fiscaliza su correo electrónico sin su consentimiento?					

ANEXO III: VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardoza Serrague, titular del DNI. N° 02855165, de profesión Docente, ejerciendo actualmente como Jefe de Oficina de Fondo Editorial, en la Institución Universidad César Vallejo de Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Coperinca, Siderperú, CFG INVESTMENT.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 28 días del mes de Septiembre del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NATIVIDAD Tealino Heredia, titular del DNI. N° 18905023, de profesión ABOGADO, ejerciendo actualmente como JEFE DE CEG-UCV., en la Institución UNIVERSIDAD César Vallejo SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en COPEINCA, SIDERPERÚ, CFG INVESTMENT

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 29 días del mes de Setiembre del 2018.


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Johana Jaly Rodríguez Zuñiga, titular del DNI. N° 43558422, de profesión Abogada, ejerciendo actualmente como Asesora Jurídica, en la Institución Hospital Regional "Eleazar Guzmán Barrón"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en COPEINCA, SIDERPERÚ, CFB INVESTMENT

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 28 días del mes de Setiembre del 2018


Firma

ANEXO IV: OFICIOS DE APLICACIONES DE ENCUESTA DIRIGIDO A LAS EMPRESAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Chimbote, 01 de Octubre de 2018.

OFICIO N° 158- 2018/ED-UCV-CHIMBOTE

Señor:

JOSE CARLOS GARCIA ALVAREZ
ADMINISTRADOR DE COPEINCA

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los estudiantes del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho DOMINGUEZ MUÑOZ, CESAR y OROZCO LOPEZ, JHON, a fin de que se les brinde autorización para aplicar una encuesta dirigida a los trabajadores administrativos, de la institución que usted dirige, dado que ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los estudiantes para su Tesis titulado: "FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR. CHIMBOTE 2018"

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.


Mg. Christian Romero Hidalgo
Director de la Escuela de Derecho



CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

043-354174



fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

C
Chimbote, 01 de Octubre de 2018.

OFICIO N° 155- 2018/ED-UCV-CHIMBOTE

Señor:
MIGUEL FLORES
ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA CFG INVESTMENT

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los estudiantes del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **DOMINGUEZ MUÑOZ, CESAR y OROZCO LOPEZ, JHON**, a fin de que se les brinde autorización para aplicar una encuesta dirigida a los trabajadores administrativos, de la institución que usted dirige, dado que ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los estudiantes para su Tesis titulado: "**FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR. CHIMBOTE 2018**"

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.




Mg. Christian Romero Hidalgo
Director de la Escuela de Derecho



CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

CARGO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Chimbote, 01 de Octubre de 2018.

OFICIO N° 156- 2018/ED-UCV-CHIMBOTE

Señor:
CHRISTIAN GALVEZ SILVA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS- AREA DE PERSONAL DE SIDER PERU
Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los estudiantes del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **DOMINGUEZ MUÑOZ, CESAR y OROZCO LOPEZ, JHON**, a fin de que se les brinde autorización para aplicar una encuesta dirigida a los trabajadores administrativos, de la institución que usted dirige, dado que ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los estudiantes para su Tesis titulado: "FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR. CHIMBOTE 2018"

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.


Mg. Christian Romero Hidalgo
Director de la Escuela de Derecho



cel: 96454691989

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

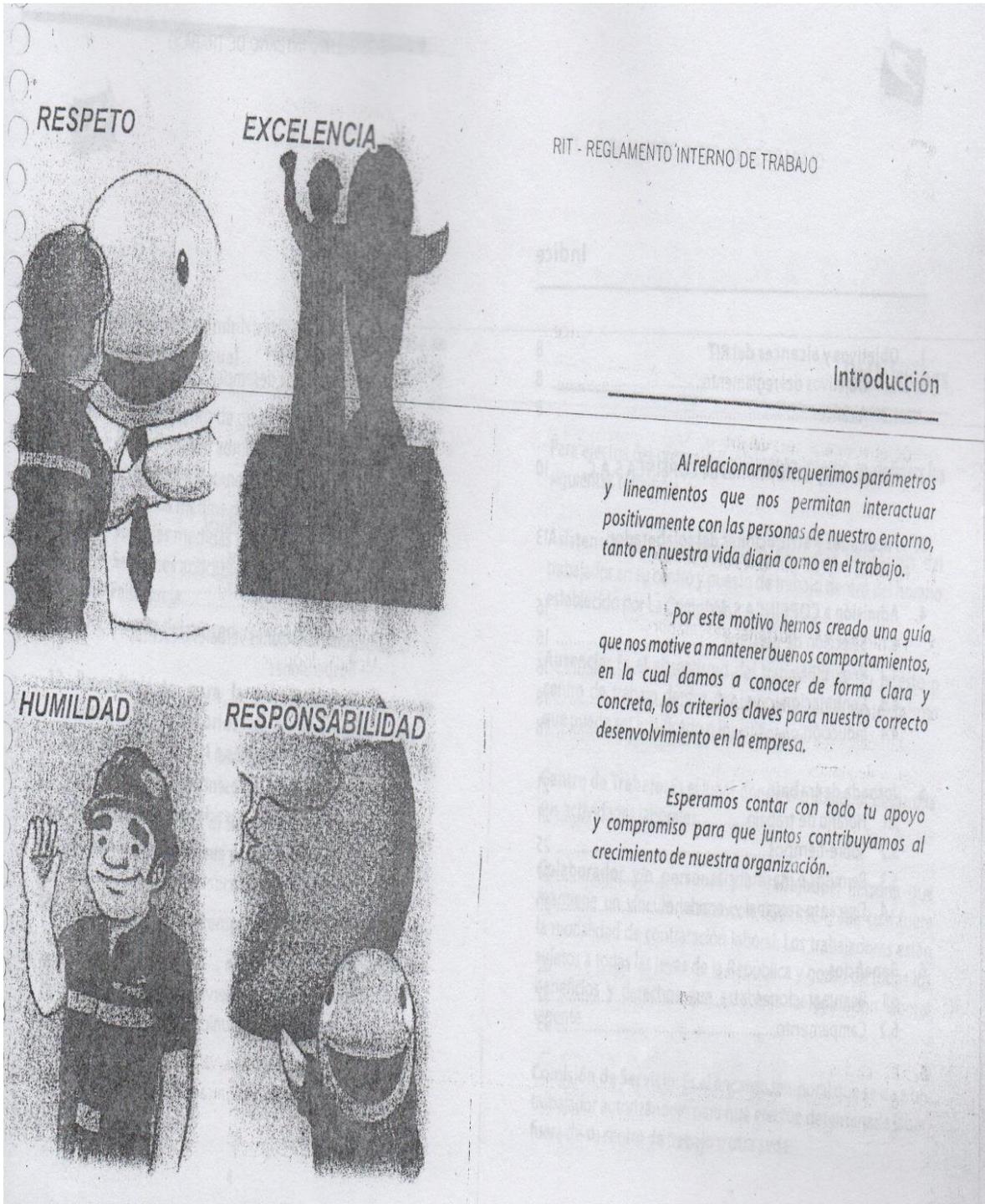
4241

483000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

ANEXO V: REGLAMENTOS INTERNOS DE LAS EMPRESAS

REGLAMENTO INTERNO DE COPEINCA





11. Procedimiento administrativo interno sobre caso de hostigamiento sexual	65
11.1 Marco teórico.....	65
11.2 Procedimiento de queja en primera instancia....	67
11.3 Procedimiento administrativo disciplinario interno en segunda instancia.....	70
11.4 Sobre los medios probatorios.....	70
11.5 Sobre las medidas cautelares.....	70
11.6 Sanciones aplicables dependiendo la gravedad..	71
11.7 Falsa queja.....	72
11.8 Reserva del procedimiento de investigación.....	72
12. Procedimiento para la prevención y sanción de actos discriminatorios de colaboradores real o supuestamente VIH positivos	74
13. Normas tendientes al fomento de la armonía laboral entre los trabajadores y la empresa	78
14. De los casos no contemplados	80
15. Disposición final	81

Definiciones

Para efectos del presente Reglamento Interno se definen los siguientes términos:

Asistencia: Es la concurrencia o presencia obligatoria del trabajador en su centro y puesto de trabajo dentro del horario establecido por La Compañía.

Ausencia: Es el absentismo del trabajador de su puesto o centro de trabajo dentro del horario establecido, el mismo que puede ser justificado o injustificado.

Centro de Trabajo: Es el lugar donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales.

Colaborador y/o personal y/o trabajador: Persona que mantiene un vínculo laboral con COPEINCA, sea cual fuere la modalidad de contratación laboral. Los trabajadores están sujetos a todas las leyes de la República y gozan de todos los beneficios y derechos que establece la legislación laboral vigente.

Comisión de Servicio: Es el encargo temporal que se da a un trabajador autorizándolo para que efectúe determinada labor fuera de su centro de trabajo u otra sede.

REGLAMENTO DE CFG INVESTMENT

CFG INVESTMENT S.A.C.

TITULO I GENERALIDADES

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

(D.S. N° 039-91-TR)

“MEJORES PERSONAS, MEJOR EMPRESA”

2013

INDICE

TITULO I	GENERALIDADES
TITULO II	AMBITO DE APLICACIÓN
TITULO III	DE LA INCORPORACION A CFG
CAPITULO I	DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
CAPITULO II	DE LA CONTRATACIÓN
TITULO IV	DE LA RELACION LABORAL
CAPITULO I	DEL PERIODO DE PRUEBA
CAPITULO II	DE LA JORNADA, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO
CAPITULO III	DEL DESCANSO SEMANAL Y EN DIAS FERIADOS
CAPITULO IV	DEL DESCANSO VACACIONAL
CAPITULO V	DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS
CAPITULO VII	DEL CONTROL DE ASISTENCIA
TITULO V	DE LAS REMUNERACIONES
TITULO VI	DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE CFG
TITULO VII	DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES
CAPITULO I	OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE FLOTA
	<ul style="list-style-type: none">• RESPONSABILIDADES DEL PATRON• RESPONSABILIDADES DEL SEGUNDO PATRON• RESPONSABILIDADES DEL INGENIERO DE MAQUINA• RESPONSABILIDADES DEL PRIMER MOTORISTA• RESPONSABILIDADES DEL SEGUNDO MOTORISTA• RESPONSABILIDADES DEL COCINERO• RESPONSABILIDADES DEL PANGUERO• RESPONSABILIDADES DEL TRIPULANTE• RESPONSABILIDADES DEL DELEGADO

TITULO VIII	DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL
CAPITULO I	SISTEMA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPETENCIAS
CAPITULO II	SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO
CAPITULO III	DE LA EVALUACIÓN MEDICA
CAPITULO IV	EVALUACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
TITULO IX	DEL FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONIA ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES
TITULO X	DE LA ATENCIÓN DE ASUNTOS LABORALES
TITULO XI	DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA DISCIPLINA LABORAL
CAPITULO I	DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
TITULO XII	DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
CAPITULO I	DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
TITULO XIII	DE LA CONDUCTA ETICA DEL PERSONAL
TITULO XIV	MEDIDAS ESPECIALES FRENTE AL VIH/SIDA EN EL CENTRO DE TRABAJO
TITULO XV	PROCEDIMIENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
TITULO XVI	PROHIBICION DE FUMAR EN LAS INSTALACIONES DEL CENTRO DE TRABAJO
TITULO XVII	CIRCUNTANCIAS NO CONTEMPLADAS
TITULO XVIII	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CFG INVESTMENT S.A.C.

TITULO I GENERALIDADES

ARTICULO I: El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por finalidad establecer las normas, derechos y obligaciones que regulan las relaciones entre CFG Investment (en adelante CFG) y sus colaboradores, de manera que se propicie la armonía laboral. CFG considera importante que todo el personal tenga pleno conocimiento de sus derechos, obligaciones y deberes los mismos que emanan principalmente del presente Reglamento, las políticas internas, la legislación nacional y demás normas legales aplicables.

Debe entenderse que las normas que contiene el presente Reglamento interno de Trabajo no implican restricción a la facultad administrativa de CFG de organizar sus actividades, fiscalizar el cumplimiento de las labores asignadas a cada colaborador y de aplicar las sanciones que correspondan. Sus normas tampoco reemplazan las obligaciones y funciones específicas de cada colaborador en razón al cargo que desempeñe, los procesos corporativos, ni implican variación de las disposiciones legales vigentes.

Debe entenderse que el presente Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento normativo interno de carácter general que podrá ser modificado parcial o totalmente, cuando a criterio de CFG ello sea necesario para optimizar el funcionamiento y el desarrollo de la organización. De hacerse, tales modificaciones, las mismas serán puestas en conocimiento de los colaboradores y de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

ARTICULO II: CFG declara expresamente que sus políticas de contratación, remuneración, capacitación, promoción y disciplinarias prohíben todo tipo de actos discriminatorios basados en atributos de raza, nacionalidad, religión,

REGLAMENTO INTERNO DE SIDERPERU



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO
DE LA
EMPRESA SIDERÚRGICA
DEL PERU S.A.A.
SIDERPERU**

INDICE GENERAL

TITULO	PÁGINA
I Disposiciones Generales	01
II Condiciones de Ingreso	03
III Obligaciones de la Dirección de la Empresa	05
IV Obligaciones y Prohibiciones del personal	08
V Jornada de Trabajo	16
Horario de Trabajo	17
Turnos	18
Control de Asistencia	21
Sobreliepos	24
Permisos y ausencias al Trabajo	25
Descanso en días Feriados	28
VI Régimen disciplinario	29
Sanciones	31
Amonestación Verbal	31

ANEXO VI: ARTICULO CIENTIFICO



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DEDERECHO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**“FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL
CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR,
CHIMBOTE - 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADOS

AUTORES:

DOMINGUEZ MUÑOZ, CESAR CHARLES

OROSCO LOPEZ, JHON HAROL

CHIMBOTE – PERÚ

2018

“FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL
CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR,
CHIMBOTE - 2018”

AUTORES:

DOMINGUEZ MUÑOZ, CESAR CHARLES

Charly_cs144@hotmail.com

OROSCO LOPEZ, JHON HAROL

jhonoroscolopez@gmail.com

**UNIVERSIDAD PRIVADA “CÉSAR VALLEJO” – CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por título “facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, Chimbote - 2018”. El cual tiene como objetivo general de Determinar de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por él trabajador. Para la investigación se ha utilizado el enfoque cuantitativo, y corresponde a un diseño no experimental, transeccional de alcance descriptivo. La población se encuentra conformada por 53 trabajadores de tres empresas más importantes de Chimbote, Copeinca SAC, CFG Investment SAC y Sider Perú SAA. La técnica utilizada en el desarrollo del presente trabajo de investigación fue la encuesta y posteriormente el instrumentó que se aplicó fue el cuestionario. Los resultados permitieron concluir de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por él trabajador y además se concluye que no existe una norma o procedimiento expreso dentro del reglamento interno de trabajo que regule la fiscalización del correo electrónico laboral por lo que el empleador fiscaliza de manera unilateral vulnerando de ese modo los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

Palabras claves: facultad fiscalizadora, empleador, correo electrónico laboral, trabajador.

ABSTRACT

The present research work is entitled "supervisory power of the employer over the use of the electronic work email used by the worker, Chimbote - 2018". The general objective of which is to determine how the employer's supervisory power is exercised over the use of the electronic work email used by the worker. For the research, the quantitative approach has been used, and corresponds to a non-experimental, transectional design. descriptive scope. The population is made up of 53 workers from three major companies in Chimbote, Copeinca SAC, CFG Investment SAC and Sider Perú SAA. The technique used in the development of this research work was the survey and subsequently the instrument that was applied was the questionnaire. The results made it possible to conclude how the employer's supervisory power is exercised over the use of the electronic work email used by the worker and it is also concluded that there is no rule or express procedure within the internal work regulation that regulates the verification of the electronic mail This is why the employer supervises unilaterally thereby violating the rights to privacy and secrecy of communications.

Keywords: supervisory faculty, employer, labor email, worker.

INTRODUCCIÓN

En un contrato laboral de trabajo, se forman relaciones sociales y laborales dentro del mismo, a su vez guiada por normas y clausulas específicas, sea tanto en el propio contrato llevado a cabo por el empleador y el trabajador o normas y leyes bien enmarcadas en la legislación peruana. En dicho cumplimiento de las actividades propias de la labor del trabajador, es donde el empleador en la mayoría de casos le brinda a este una serie de instrumentos o artefactos tecnológicos que coadyuven a realizar sus labores de una manera eficiente, ya que es uno de los fines esenciales dentro de la relación laboral. Por lo tanto, el trabajador al hacer uso de dichas tecnologías, supuestamente se encontraría limitado solo a realizar su labor en beneficio de la empresa, por lo tanto, al ser propiedad de la empresa como lo es una computadora, el trabajador no podría disponer a su gusto de esta y a su uso referido al manejo de información relacionada con la empresa o en el manejo de redes sociales o correos electrónicos que la misma empresa le disponga. Asimismo, existen casos en los que el

trabajador hace mal uso de las herramientas tecnológicas que el empleador le brinda y que no tienen relación a su propia labor, como el uso de la computadora para ver páginas pornográficas o usar el correo electrónico que la empresa le dio para enviar correos personales, mas no que tengan relación con la empresa y que no sirvan para el beneficio de esta. Es donde existe una clara discusión entre la facultad de fiscalización que tiene el empleador y hasta donde se limita, así mismo el derecho a la privacidad y dignidad del trabajador que son derechos que colisionan contra la potestad fiscalizadora del empleador.

Según el Art 9 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, la facultad fiscalizadora del empleador originada por la existencia de una relación laboral permite que este pueda controlar el desempeño laboral del trabajador, asimismo de darle ordenes que están obligados a cumplir, siempre y cuando este dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico o expresamente en el reglamento interno o contrato de trabajo.

METODOLOGÍA

Referente al diseño: El diseño del estudio es no experimental, ya que la investigación se realiza sin que medie alguna manipulación de premeditada de la o las variables, es decir que solamente observa el acontecimiento o fenómeno y al cómo se da en su entorno natural, para que después sean analizados, respecto a tipo de diseño es correlativo, toda vez que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular, asimismo es transversal, ya que en la presente investigación se centrará en recolectar datos en un solo momento, vale decir en un tiempo determinado, destinado a determinar de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador.

Escenario de estudio: La presente investigación se realizó principalmente en tres empresas de Chimbote: Copeinca SAC, CFG Investment SAC y Siderperú SAA ubicadas en la ciudad de Chimbote, provincia del Santa, departamento de Ancash.

Caracterización de los sujetos: Los seleccionados para la aplicación de la encuesta fueron 53 trabajadores de tres empresas: Copeinca SAC, CFG Investment SAC y Siderperú SAA.

Técnica: La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta cerrada que comprende un conjunto de 16 preguntas cerradas que tienen relación directa con los objetivos y el propósito de la investigación.

RESULTADOS

Pregunta N ° 03: ¿Considera usted que su empleador fiscaliza de forma unilateral el correo electrónico laboral que se le otorgó?

En relación a la encuesta aplicada de los 53 trabajadores se observa que el 53% manifestaron que están en desacuerdo que se especifique cuál es el procedimiento para fiscalizar el correo electrónico laboral dentro del contrato o reglamento interno de trabajo y el 47% indicaron que desconocen.

Pregunta N ° 09: ¿se especifica cuál es el procedimiento que utiliza su empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral otorgado en el reglamento interno de trabajo?

En relación a la encuesta aplicada de los 53 trabajadores se observa que el 60% de los trabajadores manifestaron que no sabe si se especifica el procedimiento que utiliza el empleador para fiscalizar el correo electrónico laboral, el 30% indicaron que están en desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo debido a que no existe este tema en el reglamento interno.

DISCUSIÓN

Se realizó la aplicación del cuestionario a los trabajadores de tres empresas, Copeinca SAC, CFG Investment SAC y SiderPerú SAA. En las cuales se llevó a cabo dicha encuesta para determinar la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, obteniéndose satisfactoriamente los siguientes resultados:

Según las tablas N^a 01, 02,03 y 04; Estos datos se encuentran corroborados con lo establecido por Alvarado y Bussenius, (2007) en su tesis titulada: “El E-mail laboral en Chile”, en su Memoria para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile. tienen como objetivo principal “Dar cuenta de los principales problemas e interrogantes que se plantean en relación con la utilización del e-mail laboral en la empresa, Concluyen lo siguiente: “El correo electrónico y, en general, las nuevas tecnologías han contribuido a incrementar las facultades del empleador y con ello las naturales tensiones existentes entre los intereses de las partes contratantes; particularmente entre la potestad jurídica de mando del empleador, este último, desde que el incremento del poder directivo ha reforzado también su potencial peligrosidad, pudiendo suponer mayores vulneraciones a derechos fundamentales del trabajador”.

Estos resultados se ven fundamentados por Guerrero (2012), quien sostiene que la facultad del empleador es de implantar un régimen disciplinario que contemple el uso de las herramientas informáticas en el reglamento interno de trabajo proporcionados a los trabajadores, con el fin de evitar abusos en este sentido, propiamente en el correo electrónico.

Según las tablas N^o 05,06.07 y 08; Estos datos se corroboran con lo establecido por Cruz y Gutiérrez (2013). En su tesis titulada: “Legalidad de las sanciones originadas por el control y monitoreo del correo electrónico laboral, en el sector privado costarricense, frente al derecho a la intimidad” tesis para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho de Costa Rica. Concluye: “El empleador no vulneraría los derechos privados del trabajador si previamente ha existido un acuerdo permisivo donde el empleador pueda acceder a fiscalizar sin aviso previo.”

Así mismo se corroboran con López y Orrego (2007). En su tesis titulada: “El correo electrónico y su relación con el derecho de trabajo” en su Memoria de Prueba para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, concluyen: “Existe la colisión de dos derechos protegidos por la constitución, por lo que es una controversia que legalmente no se ha podido establecer una norma que sea clara al momento de resolverla”.

Del mismo modo estos datos se fundamentan por Oviedo (2003), quien establece que una vez que el empleador ya haya establecido y organizado las actividades laborales a cumplir, este aplicara la fiscalización laboral, en la medida que se esperara que el trabajador haya cumplido fielmente a lo establecido en el contrato y se haya adaptado.

Según la tabla N^o 09, 10,11 y 12; Estos resultados se corroboran con lo establecido por Barría, (2009). En su tesis titulada: “El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: el control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa”, en su tesis para optar al grado de licenciada en ciencias jurídicas y sociales de Chile. La autora concluye que no hay norma que regule la fiscalización del correo electrónico y el poder de dirección del empresario estaría limitada porque colisionaría con derechos fundamentales como la privacidad y la dignidad.

También por otro lado se corrobora con Mercado (2012), en su tesis para obtener el título profesional de abogada “El poder de dirección del empleador en su facultad de fiscalización frente al derecho a la intimidad del trabajador en la relación laboral, Arequipa 2004-2012”. Tiene como objetivo general “Analizar el poder de fiscalización y la limitación dentro del régimen laboral nacional”. La autora concluye: “Debido al vacío de la ley y al no existir

pronunciamiento alguno respecto a la problemática en cuestión, existen daños a la privacidad del trabajador”.

De los resultados de la tabla N^a 13, 14, 15 y 16; Esto datos se corrobora con la investigación de Millas, Nogués y Rivera (2003), en su tesis titulada en Chile, “El correo electrónico y las implicancias de su utilización desde la perspectiva del derecho constitucional y laboral” tienen como objetivo general “Determinar en qué medida está implicada el rol fiscalizador del empleador en la supervisión del correo electrónico”, concluyen que “El correo electrónico tiene carácter personalísimo y no puede ser objeto de fiscalización sin la aceptación del propietario de dicho correo, por lo que si sucediese se vulneraría los derechos privados del trabajador.”

Por otro lado, también se corroboran con la investigación de: Espinoza (2017) en su tesis para optar el título de abogado “El derecho al secreto e inviolabilidad de comunicaciones y documentos privados del trabajador vs el poder de dirección del empleador en la relación laboral” Tiene como objetivo general “Analizar la colisión de intereses en la relación laboral frente al uso de medios tecnológicos”. Concluye de esta manera: “El Empleador debe ejercer sus derechos sin recortar el ejercicio de los derechos fundamentales que tiene el trabajador como ciudadano, de manera que ningún mecanismo de control pueda violar los derechos privados del trabajador.

CONCLUSIÓN

Se determina de qué manera se realiza la facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por él trabajador.

En este sentido se tiene que no existe una norma o procedimiento expreso dentro del reglamento interno de trabajo que regule la fiscalización del correo electrónico laboral mientras que internamente pese aun si no existiesen estas, si se fiscaliza unilateralmente por parte del propio empleador.

Posteriormente se determina de qué forma se utiliza el correo electrónico laboral por parte del trabajador dentro de la empresa, por lo que un gran porcentaje de trabajadores encuestados señalo que si han utilizado el correo electrónico laboral para fines personales.

En ese mismo orden de ideas se logró evaluar los criterios que establece el empleador al momento de fiscalizar el correo electrónico laboral, la jurisprudencia nacional establece que el empleador solo tienes dos formas de fiscalizar el correo electrónico laboral y seria

mediante mandato judicial o el consentimiento del propio trabajador mediante un aviso previo.

Además, se logra señalar las limitaciones de la fiscalización laboral del empleador frente al correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, los cuales están referidos a los derechos privados como la privacidad y el secreto a las comunicaciones, pero en lo absoluto los empleadores de las empresas encuestadas los omiten producto del desconocimiento de las normas u otra razón.

Finalmente se logró precisar el procedimiento más adecuado para equilibrar el derecho a la intimidad del trabajador y el poder de fiscalización del empleador, los cuales son corroborados con lo establecido en la norma, siendo estos el aviso previo y el mandato judicial surgidos a partir de ciertos casos relacionados al tema de la presente investigación.

RECOMENDACIONES:

Recomendar a los empleadores de las empresas locales que a fin de evitar problemas judiciales a raíz de los últimos procesos con fallos a favor del demandante o trabajador y consecuentemente su reincorporación al trabajo, crear normas en el reglamento interno de trabajo o incluir cláusulas en su contrato de trabajo que señalen el mecanismo o procedimiento de la fiscalización del correo electrónico laboral que a su vez estén permitidas o establecido por la corte suprema y el tribunal constitucional los cuales han sido las dos instituciones que se han manifestado sobre el asunto.

Recomendar a los trabajadores que hagan prevalecer su derecho constitucional a la privacidad, y que por otra parte utilicen de manera correcta las herramientas de trabajo que les brinda su empleador, y tener siempre presente que cada herramienta brindada por el empleador tiene su finalidad estrictamente laboral, a fin de que exista un ambiente armonioso en el centro laboral.

Finalmente recomendar a la población cuando ingresen a laborar a una empresa como trabajadores y se le entregue a su disposición un correo electrónico laboral, exigir que dichos empleadores les brinden charlas de inducción, referente a la forma de trabajo en donde se van a desenvolver, dado a que muchos de los casos judiciales existentes fueron producto de la ausencia de métodos de inducción al trabajador a su centro laboral.

REFERENCIAS

- Alvarado y Bussenius (2007), El E-mail laboral en Chile (tesis de Licenciatura) de la Universidad de Chile, recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112139/de-alvarado_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barría, (2009). El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: el control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa (tesis de licenciatura). De la Universidad de Chile, recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-barría_d/html/index-frames.html
- Casino, (2015). La potestad sancionadora de la administración y vuelta a la casilla de salida, recuperada de: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/boletin_publico/boletin67/articulos_67/casino-rubio\(da_2_2015\).pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/boletin_publico/boletin67/articulos_67/casino-rubio(da_2_2015).pdf)
- Castro, (2002). El uso legítimo del correo electrónico III, Recuperado de: <http://delitosinformaticos.com/delitos/correo5.shtml>
- Compendio de Derecho Laboral Peruano, Ediciones Caballero Bustamante, Ejemplar 95, 2011, capítulo 2, pág. 62-63
- Gaceta (2017), Guía de soluciones Laborales, pag. 45.
- González de Patto, (2008). La Dimisión Provocada: Estudio Sistemático del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. Editorial de la Universidad de Granada. Granada, p. 170, recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/17804206.pdf>
- Toyama, (2011). Derecho Individual del Trabajo, Gaceta Jurídica, Tercera Edición, Lima, pag.174
- Toyama, (2012). «Relaciones laborales y correos

ANEXO VII: ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Christian Antonio Romero Hidalgo, Coordinador de Investigación de la EP. De Derecho de la Universidad César Vallejo Chimbote, verifico que la tesis titulada:

"FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR – CHIMBOTE, 2018", de los estudiantes DOMINGUEZ MUÑOZ CESAR CHARLES Y OROSCO LOPEZ JHON HAROL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 27 de Noviembre del 2018.



Mgtr. Christian Antonio Romero Hidalgo

Coordinado de Investigación de la EP. De Derecho

ANEXO VIII: FORMULARIO DE AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION ELECTRONICA DE TESIS

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES
Dominguez Muñoz Cesar Charles
D.N.I. : 71472933
Domicilio : AA.HH Tierra Prometida
Teléfono : Móvil : 954691989
E-mail : charly_cs144@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS
Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad : Derecho
Escuela : Derecho
Carrera : Derecho
Título : Abogado

Tesis de Post Grado
 Maestría
Grado : _____
Mención : _____

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS
Autor (es) Apellidos y Nombres:
Dominguez Muñoz Cesar Charles

Título de la tesis:
Facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, – Chimbote 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:
A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.


Dominguez Muñoz Cesar Charles
D.N.I. : 71472933

Fecha : 17/12/2018



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Orosco Lopez Jhon Harol
D.N.I. : 76415798
Domicilio : El Satélite / Nuevo Chimbote
Teléfono : Móvil : 934050444
E-mail : jhonoroscolopez@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad : Derecho
Escuela : Derecho
Carrera : Derecho
Título : Registro



Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Orosco Lopez Jhon Harol

Título de la tesis:

Facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, - Chimbote 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Orosco Lopez Jhon Harol

D.N.I: 76415798

Fecha: 17/12/2018

ANEXO IX: FORMULARIO DE AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACION DE

EP. DE DERECHO

A LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE PRESENTAN:

DOMINGUEZ MUÑOZ, CESAR CHARLES

INFORME TITULADO:

"FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR, CHIMBOTE – 2018"

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE:

ABOGADO

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE DICIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCION: DIECISÉIS (16)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACION DE

EP. DE DERECHO

A LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE PRESENTAN:

OROSCO LOPEZ, JHON HAROL

INFORME TITULADO:

“FACULTAD FISCALIZADORA DEL EMPLEADOR FRENTE AL USO DEL CORREO ELECTRONICO LABORAL UTILIZADO POR EL TRABAJADOR, CHIMBOTE – 2018”

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE:

ABOGADO

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE DICIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCION: DIECISÉIS (16)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN