



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Facultad de supervisión del empleador y el derecho a la privacidad  
de las cuentas personales del trabajador en las empresas de  
Trujillo

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTORES:**

Flores Osorio, Yovana ([orcid.org/0000-0002-6040-5814](https://orcid.org/0000-0002-6040-5814))  
Rabanal Alva, Segundo Misael ([orcid.org/0000-0002-5880-3661](https://orcid.org/0000-0002-5880-3661))

**ASESORES:**

Dra. Baltodano Nontol, Luz Alicia ([orcid.org/0000-0002-5436-0306](https://orcid.org/0000-0002-5436-0306))  
Dra. Larrea Cano, Maria Elena ([orcid.org/0000-0002-4496-1140](https://orcid.org/0000-0002-4496-1140))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

Gracias a dios por regalarme el don máspreciado que es la vida.

A mis padres que los amo siempre me han enseñado excelentes valores.

A mi hija por ser la protagonista de mi vida para nunca rendirme, es el sol que ilumina mi vida,

A mis familiares por su amor y apoyo incondicional.

***Yovana Flores Osorio***

Gracias a Dios, por permitirme ser parte de su maravillosa creación.

A mis padres José y María por su amor infinito, por dejar grabado en las paginas doradas de mi corazón el camino del bien.

A mi Segunda Madre Bertila, aunque no estes a mi lado, siempre estarás en mi corazón.

A mis hermanos Nilo, José, Luz y Mario por estar siempre a mi lado.

A mi hija esperando que en su momento pueda sentir esta gran satisfacción.

***Segundo Misael Rabanal Alva***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a dios por darme la fortaleza y ser mi refugio espiritual. A mis padres por darme la vida y su amor incondicional. A mi hija por ser mi fuente de inspiración y motivación para seguir adelante. A nuestra guía de tesis, la Dra MARIA ELENA LARREA CANO por su apoyo constante y orientación que han sido esenciales para el éxito de este proyecto. A mis docentes por brindarme sus conocimientos, experiencias y darme las herramientas para enfrentar los desafíos profesionales y personales.

### ***Yovana Flores Osorio***

Gracias a Dios, por ser mi protector en la vida. Agradezco a nuestra asesora Dra. Luz Alicia Baltodano Nontol, por su sinceridad, su interés por guiarnos y por acompañarnos en cada momento. A mi madre María Ysabel Alva Zavaleta y a mi padre Jose Serapio Rabanal Ramirez por haberme formado en el camino de la verdad y la honradez. A mi abuela Bertila Zavaleta Mauricio por dejar plasmado en mi corazón su infinito amor. A nuestra hija por alegrar mis días con su mirada dulce.

### ***Segundo Misael Rabanal Alva***



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, LUZ ALICIA BALTODANO NONTOL, MARIA ELENA LARREA CANO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Facultad de supervisión del empleador y el derecho a la privacidad de las cuentas personales del trabajador en las empresas de Trujillo.", cuyos autores son FLORES OSORIO YOVANA, RABANAL ALVA SEGUNDO MISAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 10 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUZ ALICIA BALTODANO NONTOL, MARIA ELENA LARREA CANO DNI: 40573161 ORCID: 0000-0002-5436-0306	Firmado electrónicamente por: LBALTODANO el 10- 07-2023 21:26:52
LUZ ALICIA BALTODANO NONTOL, MARIA ELENA LARREA CANO DNI: 17894494 ORCID: 0000-0002-4496-1140	Firmado electrónicamente por: MLARREAC el 21-07- 2023 23:23:36

Código documento Trilce: TRI - 0584438



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, FLORES OSORIO YOVANA, RABANAL ALVA SEGUNDO MISAEL estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Facultad de supervisión del empleador y el derecho a la privacidad de las cuentas personales del trabajador en las empresas de Trujillo", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FLORES OSORIO YOVANA <b>DNI:</b> 42494161 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6040-5814	Firmado electrónicamente por: FFLORESOS16 el 15-12-2023 17:38:07
RABANAL ALVA SEGUNDO MISAEL <b>DNI:</b> 46515661 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5880-3661	Firmado electrónicamente por: SRABANALA el 19-11-2023 18:01:32

Código documento Trilce: INV - 1356667

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>II</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....</b>	<b>III</b>
<b>DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES.....</b>	<b>IV</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>VI</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>VII</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>VIII</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>11</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	11
3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización.....	11
3.3 Escenario de estudio .....	13
3.4 Participantes.....	13
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6 Procedimiento.....	14
3.7. Rigor científico.....	14
3.8. Métodos de análisis de datos.....	14
3.9 Aspectos éticos .....	15
<b>IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>15</b>
4.1 Resultados.....	15
4.2 Discusión.....	25
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>30</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>39</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de Variables.....	<b>12</b>
<b>Tabla 2:</b> Técnicas e instrumentos.....	<b>13</b>
<b>Tabla 3:</b> Análisis de la legislación nacional e internacional.....	<b>16</b>
<b>Tabla 4:</b> Acceso a las cuentas personales.....	<b>20</b>
<b>Tabla 5:</b> Vulneración a la privacidad.....	<b>20</b>
<b>Tabla 6:</b> Vulneración a la privacidad del contenido de mensajería.....	<b>21</b>
<b>Tabla 7:</b> El reglamento interno y la privacidad.....	<b>21</b>
<b>Tabla 8:</b> Límites a la facultad de supervisión.....	<b>22</b>
<b>Tabla 9:</b> Información previa a la supervisión.....	<b>22</b>
<b>Tabla 10:</b> Protección de la esfera privada.....	<b>23</b>
<b>Tabla 11:</b> Disposición del derecho a la privacidad.....	<b>23</b>
<b>Tabla 12:</b> Riesgo de divulgación de la privacidad.....	<b>23</b>
<b>Tabla 13:</b> Supervisión durante la desconexión laboral.....	<b>24</b>

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo principal**: Analizar la facultad de supervisión del empleador sobre las cuentas personales de los trabajadores de la ciudad de Trujillo, siguiendo **un enfoque mixto** utilizando el **método inductivo** partiendo de los casos individuales de los entrevistados, así como de la legislación nacional e internacional. Asimismo, se utilizó el instrumento de **guía de análisis documental** enfocado en la legislación nacional e internacional, adicionado a ello, se aplicó un cuestionario de entrevista a 20 trabajadores de distintas empresas públicas y privadas. Se logró identificar distintas políticas laborales respecto a la facultad de supervisión en las cuentas personales de los trabajadores correspondientes a los países de Chile, Argentina, Estados Unidos y Reino Unido. Asimismo, se ha evidenciado que la ausencia de normativa laboral que regule la facultad de supervisión del empleador ocasiona un elevado riesgo de vulneración al derecho a la privacidad de los trabajadores.

Finalmente, se concluyó que no existe una adecuada regulación sobre la facultad de supervisión del empleador dentro del DS003-97-TR por lo que se ha propuesto una modificación al artículo noveno del decreto mencionado, en el cual se regula la facultad de supervisión del empleador frente a las cuentas personales de los trabajadores.

**Palabras clave:** Facultad de supervisión, derecho a la privacidad, razonabilidad, reglamento interno.

## ABSTRACT

The present investigation had as main objective: To analyze the supervisory power of the employer on the personal accounts of the workers of the city of Trujillo, following a mixed approach using the inductive method based on the individual cases of the interviewees, as well as the legislation National and international. Likewise, the documentary analysis guide instrument focused on national and international legislation was used, in addition to this, an interview questionnaire was applied to 20 workers from different public and private companies. It was possible to identify different labor policies regarding the power of supervision in the personal accounts of workers corresponding to the countries of Chile, Argentina, the United States and the United Kingdom. Likewise, it has been shown that the absence of labor regulations that regulate the employer's supervisory power causes a high risk of violation of the right to privacy of workers.

Finally, it was concluded that there is no adequate regulation on the employer's supervisory power within DS003-97-TR, for which a modification to the ninth article of the aforementioned decree has been proposed, in which the employer's supervisory power is regulated. against the personal accounts of the workers.

**Keywords:** Faculty of supervision, right to privacy, reasonableness, internal regulations.

## I. INTRODUCCIÓN

Del crecimiento de las organizaciones, las tecnologías y las nuevas formas de adaptarse a la jornada de trabajo, se buscaron herramientas que permitan agilizar los procesos de flujo de información de los colaboradores introduciendo los correos electrónicos, teléfonos celulares y otros. En esta realidad el empleador ejerce su potestad de supervisión revisando el contenido de estas herramientas vulnerando los derechos establecidos en nuestra carta magna referidos a los aspectos personales de los trabajadores como el mantener en secreto sus comunicaciones, es por esto que es de nuestro interés enfocarnos en un estudio sobre los límites con los que cuenta el patrono para el desarrollo de su facultad de supervisión.

Como se cita en Larrea J. A. (2020). Indica que sobre una investigación en Inglaterra que se ha determinado que de los empleadores que fueron encuestados el 55% tenían total acceso de los correos electrónicos brindados a sus empleados, por otro lado, se entrevistó a directivos de empresas de los cuales el 75% consideraba que el control y monitoreo del uso del internet en la jornada aboral era indispensable. Asimismo, En los estados unidos, la AMA (Asociación Empresarial Americana) realizó un análisis en el año 2001 señalando 46.5% de los empleadores encuestados controla en totalidad los correos electrónicos de sus subordinados. Asimismo, la Fundación para la Privacidad hizo un análisis de los niveles de trabajadores online para el año 2001, por lo que se identificó que eran 40.7 millones, siendo el 34% (catorce millones) que contaban con supervisión constante del e-mail. Por otro lado, la Revista de investigaciones Sociológicas-España, indica que, en lo referente a los mensajes enviados durante la jornada de trabajo, más del 33% indican que todos sus mensajes tienen carácter laboral, mientras que los dos tercios afirman que más de un 75% son mensajes de carácter propio de su labor. En ese sentido, cuatro de 10 docentes nunca envían mensajes personales.

Conforme la información recopilada por APOYO en Uso y actitudes hacia internet (2004), Lima. Los peruanos que utilizan el internet entre los 18 y 30 años se conectan al internet utilizando los dispositivos del trabajo durante la jornada laboral, encontrándose esta realidad en los niveles socioeconómicos A y B; recopilando que es el día viernes el día de mayor uso. El 80% de las personas

encuestadas afirman contar con un e-mail; pues la mayoría de personas encuestadas utiliza correos de los servidores de Hotmail, Gmail, yahoo, entre otros; siendo que el 85% de los encuestados señalan que utilizan el correo personal para tener comunicaciones de índole personal, siendo que los correos de trabajo se encuentran desplazados por otras opciones.

Es propio que los empleadores privados y públicos, enmarcados en las facultades de dirección que les otorga la relación laboral, se encuentran en la capacidad de sancionar y supervisar las actividades que realizan los trabajadores implementando mecanismos que permitan monitorear la productividad de sus trabajadores. Es allí cuando los controles del empleador logran identificar actividades que se encuentran dentro la esfera personal del trabajador, ocasionando que las alertas informáticas se activen generando una copia o almacenamiento de la esfera íntima del empleado, trayendo consigo que, en ocasiones se vulneren los derechos de los subordinados, así como que otros evidencien oposición a la supervisión y las consecuencias que devengan de su actuar.

Es necesario que la legislación laboral se enfoque en un trato justo por parte de los empleadores en el desarrollo de su facultad de dirección, fiscalización y control, sin quitar la voluntad de los contratantes de realizar sus actividades de forma íntegra cumpliendo con el fin para el cual fue contratado, lo cual forma un pilar de la relación laboral. Se requiere del desarrollo de medidas de supervisión que permitan proteger a los trabajadores de algún exceso o violación a su derecho a la privacidad tanto como a proteger lo privado de sus comunicaciones en el transcurso del uso de dispositivos electrónicos brindados por su empleador. Estas medidas de control deben ser justificadas y necesarias, tal es así que, si fuera posible un medio distinto para esclarecer algún hecho desventajoso para el empleador se pueda lograr como último recurso.

A consecuencia de la realidad planteada nuestro problema general se plantea de la siguiente manera: ¿De qué manera se protege el derecho a la privacidad de las cuentas personales del trabajador frente a la potestad de supervisión del empleador, en las empresas de Trujillo?

Nuestra investigación plantea una justificación teórica, dado que pretendemos conocer las limitaciones a la facultad de supervisión de los empleadores sobre las cuentas personales de sus subordinados, situación que no ha sido prevista en la normativa laboral peruana, situación que pone en estado de vulnerabilidad al trabajador.

Así también, respecto a la justificación práctica, esta investigación se presenta por interés de modificar el artículo 09 del DS003-97-TR el cual no ha indicado ni desarrollado la facultad de supervisión del empleador durante el tiempo que se desenvuelva la relación laboral.

De la misma forma, se tiene justificación metodológica, fundamentada en la técnicas e instrumentos que permitan recolectar, cuantificar y analizar la información de forma confiable, permitiendo desarrollar conclusiones sostenidas sobre información debidamente estructurada.

Sobre la justificación social, a consecuencia de que el uso de herramientas tecnológicas viene incrementando es que se debe conocer y proponer mejoras a las relaciones laborales, especialmente a las que podrían afectar derechos de los trabajadores.

Planteamos como objetivo general: **Analizar la facultad de supervisión del empleador y la vulneración al derecho a la privacidad de las cuentas personales del trabajador.** Asimismo, planteamos como primer objetivo específico, analizar la legislación nacional e internacional conforme a la facultad de supervisión del empleador sobre las cuentas personales de los trabajadores, Como segundo objetivo específico nos planteamos analizar los alcances de la facultad de supervisión del empleador y el derecho a la privacidad en las cuentas personales de los trabajadores de las empresas de Trujillo. Finalmente, como tercer objetivo específico nos planteamos proponer una modificación frente al vacío de la facultad de dirección y control del empleador en el artículo 9 del decreto supremo N° 003-97-TR .

## II. MARCO TEÓRICO

Desarrollar cualquier actividad en nuestra sociedad implica tener un contacto directo con las conocidas Tecnologías que permiten distribuir información, siendo uno de los más usados el correo electrónico. Esto debido a que agiliza la comunicación entre personas, organizaciones locales e internacionales, convirtiéndose en una herramienta indispensable para cualquier ámbito.

Inicialmente por ser una herramienta novedosa se utilizó para fines personales como canal de comunicación entre el ámbito familiar y amical, permitiendo que se utilice en la esfera laboral para tener un registro de las comunicaciones y agilizar el envío y recepción de contenidos. Se ha convertido en el medio más utilizado para concretar transacciones comerciales que buscan obtener resultados en escala que mejoren su productividad. Así los procesos de las empresas se benefician de la celeridad y practicidad del uso de este medio de comunicación. Como toda herramienta requiere de un actuar diligente, ha surgido situaciones problemáticas que no han sido previstas por nuestra legislación nacional, motivando distintos criterios que puedan dar un panorama claro sobre el control de estos medios por parte del empleador.

En ese escenario, reconocemos que el uso del correo electrónico produce una esfera jurídica en la que los usuarios son víctimas de aprovechamiento y vulneraciones a sus derechos.

Esta esfera tecnológica ha motivado distintas corrientes a nivel mundial. Países que han planteado límites al uso de las herramientas tecnológicas por el lado de los subordinados y limitaciones a la supervisión de los patronos.

En ese sentido, las organizaciones invierten tiempo y capital para protegerse de algún acto doloso por parte del trabajador monitoreando las comunicaciones de estos en los dispositivos. Por su parte, la masa laboral se ve afectada porque el empleador puede conocer sobre su esfera personal. Esta facultad, ha ocasionado controversias, puesto que los trabajadores indican que se estarían afectando sus derechos fundamentales.

En Norte América cuentan con una normativa referente a la privacidad que cuentan las comunicaciones electrónicas la cual lleva por nombre "Privacidad de

Comunicaciones Electrónicas”. Norma que cubría las falencias que se presentaban hasta antes de su promulgación. Esta norma ha proscrito que se intercepte información que se remita mediante los correos electrónicos, telefonías, etc., como consecuencia de la inobservancia cabe la posibilidad de una sanción civil o penal. En lo que respecta al vínculo laboral, la norma mencionada ha protegido la privacidad de los correos electrónicos, excepto que el trabajador haya brindado su conformidad.

Por su parte, en Latinoamérica, el país de Chile cuenta con una legislación similar a la anteriormente comparada respecto del tema de protección de la información en el escenario laboral. Desarrolla en los convenios laborales una limitación al empleador únicamente a que sus facultades se desarrollen en los campos laborales, excluyéndolo de los asuntos personales del trabajador. Asimismo, se busca mantener un respeto sobre la intimidad y el espacio privado de la persona.

En nuestro territorio nacional, han surgido distintas corrientes que plantean la forma más adecuada para el uso correcto de las cuentas personales en distintos dispositivos electrónico durante la relación laboral, pues el debate la relación entre los deberes y derechos que se desprenden de la relación laboral, frente a la facultad de directriz, fiscalizadora y sancionadora de quien los ha empleado, debiendo de observarse con cautela estas facultades mencionadas.

Es correcto reconocer que se requiere de una protección que se ajuste a la relación laboral que permita al trabajador desarrollarse sin ver afectado sus derechos fundamentales a consecuencia del poder que tiene el empleador de controlar los medios tecnológicos, redes y bases de datos, facultad que la legislación laboral ha dejado en total libertad.

Este debate sobre las limitaciones que debe someterse la parte empleadora y los derechos que protegen al trabajador se ha presentado a consecuencia de un escaso desarrollo normativo respecto al uso y control de los correos electrónicos, así como, de los límites con que cuenta la facultad del empleador para dirigir la relación laboral. Esta situación ha ocasionado incertidumbres sobre el alcance de los poderes del quien dirige la relación de trabajo.

Desde nuestra perspectiva, un alivio a las incertidumbres antes mencionadas, es el desarrollo de normativa laboral que permita reconocer de manera clara cuales son los límites en el ejercicio de la facultad de supervisión hacia los correos y las cuentas personales de los trabajadores. Ya que del control de las tecnologías se deja la posibilidad de que la supervisión del empleador sea excesiva.

Bojórquez, (2018). En su estudio referente a como la supervisión afecta los derechos fundamentales de los trabajadores. Tuvo como objetivo principal el identificar los cuales son los principales motivos por los que el empleador justifica la fiscalización del correo electrónico otorgado por la organización porque cuenta con la facultad de dirección, facultad que se encuentra reconocida en la normativa laboral. Investigación que se desarrolló con el diseño no experimental con una muestra de 96 personas, aplicando el muestreo no probabilístico y se utilizaron las encuestas como técnica de recolección de información. Investigación que tuvo como resultado que el 96% de los trabajadores encuestados considera que el empleador se encuentra limitado a la supervisión del correo electrónico que ha sido designado a los trabajadores estar protegidos por el derecho de inviolabilidad a las comunicaciones (p. 31).

Bocanegra (2017). Sobre su investigación sobre la regulación del uso de las tecnologías en las relaciones laborales, ha evidenciado la importancia de limitar el uso y los controles que se ejercen sobre las tecnologías de información en el campo de nuestra legislación peruana, a consecuencia que se demostró que no existe norma que proponga una limitación al uso de las TICs. La ausencia de una limitación a la facultad de supervisión del empleador en la ley hace necesaria su existencia (p. 51).

Bernal (2019). En su investigación Derechos Fundamentales de los trabajadores y el Poder Directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019. Se planteo el objetivo general de establecer propuestas al derecho del trabajador a desconectarse de la jornada laboral mediante el uso de las Tecnologías de información en la legislación peruana, utilizando la metodología descriptiva con enfoque cualitativo, utilizando la técnica de análisis documental, concluyendo que no existe una normativa que regule las actuaciones del empleador en el ámbito del poder de dirección (p. 31).

Dominguez y Lopez, (2018). Su investigación referida a como el empleador fiscaliza los correos electrónicos de los trabajadores. Se planteó como objetivo principal identificar de qué manera de evidencia los límites de la fiscalización del empleador sobre los correos electrónicos utilizados por el trabajador, utilizando un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, con una muestra de 53 trabajadores de las empresas más reconocidas de Chimbote, utilizando la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. De la investigación de concluyo que no existe una normativa que regule la facultad del empleador, por lo que el empleador ejerce su derecho de supervisión de forma excesiva quebrantando el derecho a la privacidad (p. 66).

Siguiendo lo expuesto por (López, 2018). En su investigación correspondiente a su investigación sobre la desconexión de la jornada de trabajo y el uso de las tecnologías, Investigación que tuvo como objetivo determinar la posibilidad de regulación del derecho a la desconexión, para evitar que se afecte el derecho a la intimidad del trabajador, aplicado la supervisión con medios tecnológicos, cuando haya culminado la jornada laboral. De lo que se obtuvo como resultado que, de la posibilidad de desconectarse de la jornada laboral se encuentra vinculado al derecho a la intimidad, puesto que quien se subordina se encuentra vulnerable a que el empleador en ejercicio de la facultad de supervisión tenga acceso a información personal de sus subordinados. Por su parte (Espinoza, 2018) desarrollando su investigación referente a la protección del derecho a la intimidad por la legislación peruana. Tuvo como objetivo general precisar los mecanismos que permiten la protección del derecho a la intimidad en nuestro ordenamiento jurídico peruano. Desarrollando un diseño no experimental, transversal o transeccional, tomando como unidad de análisis a los jueces de la corte Superior de justicia de Huánuco y personas afectadas. concluyendo que se los magistrados deben observar los criterios del derecho comparado para resguardar derechos reconocidos como fundamentales, específicamente el derecho a la intimidad, buscando que exista un equilibrio entre los daños y la reparación por la lesión a este derecho.

Referente al contexto internacional se evidenciaron investigaciones que tienden a desarrollar la mencionada problemática entre la facultad de supervisión y el

interés por proteger la intimidad del trabajador cuando haga referencia a sus cuentas personales.

Navarro, (2019) Nuevas perspectivas que corresponden a la intimidad: entorno de la relación laboral. Tuvo como objetivo analizar la evolución del derecho a la intimidad y su importancia en la colectividad, todo ello en el desarrollo de la inspección realizada por el empresario en el ámbito laboral. La investigación se realizó desarrollando un diseño no experimental, tomando como unidad de análisis los la legislación española. Investigación de la que concluyó resulta muy difícil delimitar su alcance, y en ocasiones, resulta casi imposible determinar dónde empieza y donde acaba el espacio íntimo del individuo. Pero, con la nueva legislación al respecto, y el nuevo sentido doctrinal en la materia, resultará cada vez más sencillo alcanzar el objetivo pretendido. Si bien las nuevas tecnologías de la información, propias de la sociedad de la información actual, generan gran cantidad de dificultades, y ventajas, por qué no decirlo, no se trata nada más ni nada menos que de otro desafío más dentro de los muchos que han afectado al derecho a la intimidad durante su desarrollo a lo largo de la historia (p. 17).

Carrasco (2020) en su investigación referente a la vigilancia de las labores de los trabajadores por medios electrónicos aplicó un diseño no experimental, investigación de a que concluye que para desarrollar un vínculo laboral en la modernidad requieren del uso de tecnologías informáticas permiten desarrollar a las empresas en el mundo comercial, relación que merece un debido control. Asimismo, es correcto hacer una adecuada ponderación entre la facultad de vigilancia que cuenta el patrón y el debido respeto al derecho a la intimidad con que cuentan los trabajadores en aplicación de los medios electrónicos como son los correos electrónicos y las cuentas personales del trabajador (p.34).

De León, (2019) en su investigación que analiza las afectaciones del poder de control del empleador tuvo como objetivo el estudiar de qué forma se relaciona el poder de control del patrón con el derecho a mantener una intimidad del trabajador. Desarrollando un diseño no experimental, transeccional. Utilizando la técnica de análisis documental. Concluyendo que en toda relación de trabajo

existen dos partes, la primera es el empleador, quien cuenta con superioridad económica, y la otra representada por los trabajadores. Relación de la cual se desprenden derechos y obligaciones de ambas partes. El grado de ventaja que ostenta el empleador en ningún caso debe producir un abuso en contra de sus subordinados, puesto que se permite un grado de acceso a su esfera personal, para los casos que se requiera supervisión se debe actuar con arreglo a la normativa y jurisprudencia (p.55).

Perez, (2022) en su investigación sobre vulneración a derechos fundamentales, se planteó como objetivo estudiar a profundidad de los derechos a privacidad, intimidad y relación de los datos personales en el desarrollo de la relación laboral”. Desarrollando un diseño no experimental, transeccional. Utilizando la técnica de análisis documental, de los que concluyo que La falta de una especificación legal respecto de los derechos que protegen el ámbito personal del trabajador, ocasiona en las contrataciones laborales una suerte incertidumbre legal. Por otro lado, existen derechos que son propios al ser humano que no se encuentran especificados en la relación laboral. Existe información que contempla varios espacios de la vida del trabajador (p. 43).

La investigación planteada por (Pérez, 2021) referente a la desconexión de la jornada de trabajo, Tuvo como objetivo determinar como el derecho que protege intimidad representa un límite al poder de control y supervisión del empleador conjuntamente con el derecho del trabajador a desconectarse de su jornada laboral. El diseño de la investigación fue no experimental. Se desarrollo un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo. La investigación es de tipo transversal estudiando las normas jurisprudencia y doctrina. De lo que el investigador concluyo que en el ámbito privado muchas veces el empleador ha utilizado su poder de supervisión de forma indiscriminada, ocasionando lesiones a derechos que el trabajador cuenta por su condición de ser humano como es el derecho a su intimidad, es allí donde cobra importancia plasmar límites a la facultad de supervisión del empleador. Ciertamente, se ha dejado de lado los procedimientos autorizados por nuestra normativa para que un empleador pueda acceder a información privada del trabajador (pp. 82-83).

Gallego (2022) “Guía sobre dispositivos de geolocalización de trabajadores”. Tuvo como objetivo analizar las consecuencias del uso de herramientas que

localizan a los trabajadores en el ámbito laboral español. Se utilizó el método de investigación académica, se desarrolló un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo. Obteniendo como resultado que lo expresado por los tribunales se evidencia que existe un riesgo de fragilidad de los derechos fundamentales como en el derecho a la intimidad, estas herramientas no siempre tienen una intención equivocada, pero se debe proteger la intimidad de quienes se encuentran en condición de subordinación. Asimismo, se ha concluido que los dispositivos que permiten localización de los trabajadores tienen una finalidad que es la de control del empleador, pero se deben respetar los espacios personales, tanto dentro como fuera de la jornada laboral (pp. 37-38).

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

La presente investigación es de enfoque mixto debido a que las características de la investigación son cualitativos y cuantitativos, puesto que nos agenciamos de información de normativa internacional para su comparación, así mismo se recopiló información de veinte trabajadores de la ciudad de Trujillo, sin recopilar información numérica, quienes participaron de las entrevistas.

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño de la presente investigación **es de naturaleza descriptiva** porque a través de ello identificaremos las características de las distintas legislaciones nacionales e internacionales referentes a la facultad de supervisión de los empleadores sobre las cuentas personales de los trabajadores, analizando y señalando las características más resaltantes.

**Es explicativa**, debido a que del análisis de la legislación recabada y de las entrevistas realizadas se logró comprender cuáles son los aspectos que motivan una limitación a la facultad de supervisión de los empleadores sobre las cuentas personales de los trabajadores.

#### 3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización.

Las categorías planteadas en la investigación se presentan a continuación:

**Tabla 1: Operacionalización de Variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Técnicas
Facultad de supervision del empleador	Según (Toyama, 2014) el artículo 9 de la LPCL desarrolla con poca amplitud las facultades del empleador, señalando que el empleador esta facultado para modificar jornadas, sancionar y normar la relacion laboral, dentro de lo razonable.	Sera medido a través de la revisión y análisis documental aplicado a la normativa.	Facultad de dirección  Potestad de Variar las actividades (Ius Variandi)  Facultad Sancionadora	Análisis documental de legislación internacional
Derecho a la privacidad de las cuentas personales del trabajador.	Galan (2004), Preciso que la intimidad estaba definida como el derecho a permanecer solo en un espacio que de único control de la persona que le concierne.	Se aplicará una entrevista a 20 trabajadores de la ciudad de Trujillo	Principios constitucionales  Control de información	Entrevista

### 3.3 Escenario de estudio

Se considero como escenario de estudio las empresas que cuentan con domicilio en la ciudad de Trujillo registradas en el padrón de SUNAT y Ministerio de Trabajo.

### 3.4 Participantes.

Los participantes están conformados por 20 trabajadores de distintas empresas de la ciudad de Trujillo quienes participaron de las entrevistas.

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se aplicó la técnica de **Análisis documental**, con la cual se recopiló la información pertinente a las facultades de supervisión con las que cuenta el empleador sobre las cuentas personales de los trabajadores en países como Chile, Argentina, Reino Unido y Estados Unidos, analizando los criterios prescritos en las leyes de cada país. Asimismo, se aplicó la guía de análisis documental permitiendo una adecuada identificación y organización de las leyes peruanas como extranjeras que abordan la facultad de supervisión del empleador.

**La segunda técnica** utilizada fue **la entrevista**, la cual permitió recolectar información a partir de un cuestionario de entrevista con la finalidad de responder a los propósitos planteados, permitiendo conocer información detallada y amplia sobre las opiniones de cada participante.

#### Tabla 2: Técnicas e instrumentos.

Tabla de técnicas e instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Análisis Documental	Guía de análisis documental.
Entrevista	Cuestionario de entrevista.

### **3.6 Procedimiento.**

Procedimos a solicitar información del padrón de empresas registradas en SUNAT y el Ministerio de Trabajo que cuenten con la condición de habido, con la finalidad de obtener las direcciones de las empresas y número de trabajadores dentro de estas. Asimismo, procedimos a contactarnos con las empresas, logrando obtener aceptación de 20 de ellas, seguidamente aplicamos las entrevistas a los responsables de las oficinas laborales en las 20 empresas que accedieron.

### **3.7. Rigor científico.**

Los datos obtenidos a través de las técnicas e instrumentos son válidos y reales. Además, es importante recalcar que las citas mencionadas en el presente trabajo se utilizaron para desarrollar los conceptos y teorías que permitieron sustentar y ampliar nuestro tema de investigación. La validación fue realizada por dos expertos, la doctora Maria Elena Larrea Cano y el Metodólogo Juan Alberto Castañeda Méndez. Durante el desarrollo de la presente investigación es supervisado por la Dra. Luz Alicia Baltodano Nontol.

### **3.8. Métodos de análisis de datos**

La presente investigación se desarrolló mediante los siguientes métodos:

Utilizamos **el método inductivo** partiendo de forma individual de los criterios planteados por cada normativa nacional e internacional, así como las respuestas de cada trabajador entrevistado para lograr un conocimiento general del escenario y llegar a conclusiones de los hechos planteados.

Se aplicó **el método analítico** en la identificación de las normativas nacionales e internacionales reconociendo cuales son las disposiciones que generan limites a la facultad de supervisión del empleador tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo. Así también, se identifico cuales son las ideas en común y discordancia de los entrevistados lo cual nos permitió interpretar la información recolectada elaborando tablas de la entrevista.

### 3.9 Aspectos éticos

La presente investigación ha sido desarrollada teniendo en cuenta los aspectos éticos aplicando las normas APA para referenciar el verdadero origen de la información recabada. Investigación que se desarrolló respetando la información de las personas y las entidades a las que forman parte, así como los derechos de autor correspondiente a las fuentes bibliográficas utilizadas.

Los principios que guían nuestra investigación corresponden al **respeto a las personas** por su capacidad de determinar sus ideas en sentidos distintos, **la búsqueda del bien** buscando el máximo beneficio de la sociedad y **la justicia** tratando a cada persona de forma apropiada. Asimismo, se ha planteado de manera justa protegiendo los derechos de las personas que participaron en las entrevistas aplicadas.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

### 4.1 Resultados.

La presente investigación se planteó como objetivo general Analizar la facultad de supervisión del empleador y la vulneración al derecho a la privacidad de las cuentas personales del trabajador, para lograr concretar este objetivo general hemos planteado 3 objetivos específicos aplicando instrumentos de investigación planteados como son el análisis documental y la guía de entrevista aplicada a 20 trabajadores de distintas empresas en la ciudad de Trujillo.

Objetivo específico 1: Analizar la legislación nacional e internacional conforme a la facultad de supervisión del empleador sobre las cuentas personales de los trabajadores.

**Tabla 3: Análisis de la legislación nacional e internacional.**

País	Perú		Chile	Argentina	Reino Unido	Estados Unidos
Norma Laboral.	DS003-97-TR	Reglamento De La Ley N° 31572, Ley Del Teletrabajo	Código del trabajo - Chile	Ley de contrato de trabajo Nacional Ley 20.744	Regulación de prácticas comerciales Legales. <b>Lawful Business Practice Regulations</b>	Proyecto de Ley del senado S2628.
Análisis.	<b>Art. 9.-</b> El trabajador subordinado debe regirse a lo normado por el empleador siempre que este haya reglamentado las actividades. Las órdenes dictadas corresponden al empleador sin contar con límite alguno planteado por la norma. Expresando únicamente que	<b>Inciso 9.2 del Art. 9.-</b> En el marco del teletrabajo y en la facultad de supervisión de los empleadores públicos o privados están limitados de acceder <b>por medios digitales</b> , a los documentos que se hayan generado a consecuencia del trabajo sin la previa	<b>Artículo 5.-</b> Expresa claramente que el límite con el que cuenta el empleador está representado por las garantías constitucionales del trabajador, haciendo un énfasis en la afectación de la intimidad, la vida privada o incluso la honra de sus subordinados.	<b>Art 69.-</b> se enfoca en la facultad de dirección del empleador, indicando que es por esta potestad se debe atender a los fines de la empresa, dando la posibilidad de mejora a los derechos de los trabajadores. <b>Artículo 70 .-</b> Propone que de la	<b>Artículo 3 (a) (i).-</b> Permite a los empleadores monitorear y mantener un registro de comunicaciones de los trabajadores siempre que sea, dentro el otros fines, el conocer delitos públicos, si permite que la empresa cumpla con regulaciones, interés de seguridad del Reino unido, el uso no autorizado de los sistemas.	Conocemos que Estados Unidos cuenta con 50 estados por lo que identificamos las normativas de Nueva York aplicando el proyecto de ley S2628 el cual faculta que los empleadores accedan al monitoreo de los correos electrónicos siempre que informen el un lugar visible de la empresa o que

	el empleador debe ser guiado por la razonabilidad.	autorización del teletrabajador. Asimismo, está prohibido de implementar medios de control que afecten la privacidad del trabajador.		protección de los bienes de la empresa no se afecte la dignidad del trabajador. <b>Artículo 210.-</b> Obliga al trabajador a someterse a los medios de control con la finalidad de monitorear el cumplimiento de las funciones sin límite alguno.	El monitoreo corresponde para aquellas comunicaciones relevantes para la actividad de la persona que controla el sistema.	informen al trabajador de forma expresa la supervisión.  También es el caso de La ley de Connecticut y La ley de Delaware las cuales permiten que un empleador lleve a cabo un control electrónico sin previo aviso si tiene motivos razonables para creer que los empleados están violando la ley.
Precedentes	<b>CASACIÓN LABORAL Nº 14614-2016</b> LIMA. Constituye excesivo que el empleador considere suyo	<b>STC EXPEDIENTE 1058-2004-PA/TC SERPOST</b> El Tribunal Constitucional concluye que,	<b>EL DICTAMEN Nº 260/019, 24.01.02</b> La autoridad de trabajo considera que el empleador puede aplicar			<b>RESTUCIA VS BURK TECHNOLOGY,</b> La corte de Massachussets encontró culpable a la empresa empleadora

	el contenido de los correos electrónicos de uso del trabajador, pues colisiona con el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones.	Si bien las cuentas corresponden a la empresa empleadora, no puede arrogarse la titularidad del contenido de estas. Por consiguiente, se ha vulnerado el derecho fundamental del trabajador	todas las medidas de control dentro de sus dispositivos. Esto no lo faculta a revisar el contenido de los correos electrónicos.			debido a que accedió de forma incorrecta al correo del trabajador despedido. Situación que hubiera sido contraria si el empleador hubiera informado previamente que cuenta con políticas de monitoreo y supervisión de correos electrónicos.
Comentario.	En nuestra normativa peruana no existe regulación al límite de la facultad de supervisión del empleador sobre las cuentas personales de los trabajadores	La única limitación reglamentada en nuestra legislación nacional corresponde a aquellos trabajadores que desarrollen	En la Legislación chilena existe una limitación clara a la facultad de supervisión en los correos electrónicos, en el sentido de que no es permisible legalmente que	La legislación argentina se enfoca en proteger los intereses del empleador sin generar límites a su facultad de normar y supervisar la	En Reino Unido contempla que por intereses de la sociedad y el estado los empleadores puedan mantener un registro y monitoreo de las comunicaciones que se encuentren bajo su dirección.	En estados unidos se ha prescrito que el empleador está obligado a utilizar mecanismos que permitan conocer a los trabajadores sobre las políticas de supervisión a los

	que se encuentran realizando labores de trabajo remoto o trabajo presencial.	la modalidad de Teletrabajo.	el empleador acceda al contenido de los correos.	relación laboral.		correos electrónicos.
--	--	------------------------------	--	-------------------	--	-----------------------

### Conclusión general

Respecto al análisis de legislación comparada, concluimos que si bien existen países que posibilitan al empleador para acceder a las esferas personales del trabajador con previo aviso o conocimiento del trabajador, en Sudamérica no se ha tenido un criterio uniforme pues en Chile se limita la facultad de supervisión sobre las cuentas personales de los trabajadores, en Argentina la legislación permite al patrono irrumpir en los espacios privados de sus trabajadores. Finalmente, nuestra legislación peruana ha generado una limitación a la facultad del empleador sobre la privacidad de las cuentas personales del trabajador únicamente en las relaciones laborales que corresponden al teletrabajo, dejando en incertidumbre a las relaciones laborales que se desempeñan de forma presencial o remota.

Con la finalidad de consolidar nuestro objetivo aplicamos la técnica de la Entrevista con su instrumento la guía de entrevista, la cual fue aplicada a 20 trabajadores de distintas empresas en la ciudad de Trujillo.

**Tabla 4:** Acceso a las cuentas personales.

*¿Considera usted que, por encontrarse bajo la supervisión, el empleador puede acceder a sus cuentas personales? ¿Por qué?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	5.00	20%
No	16.00	80%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 3 respondieron que solo supervisa las cuentas de la empresa, 2 indican que el empleador tiene la potestad de supervisar todas las cuentas. Los entrevistados que contestaron No, 2 consideran que es un acto abusivo y 13 consideran que las cuentas contienen información privada.

### **Interpretación**

El 80% de los trabajadores entrevistados afirman que el empleador no debería atribuirse la potestad de supervisar las cuentas personales de los trabajadores por considerarse abusivo y porque tienen contenido privado.

**Tabla 5:** Vulneración a la privacidad.

*¿Considera usted que existe vulneración a su privacidad cuando se le asigne funciones que permitan supervisión directa de las cuentas personales?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	18.00	90%
No	2.00	10%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 6 respondieron que es un exceso de libertad, 11 indican que el correo tiene actividades personales, 2 respondieron que vulnera su privacidad. Los entrevistados que contestaron No, 2 consideran que el empleador solo tiene interés laboral.

### **Interpretación**

El 90% de los trabajadores entrevistados consideran que si existe vulneración a su privacidad debido a que corresponde un exceso de libertad del empleador y que afecta la privacidad de actividades personales

**Tabla 6:** Vulneración a la privacidad del contenido de mensajería.

*¿Cree usted que existe una vulneración a su privacidad cuando el empleador accede al contenido de todos los mensajes enviados, recibidos y pendientes?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	16.00	80%
No	4.00	20%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 7 respondieron que la correspondencia contiene información privada, 5 indican que es un exceso, 4 respondieron que la supervisión requiere una explicación. Los entrevistados que contestaron No, 4 consideran que el contenido de la correspondencia es de propiedad de la empresa.

### **Interpretación**

El 80% de los trabajadores entrevistados consideran que si existe vulneración a su privacidad debido a que los correos contienen información privada, siendo excesiva la supervisión sin considerar una explicación.

**Tabla 7:** El reglamento interno y la privacidad.

*¿Cree Ud. qué a través del reglamento interno de trabajo es posible que se permita el acceso a las cuentas personales de los trabajadores cuando corresponda supervisar las labores desarrolladas con los dispositivos electrónicos? ¿Por qué?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	8.00	40%
No	12.00	60%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 7 respondieron que los trabajadores son advertidos, 1 indica que el reglamento debe ser específico, 4 respondieron que la supervisión requiere una explicación. Los entrevistados que contestaron No, 2 consideran que es desventajoso, 8 consideran que contiene información privada, 2 consideran que es un exceso materializado en un reglamento.

### **Interpretación**

El 60% de los trabajadores entrevistados afirman que consignar en el reglamento interno de trabajo la facultad de supervisar las cuentas personales de los trabajadores es desventajoso para los trabajadores y es considerado como exceso materializado.

**Tabla 8:** Límites a la facultad de supervisión.

*¿Cree Ud. qué es razonable que el empleador cuente con límites a la facultad de supervisión de las cuentas personales del trabajador? ¿Por qué?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	20.00	100%
No	-	0%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 9 respondieron que la limitación protege información privada, 8 indican que debe tener límites definidos, 2 respondieron que la supervisión debe ser presencial, 1 considera que limita el abuso de autoridad.

### **Interpretación**

El 100% de los trabajadores entrevistados consideran que se debe limitar la facultad de supervisión del empleador sobre las cuentas personales debido a que protege la información privada dejando como posibilidad para casos especiales y bajo supervisión presencial.

**Tabla 9:** Información previa a la supervisión.

*¿Considera usted que el empleador debería informar con anticipación a los trabajadores sobre las políticas de supervisión sobre los correos electrónicos usados en los dispositivos de la empresa?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	19.00	95%
No	1.00	5%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 3 respondieron que existe información sensible, 3 indican que de esa forma somos conscientes, 4 respondieron que el empleador debe tener conformidad, 9 consideran que es razonable. De los entrevistados que contestaron No, 1 considera que se debe evaluar la productividad del trabajador.

### **Interpretación**

El 95% de los trabajadores entrevistados consideran que el empleador debe informar las prácticas de supervisión puesto que mantienen información sensible. Asimismo, nos permite ser conscientes de una posible supervisión sujeta a la conformidad del trabajador pues son acciones razonables.

**Tabla 10:** Protección de la esfera privada.

*¿Considera usted que los aspectos privados del ser humano deben ser protegidos frente a supervisiones del empleador? ¿Por qué?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	20.00	100%
No	-	0%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 12 respondieron que tiene información privada, 4 indican que la supervisión viola la privacidad, 2 respondieron que viola la ley 29733, 2 consideran que se protege el aspecto personal.

### **Interpretación**

El 100% de los trabajadores entrevistados consideran que si debe ser protegida la información privada puesto que mantienen información personal que puede vulnerar su derecho, protegiendo sus datos de personas ajenas.

**Tabla 11:** Disposición del derecho a la privacidad.

*¿Considera usted que de la relación laboral sea posible disponer del derecho a la privacidad? ¿Por qué?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	12.00	60%
No	8.00	40%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 3 respondieron que es libertad de cada trabajador, 9 indican que la privacidad es relativa. De los que contestaron No, 8 personas consideran que el derecho a la privacidad no es negociable.

### **Interpretación**

El 60% de los trabajadores entrevistados consideran que si la disposición del derecho a la privacidad es relativo pues depende de lo que cada trabajador considera privado.

**Tabla 12:** Riesgo de divulgación de la privacidad.

*¿Cree usted que existe un alto riesgo de divulgación de sus actividades en su entorno más íntimo al ser supervisado por el empleador en sus cuentas personales? ¿Por qué?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	19.00	95%
No	1.00	5%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

---

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 8 respondieron que el empleador tiene las herramientas para irrumpir en su espacio privado, 9 indican que las redes pueden ser vulnerables. De los que contestaron No, 2 personas consideran que se puede mezclar con actividades personales. De los entrevistados que contestaron No, 1 considera que tiene confianza en la supervisión del empleador.

### **Interpretación**

El 95% de los trabajadores entrevistados consideran que si existe un alto riesgo de divulgación de sus actividades intimas puesto que el empleador cuenta con las herramientas para irrumpir en sus cuentas personales a consecuencia de la vulnerabilidad de las redes.

**Tabla 13:** Supervisión durante la desconexión laboral.

*¿Considera usted que durante la desconexión laboral el empleador pueda supervisar sus cuentas personales? ¿Por qué?*

<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Si	1.00	5%
No	19.00	95%
<b>Total</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

Nota: de los entrevistados que contestaron Si, 1 respondió que el empleador supervise para medir la productividad. De los entrevistados que contestaron No, 7 considera que vulnera su privacidad, 7 considera que debe ser durante la jornada, 3 considera que se encuentra en desventaja, 2 consideran que es injusto.

### **Interpretación**

El 95% de los trabajadores entrevistados afirman que es un exceso por lo que debe realizarse dentro de la jornada laboral pues podría devenir en injusto y desventajoso.

## 4.2 Discusión.

La discusión tiene como finalidad contrastar los resultados obtenidos de la aplicación de entrevistas a veinte trabajadores de la ciudad de Trujillo con nuestro marco teórico.

*De los resultados **del primer objetivo específico*** comprendemos que la legislación en Perú, Chile y Argentina tienen horizontes distintos. En la Ley de contrato de Trabajo Nacional prioriza atender a los fines de la empresa, dejando como una posibilidad la mejora de los derechos de los trabajadores; situación que se agrava en su artículo 210 puesto que obliga a los trabajadores a soportar cualquier medida de control planteada por su patrono, sin límite alguno. En sentido contrario (Bojórquez, 2018) evidencia en su investigación con una muestra no experimental de 96 personas que para la ejecución de la supervisión por parte del empleador sobre las cuentas de los trabajadores requiere principalmente la autorización de cada persona siempre que dicha facultad haya sido plasmada en el contrato de trabajo; en el extremo de que el empleador proponga una sanción de trabajo debe haberse cumplido previamente con el requisito de la autorización.

Por su parte, la legislación Chilena, la cual cuenta con un código de trabajo, prescribe en su Inciso 9.2 del Artículo 9 que no existe posibilidad de que los empleadores, sea público o privado, accedan por medios digitales a los documentos que se hayan producido como producto del desarrollo de sus actividades sin que previamente exista una aprobación por parte de su trabajador; de la misma forma la legislación chilena ha limitado la facultad de supervisión del empleador prohibiendo la implementación de cualquier control que pueda afectar la privacidad de sus trabajadores, Asimismo el Dictamen N° 260/019,24.01.02, concluye que de existir medidas de control que implemente el empleador dentro de todos sus dispositivos éste se encontrará limitado a monitorear la información de los correos electrónicos. De igual forma (López, 2018) en su investigación sobre la protección de las cuentas personales durante la desconexión laboral, concluye que resulta lesivo a los derechos fundamentales que el empleador implemente mecanismos de supervisión para irrumpir en las cuentas de trabajadores durante su desconexión, puesto que el

subordinado se encuentra vulnerable a cualquier intromisión a su esfera mas intima.

Respondiendo al análisis realizado en nuestra legislación Peruana se ha desarrollado el análisis correspondiente a los trabajadores bajo el régimen de Teletrabajo y a aquellos que realizan actividades de forma presencial o remota; evidenciando que para los teletrabajadores la normativa ha previsto claramente límites a la facultad de supervisión del empleador respecto a las medidas de control sobre documentos y contenido a consecuencia de la relación laboral; sin embargo, el escenario normativo no es similar para los trabajadores que realizan actividad presencial o remota, pues el decreto Supremo 003-97-TR en su artículo noveno no ha previsto límites a la facultad de supervisión dejando al empleador normar cualquier mecanismo de supervisión sobre las cuentas personales de los trabajadores, tomando como criterio a la razonabilidad base para el desarrollo de la relación laboral, mas es impreciso acudir a la razonabilidad cuando existe una clara desventaja en la relación laboral, lo que es razonable para el empleador no necesariamente se encuentra acorde a derecho, debido a que existe una alta posibilidad de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Es Así que concordamos con lo planteado por (Bocanegra, 2017) en su estudio correspondiente a la forma de usar y controlar las distintas tecnologías que se usan en el desarrollo de la relación laboral teniendo como resultado que nuestra legislación no ha propuesto una solución a este problema invocando que de tal libertad se puede trasgredir derechos fundamentales como la privacidad, así como el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones prescritos en nuestra constitución política.

***Respecto del Segundo objetivo específico*** el cual consistió en analizar los alcances de la facultad de supervisión del empleador y el derecho a la privacidad en las cuentas personales de los trabajadores de las empresas de Trujillo, objetivo para el cual se aplicó entrevistas a veinte trabajadores de la ciudad de Trujillo, se obtuvo como resultado que con relación a la facultad de supervisión del empleador este presenta un porcentaje alto de entrevistados que consideran como exceso del empleador puesto que vulnera su derecho a la privacidad sobre sus cuentas personales concordando con la investigación de (Rafael, 2019) sobre como la facultad de dirección del empleador afecta al derecho a la

intimidad de los trabajadores evidencia que existe un alto grado de ventaja sobre la posibilidad de supervisar, de igual forma (Rafael, 2019) concluye que no se requiere la tolerancia por parte de los trabajadores sino que es indispensable que el empleador informe sobre los mecanismos que se implementó para el monitoreo de actividades con la finalidad de que el trabajador pueda advertir y demandar alguna situación que vulnere sus derechos fundamentales . Asimismo, Existe un alto grado de entrevistados que afirman que reglamentar mecanismos de supervisión que faculten al empleador acceder a su espacio personal es un exceso materializado en un reglamento por vulnerar su privacidad.

De igual forma, un alto grado de entrevistados reafirman que se debe limitar la facultad de supervisión del empleador sobre los correos electrónicos usados en dispositivos de la empresa por contener información sensible de los trabajadores. Estos resultados concuerdan con lo investigado por (Pérez, 2021) quien concluye que el derecho a la intimidad limita la subordinación como ha logrado evidenciar en la doctrina y jurisprudencia. De manera similar (Gallego, 2022) quien analizo las consecuencias del uso de tecnologías que localizan a los subordinados afirma que estas tecnologías nos siempre tienen la intención de ocasionar daños a los trabajadores, mas se debe tener como criterio proteger la intimidad de quienes se encuentran en condición de desventaja, respetando los espacios personales durante y después de la jornada de trabajo.

De manera similar, respecto al riesgo de divulgación de información privada los entrevistados consideran que existe un alto grado debido a lo vulnerable que pueden ser las redes y porque el empleador cuenta con mores recursos para poder vulnerar sus espacios personales. Concordando con lo expuesto por (López, 2018) en su investigación enfocada en el derecho a la desconexión y la facultad de supervisión del empleador consideran un exceso que el empleador, a costas del derecho a la privacidad y con sustento a la razonabilidad, ejerza supervisión del trabajador monitoreando los dispositivos entregados debido a que existe un alto riesgo de conocimiento de los aspectos personales.

***Respecto del Tercer objetivo específico*** el cual nos dirige a proponer una fórmula que permita mitigar los efectos del vacío del Decreto Supremo 003-97-TR en lo que corresponde a la facultad de supervisión del empleador. Nuestra legislación Nacional adopto distintas modalidades de desarrollar el trabajo, tales

como el trabajo remoto a con motivo de la pandemia del COVID-19 por lo que se promulgo el Decreto Supremo N° 010-2020-TR el mismo que faculta a los trabajadores desarrollar las actividades que inicialmente eran presenciales a una modalidad de distancia, quedando a libertad del empleador la dirección de la relación laboral, implementando controles que permitan monitorear el cumplimiento de las labores, entendemos que por la necesidad de proteger a los ciudadanos no se logró incrementar mayor legislación referente a la facultad de supervisión del empleador.

Por otro lado, el decreto Legislativo 728 denominado Ley de Productividad y Competitividad laboral no cuenta con un capítulo que permita tener una idea sobre la facultad de supervisión ni de los criterios para entender la razonabilidad de sus acciones, en esa misma línea el Decreto Supremo 003-97-TR únicamente desarrolla su artículo noveno que el trabajador se somete a las directrices de su empleador quien tiene la facultad de normar mediante un reglamento interno las labores así como dictar órdenes y aplicar sanciones supeditándose a lo razonable siempre que se haya cometido alguna infracción o incumplimiento por parte del trabajador. Es allí cuando observamos que la libertad de normar va a ser siempre en beneficio de la empresa, situación que no es inapropiada, pero la realidad es que existiendo un mecanismo legal para ingresar al contenido privado de los trabajadores, el empleador podría normar un mecanismo de control y supervisión que por desconocimiento o exceso de poder podría trasgredir la esfera privada de los trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

- Concluimos que el empleador no cuenta con un límite a la facultad de supervisión porque queda un vacío legal en el Decreto supremo 003-97-TR colocando en desventaja al trabajador quedando vulnerable a un despido nulo por afectar el derecho fundamental de la privacidad.
- En el análisis de la legislación comparada concluimos que nuestra legislación tiene una similitud a la legislación chilena puesto que se prohíbe cualquier tipo de intromisión en la esfera personal de los trabajadores con motivo de la implementación de medidas de control informático, aunque en nuestro país solo se encuentren protegidos los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.
- Del análisis de la facultad de supervisión del empleador y el derecho a la privacidad en las cuentas de los trabajadores de las empresas de Trujillo aplicando las entrevistas concluimos que existe un alto rechazo a la facultad de supervisión dentro de las cuentas personales de los trabajadores debido a las desigualdades en recursos con la que se presentan las partes; por el lado del empleador quien tiene mayor capacidad de supervisar y de entrometerse en la parte íntima a raíz de los mecanismos de control como la geolocalización, los correos electrónicos, teléfonos y aplicaciones móviles.
- Finalmente, incorporar una modificación a la legislación peruana referente a la limitación de la facultad de supervisión del empleador da lugar a que se proteja la esfera privada de los trabajadores y se aplique la fórmula establecida por nuestra constitución para poder acceder a las cuentas personales de los trabajadores.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Reconocer la necesidad de acondicionar las normas al desarrollo de las relaciones laborales con el fin de incentivar ambientes laborales justos tanto para el empleador como para sus subordinados en el que se priorice la productividad y beneficio empresarial con justicia, situación que disminuiría que trabajadores sean despedidos de forma nula.
2. Implementar limitaciones los mecanismos de supervisión que desarrollan los patronos sobre los empleados, cuando las herramientas puedan acceder contenido personal. En ese sentido los empleadores deben informar a los trabajadores las medidas de control con las que cuentan para que el trabajador pueda ser consciente de que su privacidad pueda encontrarse en riesgo.
3. Al Ministerio de Trabajo establecer como requisito para el reglamento interno de trabajo un capítulo sobre la privacidad de los trabajadores en los dispositivos de las empresas, así como de los mecanismos de supervisión y control con los que el empleador cuenta.
4. Implementar la propuesta de Proyecto de ley que modifica el artículo 9 del DS 003-97-TR el cual se presenta a continuación.



### **PROPUESTA DE PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 9 DEL DS 003-97-TR**

Los ciudadanos Flores Osorio Yovana y Rabanal Alva Segundo Misael amparados en el Art. 2 de la Constitución Política del Perú, en el art. 2° de la Ley de los Derechos de Participación de los Ciudadanos No 26300; proponen el siguiente proyecto de Ley:

### **FÓRMULA LEGAL**

#### **LEY QUE MODIFICA DEL DS 003-97-TR, SOBRE FACULTAD DE DIRECCION DEL EMPLEADOR**

##### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto incorporar limitaciones a la facultad de supervisión del empleador prescrita en el artículo 9° del DS 003-97-TR, a fin de garantizar el derecho fundamental a la privacidad y secreto de las comunicaciones de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

## **Artículo 2. Modificación del artículo 9° del DS 003-97-TR**

Modifíquese el artículo 9° del DS 003-97-TR que establece límites a la facultad de supervisión del empleador, el que será redactado de la siguiente manera:

### **Artículo. 9°**

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

***El empleador deberá informar la frecuencia y modalidad al trabajador sobre las políticas de control a los medios digitales, siendo necesaria la autorización expresa del trabajador. En ningún caso el empleador podrá acceder al contenido de las cuentas personales del trabajador en virtud de la subordinación.***

***El contrato de trabajo deberá expresar las modalidades de supervisión y control del empleador sin limitar los derechos fundamentales de los trabajadores.***

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

**PRIMERA:** Deróguese el artículo 9° del DS 009-97-TR.

**SEGUNDA:** La aplicación de la presente modificatoria entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

.....  
Yovana Flores Osorio

.....  
Rabanal Alva Segundo Misael

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I, Fundamentos

La presente iniciativa legislativa busca modificar el artículo 9 del decreto supremo 009-97-TR Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Artículo que deja un vacío sobre la facultad de supervisión del empleador sobre las cuentas personales de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral. Actualmente la normativa laboral ha identificado la potestad al empleador para normar la relación laboral y sancionar al trabajador dentro de los límites de la razonabilidad. Cabe mencionar que para caso en particular la razonabilidad se aplicara de forma individual.

Nuestra sociedad ha experimentado adaptaciones en el uso de las Tecnologías de Información (TI) a consecuencia del uso de las redes, como la confrontación de la pandemia ocasionada por la Covid-19. Es por esto que la adaptación al trabajo remoto necesita un medio de comunicación efectivo e impersonal, por lo que el uso de las tecnologías de la Información son el soporte para este fin. En este desarrollo de comunicaciones los correos electrónicos son los espacios que permiten el ingreso y salida de información que los trabajadores usan para cumplir con los fines que su patrono les ha encomendado.

De la relación laboral se desprende que el empleador cuenta con la facultad de supervisión sobre las actividades de los trabajadores con la intención de validar que, quien ha acordado otorgar su fuerza laboral, cumpla con lo pactado y los niveles de productividad sean los más óptimos durante la jornada laboral. Es en ese sentido que el empleador asume que, por ser propietario de los dispositivos electrónicos, también lo es del contenido de estos, pues sería similar a un buzón físico de correspondencia. Esto conlleva a que el empleador pueda conocer sobre asuntos que son de total privacidad de los trabajadores, situación que lesiona su derecho fundamental a la privacidad y al secreto a las comunicaciones. Aun cuando se pueda evidenciar que existió negligencia, faltas a la buena fe laboral o incluso un delito, nuestra normativa ha propuesto una fórmula legal para acceder al conocimiento del contenido de las cuentas personales, la cual es a través de una orden judicial.

De la facultad de dirección del empleador se desprende la facultad de supervisión implícita en el artículo 9 del DS 003-97-TR. Enfocados en la facultad de supervisión del empleador, el decreto supremo mencionado no ha desarrollado las pautas para el desarrollo de la supervisión en los dispositivos electrónicos que contienen cuentas personales de los trabajadores, entendidas como cuentas personales a aquellas que son de su uso antes de la relación laboral y aquellas que son otorgadas por el empleador.

La modificación propuesta plantea una solución específica y justa que protege al trabajador frente a la intromisión del empleador. Protegiéndolos de despidos injustos que fueron motivados por una acción ilegal del empleador. Es así que, con esta modificación se pretende atender los aspectos vulnerables de la Ley en cuanto a los límites con que cuenta el empleador para ejercer su facultad de supervisión sobre las cuentas personales de los trabajadores

## **El análisis del marco normativo**

El reglamento de la Ley del teletrabajo Ley 31572 de 2022 ha previsto la protección de las cuentas personales de los trabajadores sujetos a esta modalidad de trabajo no presencial en la que el empleador otorga todos los medios para el desarrollo de las labores encomendadas fuera del centro de operaciones de la empresa. Específicamente e su artículo 9:

Artículo 9.- Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones

9.1 De conformidad con el artículo 5 y el numeral 6.4 del artículo 6 de la Ley, los medios y herramientas que establece el/la empleador/a público y/o privado para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión del teletrabajo, deben respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a.

9.2 De acuerdo con el párrafo precedente, el/la empleador/a público y/o privado está impedido de:

a) Acceder, por medios digitales, a los documentos y comunicaciones originados con motivo del trabajo o de otra índole, sin previa autorización del/del teletrabajador/a.

b) Realizar captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del/de la teletrabajador/a, sin consentimiento previo y expreso de este/a último/a, y/o solicitar se realicen estas. No es exigible el consentimiento del/de la teletrabajador/a cuando la captación o grabación de la imagen o la voz es requerida por la naturaleza de sus funciones.

c) Ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del/de la teletrabajador/a. Ello no restringe la facultad del/la empleador/a público y/o privado de verificar, bajo cualquier medio presencial y/o digital, el cumplimiento de los acuerdos para realizar el teletrabajo.

d) Implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/del teletrabajador/a.

9.3 El/la teletrabajador/a tiene derecho a la intimidad. Congreso del Perú. ( 26 de febrero del 2023). Artículo 9. [Capítulo I]. Reglamento de la ley de Teletrabajo. [Decreto supremo 002-2023-TR]. DO: El Peruano.

En congruencia con el reglamento de la Ley del Teletrabajo es que la modificación es imperiosa porque pretende dirigir el rumbo de la relación laboral en el sentido de que el empleador debe tener en claro cuáles son los límites de su facultad de supervisión. Resulta practico indicar que nuestra privacidad se encuentra protegido por nuestra carta magna, mas cuando nos encontramos con relaciones laborales desventajosas no podemos permitir que los mecanismos de defensa en nuestros tribunales tengan que llegar hasta instancias superiores para hacer prevalecer los derechos de los trabajadores que bien podrían ser protegidos en las normas específicas.

## **EL EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa se propone con el motivo de modificar el Artículo 9 del DS003-97-TR a fin de que se fije la facultad de supervisión del empleador como una protección al contenido de las cuentas personales de los trabajadores. La presente propuesta Legislativa modifica el Decreto Supremo 003-97-TR en dirección con las Políticas Públicas del Acuerdo Nacional N° 14 (Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo).

### **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.**

La presente norma no afectara al presupuesto público nacional, puesto que su aplicación no implica alguna erogación adicional.

Ahora bien, la norma propuesta contiene una fórmula legal que pretende proteger los derechos de los trabajadores. Propiciando una fuerza laboral protegida con mejores oportunidades y trato dentro de la relación laboral.

### **RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa pretende modificar el artículo 9 del Decreto supremo 003-97-TR. Propuesta que esta alineada con la política 14 (Acceso al empleo, digno y productivo) del objetivo II (Equidad y justicia social) de la agenda legislativa del congreso para el periodo 2022-2023 aprobada por RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO 002-2022-2023-CR.

Asimismo, mantiene congruencia con el acuerdo nacional No 14 (Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo).

## REFERENCIAS

- Bojorquez Cruz, D. (2018). *Derechos fundamentales del trabajador frente al poder de dirección del empleador: Caso correo electrónico*.
- Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2010>
- Bocanegra Saavedra, J. A. (2017). *Regulación del uso y control de las tecnologías de información y comunicación en la relación laboral*.
- Recuperado de:
- <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3239>
- Bernal Quinde, E. B. (2019). *Derechos fundamentales de los trabajadores y el poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019*.
- Domínguez, M & Orosco, J (2018). *Facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, Chimbote - 2018*. (Trabajo de grado). Recuperado de:
- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36567>
- López Zarzosa, Y. A. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*.
- Espinoza Vilchez, J. S. (2018). *El derecho a la intimidad y su protección en el sistema jurídico peruano*.
- Navarro, J. (2019) *Nuevas perspectivas del derecho a la intimidad: referencias al ámbito laboral*. Tesis para obtención de grado. Universidad de Jaen – España.
- Rafael, A. (2019). *El derecho a la intimidad del trabajador y el poder de control empresarial*. Para obtener el grado de maestro. Universidad de la Laguna- Mexico.
- Perez, L (2021). *El derecho a la intimidad como fundamento de la desconexión laboral en el escenario del trabajo en casa*. Para obtener el grado de maestro. Universidad de Manizales – Colombia. Recuperado de:

[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/6009/Perez\\_Zuluaga\\_Leidy\\_Lorena\\_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/6009/Perez_Zuluaga_Leidy_Lorena_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Perez, C (2022). Privacidad, intimidad y protección de datos en la relación laboral. Universidad Pontificia de Comillas Madrid – España.

Recuperado de:

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/58208>

Lopez, M (2022). guía sobre dispositivos de geolocalización de trabajadores. Universidad Pontificia de Comillas Madrid – España.

Donoso, L (2004). Facultades de control y vigilancia del empleador respecto del teletrabajador. Para obtener el grado de abogado. Universidad de Chile.

Recuperado de:

[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107419/de-diaz\\_d.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107419/de-diaz_d.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Outomuro, D y Mirabile, L (2012). Derecho a la intimidad y su vinculación con la salud. Revista Latinoamericana Bioética, volumen 12, Pg 80-87.

Morán, S (2007). El derecho a la intimidad de los trabajadores. Para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso – Chile.

Recuperado de: [http://opac.pucv.cl/pucv\\_txt/txt-8000/UCI8464\\_01.pdf](http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-8000/UCI8464_01.pdf)

Cardona, M (1998). El derecho a la intimidad en la relación laboral. Información relativa al trabajador. Ius et Praxis, vol. 4, Pg 107 -134.

Alvarez, A (2020). La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales. Revista TEMAS LABORALES vol 151/2020. Pg. 275-292. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7464154.pdf>

Senz, I (2015). El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral. Revista REDUR, volumen 13, Pg. 335-361.

Cardona, M (2003). las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. Revista Lan Harremanak, volumen 15, Pg 157-173.

- Espinosa, L (2019). El control empresarial a través de las nuevas tecnologías: un estudio de su licitud. Tesis para obtener el grado en relaciones laborales y recursos humanos. Universitat Miguel Hernandez – España. Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/7470/1/TFG%20-%20Espinosa%20Abell%C3%A1n%2C%20Laura.pdf>
- Cuesta, R (2018). El control empresarial de la utilización por parte de los empleados de los medios informáticos puestos a su disposición. Universidad Pontificia Comillas – Madrid. Recuperado de : <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/19444/1/TFG-FERNANDEZ-CUESTA%20DEL%20RIO%2C%20ROCIO.pdf>
- Albarran, I & Heredero, C & Navarro, A (2001). El impacto del uso del correo electrónico en el profesorado de las universidades públicas madrileñas. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Volumen 96, Pg. 201-223. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/997/99717909010.pdf>
- Gutierrez, J (2014). Los medios electrónicos como prueba en el proceso laboral. Para obtener el grado de licenciado en derecho. Universidad Latinoamericana México. Recuperado de: [https://repositorio.unam.mx/contenidos/los-medios-electronicos-como-prueba-en-el-proceso-laboral-206716?c=pNGKDr&d=false&q=\\*&i=1&v=1&t=search\\_0&as=0](https://repositorio.unam.mx/contenidos/los-medios-electronicos-como-prueba-en-el-proceso-laboral-206716?c=pNGKDr&d=false&q=*&i=1&v=1&t=search_0&as=0)
- Hernandez, L (1997). Poder de dirección del empleador. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>.
- Zuñiga, F (1997). El derecho a la intimidad y sus paradigmas. Ius etPraxis. Recuperado de: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19730125>> ISSN 0717-2877.
- Zerga, L (2010). Poder de dirección y derecho a la intimidad del trabajador en relación a su salud. Repositorio institucional PIRHUA- Universidad de Piura. Obtenido de : <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2813>.

Pacheco, L. (2010). Poder de dirección y derecho a la intimidad del trabajador en relación a su salud. *Laborem, revista de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social*, vol 10, Pg. 249-264.

Zerga, L (2017). El control de los medios informáticos en el centro de trabajo: criterios del tribunal constitucional. Repositorio institucional PIRHUA- Universidad de Piura. Obtenido de:  
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3876>.

Larrea, J (2008). La Legalidad del Control del Empleador sobre el Correo Electrónico asignado a sus trabajadores. *Revista de Derecho informático*. Volumen 14, Pg. 215-253. Obtenido de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2512769>.

De la torre Ugarte, O (2010). El derecho a la intimidad del trabajador. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Vol 10. Pg. 209-235

De las Casas, O.(2008). La aplicación de las nuevas tecnologías como forma de control empresarial. *soluciones laborales*. (pp. 29 - 31)

## **ANEXOS**

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA: Dirigida a trabajadores de las empresas de Trujillo

**Autor:** Flores Osorio, Yovana; Rabanal Alva, Segundo Misael

Objetivo: alcances de la facultad de supervisión del empleador y el derecho a la privacidad en las cuentas personales de los trabajadores de las empresas de Trujillo

Información del trabajador entrevistado	
<b>Empresa:</b>	
<b>Puesto de trabajo:</b>	
Datos de la entrevista	
<b>Enlace:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**INSTRUCCIONES.** Leer de forma detenida cada pregunta y responder conforme a su experiencia, conocimiento sobre la normativa laboral y perspectiva sobre la realidad planteada en vista de que la información proporcionada será la base para el desarrollo de la presente investigación, lo que nos permitirá cumplir con nuestro objetivo planteado.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Facultad de supervisión del empleador.

**Preguntas:**

**Respuestas:**

1. ¿Considera usted que, por encontrarse bajo la supervisión, el empleador puede acceder a sus cuentas personales? ¿Por qué?
2. ¿considera usted que existe vulneración a su privacidad cuando se le asigne funciones que permitan supervisión directa de las cuentas personales?
3. ¿Cree usted que existe una vulneración a su privacidad cuando el empleador accede al contenido de todos los mensajes enviados, recibidos y pendientes?
4. ¿Cree Ud. qué a través del reglamento interno de trabajo es posible que se permita el acceso a las cuentas personales de los trabajadores cuando corresponda supervisar las labores desarrolladas con los dispositivos electrónicos? ¿Por qué?
5. ¿Cree Ud. qué es razonable que el empleador cuente con límites a la facultad de supervisión de las cuentas personales del trabajador? ¿Por qué?

6. ¿Considera usted que el empleador debería informar con anticipación a los trabajadores sobre las políticas de supervisión sobre los correos electrónicos usados en los dispositivos de la empresa?

7. ¿Considera usted que los aspectos privados del ser humano deben ser protegidos frente a supervisiones del empleador? ¿Por qué?

8. ¿Considera usted que de la relación laboral sea posible disponer del derecho a la privacidad? ¿Por qué?

9. ¿Cree usted que existe un alto riesgo de divulgación de sus actividades en su entorno más íntimo al ser supervisado por el empleador en sus cuentas personales? ¿Por qué?

10. ¿Considera usted que durante la desconexión laboral el empleador pueda supervisar sus cuentas personales? ¿Por qué?