



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Derechos Fundamentales de los trabajadores y el Poder Directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Br. Bernal Quinde, Emma Brigitte (ORCID: 0000-0002-1886-470X)

ASESORA:

Dra. Suvo Vega, Josefina Amanda (ORCID: 0000-0002-2954-5771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales Y Jurisdicción Constitucional Y Partidos Políticos.

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA:

A Dios por siempre cuidar de mí y guiar mi camino;
A mi padre, Gustavo Bernal, por transmitirme la pasión que tiene por el derecho, por creer en mí, por su paciencia, guía, por ayudarme a afrontar mis fracasos y celebrar mis triunfos, pero sobre todo por toda su lucha para convertirme en la mujer que soy hoy; A mi madre, Iris Quinde, por apoyarme siempre en lo que me he propuesto, por ser la inspiración que rodea mi ser, su ejemplo de amor, bondad, perdón, lucha y perseverancia, guiaran siempre mi vida;

A mis hermanos, Zulma, Melisa, Gustavo, por ser mis cómplices, por siempre cuidarme y ser mi fortaleza;

A mis sobrinos, por su amor incondicional y por llenar mi vida de alegría con su sonrisa.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por brindarme salud, fortaleza y capacidad para superar los retos que se presentan;

A ese ser especial, mi abogado favorito, Jhonatan Gómez, quien ahora es parte de mi familia. Gracias por ser mi cómplice, mi confidente, mi mejor amigo, por ayudarme a crecer, pero principalmente, por todo tu apoyo a lo largo de mi vida, representaste las fuerzas que necesite en momentos de decline y cansancio, cuando aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo;

A familiares, amigos, colegas y a todas las personas que estuvieron presentes en la evolución y posterior desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO:	II
ÍNDICE	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo de estudio y diseño de estudio	16
2.2. Escenario de estudio	17
2.3. Participantes.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Métodos de análisis de datos.....	19
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	42

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado Derechos Fundamentales de los trabajadores y el Poder Directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019, se encuentra justificado en la actual ausencia de una correcta regulación en el ordenamiento jurídico peruano, sobre el uso cada vez más frecuente del correo electrónico en el ámbito laboral y la potestad del empleador de sancionar a los trabajadores por el uso inadecuado del mismo.

Dentro de este contexto, el objetivo de la investigación se orientó a determinar la protección adecuada de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, teniendo como diseño de investigación el interpretativo, en el nivel descriptiva, de tipo aplicada, con enfoque cualitativo. La muestra estuvo compuesta por 10 trabajadores de la población de la Corte Superior de Lima Centro. Los instrumentos usados fueron la entrevista y el análisis documental.

Llegando a la conclusión que ante la carencia de una normativa, dentro de la relación laboral peruana, que establezca el uso que debe darse al correo electrónico, surge una controversia entre la adecuada protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la potestad de control y monitoreo del empleador, en el uso de su facultad directriz y la posibilidad de sancionar a los trabajadores como resultado de ese control, dejando en evidencia la necesidad de legislación especial que regule el uso de los medios informáticos entregados por el empleador.

Palabras clave: Comunicaciones, Directriz, Inviolabilidad, Secreto, Tecnología.

ABSTRACT

The present research work called Fundamental Rights of the workers and the Employer's Power of Attorney regarding institutional email, Lima Centro, 2019, is justified in the current absence of a correct regulation in the Peruvian legal system, on the use every time more frequent email in the workplace and the power of the employer to sanction workers for improper use.

Within this context, the objective of the investigation was to determine the adequate protection of the Fundamental Rights of the workers against the directive power of the employer with respect to the institutional electronic mail, having as research design the interpretive, in the descriptive level, of type applied, with qualitative approach. The sample consisted of 10 workers from the population of the Superior Court of Lima Center. The instruments used were the interview and the documentary analysis.

Coming to the conclusion that given the lack of regulations, within the Peruvian labor relationship, that establishes the use that must be given to email, a controversy arises between the adequate protection of the fundamental rights of workers and the power of control and Employer monitoring, in the use of its guiding power and the possibility of sanctioning workers as a result of that control, evidencing the need for special legislation that regulates the use of computer means delivered by the employer.

Keywords: Mail, Guideline, Inviolability, Secret, Technology.

I. INTRODUCCIÓN

El avance de la tecnología a nivel mundial ha influido en distintos ámbitos del desarrollo de nuestra sociedad, las famosas TICs (Tecnologías de información y comunicaciones) tal es el caso de correo electrónico, que, al igual que el internet, se ha consagrado como la herramienta o instrumento más importante en nuestra comunicación. Utilizándose en un principio en el ámbito personal, como medio efectivo de comunicación con los amigos y familiares, permitiendo posteriormente, su utilización en el ámbito laboral para la realización de transacciones comerciales y finalmente adaptándose como una herramienta que permite una comunicación más eficaz y productiva en el ámbito laboral logrando objetivos que hace una década no hubiera sido posible. Creándose paralelamente problemáticas de situaciones no reguladas por la vigente reglamentación, ni tampoco por la rutina de la sociedad. En ese escenario, es innegable el valor que han obtenido los correos electrónicos institucionales, sin embargo, a la par de ello, se crea un nuevo universo jurídico desamparado, pasible de aprovechamiento y vulneración.

Todo este nuevo mundo tecnológico en la prestación de un servicio ha traído consigo nuevos conflictos laborales a nivel interno e internacional, por un lado, tenemos los límites en cuanto al modo y utilización de los medios tecnológicos por parte de los empleados y, por el otro lado, el control por parte del empleador de dicho uso. En ese marco teórico, las compañías, en la medida de salvaguardar sus intereses e información importante de la empresa, desdoblán esfuerzos para su protección, llegando a monitorear la información enviada por sus empleados a través de las herramientas digitales de comunicación, entre otros, tales como los correos electrónicos. Empero, esta facultad desmedida de control ha generado controversias legales, ya que los trabajadores señalan que al fiscalizar sus correos institucionales, la compañía vulnera sus derechos fundamentales al secreto e inviolabilidad de comunicaciones.

En Estados Unidos, la principal normativa sobre el tema de la privacidad de las comunicaciones electrónicas es la denominada "Electronic Communications Privacy" la cual albergaba las insuficiencias de la protección a la privacidad en los tipos de comunicación contemporáneas. Esta impide la interceptación de comunicación enviada por medio de esta tecnología, redefine la comunicación y ampara las comunicaciones

electrónicas (correo electrónico, transmisiones vía satélite, telefonía celular, etc.), así mismo, establece sanciones penales y civiles por transgredir dicha normativa. En las relaciones laborales imposibilita la interceptación de los correos electrónicos, salvo excepciones que también contempla dicha normativa, como lo es el consentimiento expreso del colaborador.

En Latinoamérica, uno de los países con más semejanza constitucional y normativa en derecho comparado respecto al tema aplicado es nuestro país vecino Chile, que frente a la problemática surgida por las nuevas TICs no solo recoge en su Constitución la protección a la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada, así también, en sus convenios laborales se limita el ejercicio de las facultades otorgadas al empleador; aunado a ello, también se tiene el respeto a las garantías constitucionales de los empleados, en especial cuando se tiene por afectada la intimidad, la vida privada o la honra de la persona.

En el Perú, se han generado discusiones y problemas con relación a la titularidad y uso correcto de los e-mails por parte de los trabajadores produciendo un conflicto jurídico de deberes y derechos entre los sujetos parte de una relación jurídico laboral, enfrentándose por un lado derechos fundamentales de los trabajadores como son al respeto, secreto e inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador, frente a los derechos propios del empleador recogidos en el derecho a la libertad empresarial, como son el poder de dirección, fiscalización y sanción del empleador; debiéndose establecer en virtud al principio de proporcionalidad los alcances de los mismos.

Siendo de suma importancia determinar la existencia de una adecuada protección que nuestra actual legislación brinda a los derechos fundamentales de los empleados, frente a la posibilidad que tiene el empleador de revisar la información que se pueda encontrar en los correos electrónicos institucionales de sus trabajadores, teniendo el empleador a su disposición, desde su central de comunicación de red, la clave de acceso de todos los correos brindados, alegando su titularidad respecto a ellos y el poder que les otorga la legislación laboral peruana.

Uno de los síntomas principales de la problemática expuesta en el párrafo anterior, versa sobre la inexistencia de una normativa determinada respecto a la utilización de los correos institucional electrónicos, así como también, en la regulación de manera general

respecto al poder directriz del empleador en el Perú; causando ello dudas sobre cuáles son los límites de los poderes del patrono, lo cual ha traído consigo, que en casos de su ejercicio abusivo de ese derecho, se vulneren derechos fundamentales de los empleados, como el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

Desde nuestra perspectiva, una solución al conflicto descrito líneas arriba, es la inserción a nuestro marco legislativo, de una ley que regule de manera efectiva el uso de las herramientas informáticas en los centros de trabajo, incluyendo en sí, el uso del correo electrónico laboral. La importancia y utilidad de contar con una normativa o procedimiento que regule las nuevas tecnologías de comunicación es cada vez mayor, ya que con la introducción de estas nuevas herramientas tecnológicas se están produciendo en las relaciones laborales un desmedido poder de control del empresario sobre el trabajo realizado y sobre el empleado mismo.

En este sentido, atendiendo a la actual problemática nacional, le ha correspondido al garante máximo de la Constitución, es decir al Tribunal Constitucional y al organismo internacional de protección de Derechos Humanos, es decir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, pronunciarse como última instancia superior, dentro de las acciones de amparo promovidas por trabajadores despedidos con fundamento en la información obtenida de sus correos electrónicos. En nuestro País, exponiendo la jurisprudencia que nos atañe, el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones sigue amparando al trabajador en el campo laboral, por ende, para que el contratante pueda acceder a su correo electrónico debe contar con autorización judicial pues de lo contrario, conforme al contenido esgrimido en el inciso 10 artículo 2° de vuestra Constitución Política (**Ver anexo 7**), por lo que, cualquier información o prueba en contra del trabajador derivada por este medio carece de eficacia legal.

Ante dicho pronunciamiento pareciera que la situación ha quedado resuelta, pero, no es así, ya que vemos como se genera problemáticas actuales en base al desconocimiento del derecho fundamental al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones de los empleados por parte del empleador, al aplicar directivas, reglamentos internos, sanciones o hasta despidos en base a su poder directriz, sin tener en cuenta los derechos que por ignorancia puede este vulnerar. Cabe precisar que nuestra legislación carece de la existencia de un mecanismo jurídico que permite obtener autorización judicial para acceder a la

información privada de un trabajador pues, esta alternativa solo existe en ámbito del derecho penal.

Tal como lo señala el Artículo 1 de la ley 27697 (**Ver anexo 8**), en donde señala que solo se podrá hacer uso de dicha facultad en ciertos delitos especificados en precitada normativa, la misma que guarda relación de concordancia con el Libro Segundo, Título IV del Capítulo IV del Código Penal que habla sobre la Violación del Secreto de las Comunicaciones (**Ver anexo 9**), siendo el Fiscal quien solicitará al Juez del JIP (Juzgado de Investigación Preparatoria) la interceptación y grabación de las comunicaciones siempre que la pena del delito sea mayor a 4 años.

Ante este panorama, se puede advertir la necesidad indispensable que el legislador peruano expida una ley que regule la utilización de nuevas tecnologías informáticas y comunicativas (TICs) en al ámbito laboral, haciendo hincapié en la utilización del correo electrónico institucional de los colaboradores, dentro de la cual se señalen de manera concreta los procedimientos que debe seguir el empleador para poder limitar este derecho dentro de la actividad que cumple el empleado en sus actividades laborales. De forma que se haga efectivo este derecho de manera general y no solo excepcional a través de la acción de amparo tal como ocurre en la actualidad.

Revisando las bases de datos de las distintas universidades fue posible localizar los siguientes trabajos de investigación que fueron usados como antecedentes para darle un mayor sustento teórico al presente estudio. Dentro de ellos, como *antecedentes nacionales* tenemos a Távara (2019), en su tesis el uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al Poder de dirección, investigación que tuvo como objetivo general: Establecer propuestas para la regulación de desconexión laboral sobre el uso de las TICs en el ordenamiento jurídico peruano, habiendo utilizado la metodología de su tipo de investigación descriptivo en el enfoque cualitativo, concluyó que la falta de normativa sobre las TICs en el ámbito laboral general una vulneración del derecho fundamental al descanso, disfrute de tiempo libre, salud y conciliación de la vida personal.

Domínguez y Orosco (2018), en su trabajo de investigación Facultad fiscalizadora del empleador frente al uso de correo electrónico laboral utilizado por el trabajador en Chimbote, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la facultad fiscalizadora del

empleador se inmiscuye frente a la utilización del correo institucional electrónico utilizado por parte del trabajador, utilizando el enfoque cualitativo, correspondiendo a un diseño no experimental, transversal de alcance descriptivo, el cual les permitió concluir que no existe una norma o procedimiento premeditado 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.

En congruencia con lo antes expuesto, López (2018), en su tesis 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. Desarrolló una metodología cualitativa, tuvo como objetivo general determinar la necesidad de la regulación normativa a fin de evitar la afectación al derecho de la desconexión laboral mediante el uso de la tecnología de la comunicación durante la jornada de laboral en el ordenamiento peruano, concluyó la existencia de un vacío legal respecto al tema en mención, el cual es aprovechado por el empleador al invadir su espacio personal del trabajador.

Anudado a ello, Espinoza (2017), en su tesis el derecho al secreto e inviolabilidad de comunicaciones y documentos privados del trabajador vs el poder de dirección del empleador en la relación laboral; analizó la problemática de la colisión de derechos en un vínculo de trabajo, desarrolló una metodología cualitativa, concluyó que el poder directivo permite al contratante ejecutar acciones de vigilancia, control y ejecución de medidas de acatamiento de los deberes del empleado para un adecuado desempeño de sus funciones, sin embargo, dichas medidas no pueden vulnerar derechos constitucionales.

Vásquez (2017), en su investigación el derecho a la intimidad como límite de los poderes del empleador. Análisis doctrinario, legal y jurisprudencial, 2017; estableció como objetivo general determinar la limitación del poder de fiscalización del empleador sobre el desenvolvimiento laboral de sus trabajadores; haciendo uso del método de investigación cualitativo. Llegando a la conclusión que, aunque el empresario cuente con los poderes que le otorga nuestra actual legislación, como son los de libertad empresarial, poder controlador y directivo, entre otros, esto no implica que pueda poner en práctica medios que lesionen derechos fundamentales.

En correlación al ámbito Internacional se encontró trabajos de investigación que se acercan a tratar la mencionada bifurcación entre el poder directriz del empleador frente a los derechos fundamentales de los trabajadores en el caso en concreto del uso del correo electrónico. Es así, que tenemos a Volpato (2016), en su tesis realizada en España, la cual denominó; El derecho a la intimidad y las nuevas Tecnologías de la Información, delimitó como objetivo general analizar el impacto de las Nuevas Tecnologías de Información sobre el derecho Fundamental del trabajador, habiendo desarrollado la metodología, cualitativa en su diseño de teoría fundamentada, la autora concluyó subrayando la necesidad de implementación de medidas, tanto administrativas como legislativas, para garantizar los derechos fundamentales ante los avances de las NTIC'S.

Rocha (2017), en su tesis el derecho a la privacidad de los trabajadores en la era de la sociedad de la información; Afrontó la problemática entre las relaciones laborales contemporáneas, habiéndose enfocado en el objetivo general analizar el derecho a la privacidad de los empleados ante el derecho de la sociedad a la información pública. Habiendo utilizado el método de investigación de enfoque cualitativo en su alcance deductivo, concluyó que existe un desequilibrio de fuerzas en las relaciones trabajo de manera general, por lo que se debe prestar más interés a las necesidades que implican tales conflictos, con miras a salvaguardar los derechos humanos del trabajador.

Rojas (2017), en su trabajo de investigación Secreto en las comunicaciones electrónicas: medios para lograr prueba válida en un proceso penal, fue realizado bajo el objetivo general de analizar la naturaleza jurídica del correo electrónico, con el fin de proponer una solución a la problemática de la utilización como medio de prueba en el proceso penal; la metodología que se utilizó fue la cualitativa en su nivel deductivo, en donde llegó a la conclusión que los correos electrónicos están avalados por el derecho al secreto de las comunicaciones, sin embargo, para su protección real y efectiva se hace necesario componer elementos procesales del secreto postal electrónico.

Potoy y Salazar (2017), realizaron la tesis las nuevas tecnologías y su impacto en los Derechos Constitucionales de los trabajadores, con el objetivo de demostrar la necesidad de tutelar de una manera más eficaz los derechos constitucionales de los trabajadores, en relación con el impacto de las nuevas tecnologías y su implementación en los lugares de trabajo, los estudiosos optaron por utilizar el método de enfoque cualitativo en su nivel

descriptivo, habiendo llegado a la conclusión que pese a la jurisprudencia existente en Costa Rica, se requiere especial observancia al tema y una regulación específica por parte de la Legislación nacional.

Carbajal (2016), en su trabajo Derecho a la intimidad del trabajador frente al control empresarial. Particularmente en referencia al uso del correo electrónico, tuvo como objetivo analizar el impacto del derecho a la privacidad en un entorno de trabajo, basándose su estudio en la vigilancia al empleado y sus límites respecto del uso del email institucional en su esfera privada, cuya metodología fue de enfoque cualitativo, tuvo como conclusión que para la existencia de una verdadera y efectiva seguridad jurídica, se debería establecer un sistema de control de la utilización de cualquier medio de comunicación electrónica en el centro de trabajo que incluya un sistema de identificación confiable de todos los trabajadores.

Antiguamente, desde la óptica del constitucionalismo clásico, se teorizó que los **derechos fundamentales del trabajador** eran derechos positivos que serían utilizados en oposición del Estado y no contra otras personas. Los derechos fundamentales fueron positivizados a fin de garantizar la esfera de libertades de las personas contra la arbitraria intervención del poder público, convirtiéndose en derechos de defensa del individuo ante el Estado (Márquez y Henríquez, 2010, p.9).

Empero, la imposición de un Estado democrático, social y garantista trajo consigo la evolución del significado de los ya conocidos derechos humanos, no solo constituyéndose como un limitante al poder abusivo del Estado, sino también ante el ejercicio abusivo de algún otro derecho de parte de un individuo en una relación entre particulares (Márquez y Henríquez, 2010, p.9).

Desde esa óptica, respecto al concepto de derechos fundamentales, se han recogido diversas acepciones, dentro de las que tenemos: Los derechos fundamentales desde un sentido estricto son aquellos derechos que han sido materializados en derecho positivo, conjugando su esencia iusnaturalista con la necesidad de enmarcarlos de garantías. De este modo, los derechos fundamentales de las personas son un acumulado de potestades que, en un momento determinado de la vida humana, completan las exigencias mínimas de

dignidad, libertad e igualdad. Instituciones jurídicas que exigen su cumplimiento por todas las organizaciones públicas o privadas (Nogueira, 2018, p.46).

Los derechos fundamentales son aquellas libertades inviolables, que son reconocidas desde el momento que eres concebido, las que fluyen de su dignidad como ser humano y que le son intrínsecos. Tales derechos públicos son y deben ser siempre reconocidos por el Estado y sus instituciones, permitiéndole al titular de dichos derechos, exigir su cumplimiento en igual proporción de la observancia de sus deberes como miembro de una sociedad de derecho (Cea, 2009, p.221).

Al hablar de Derechos Fundamentales nos referimos al conjunto de derechos y libertades que exige la dignidad, la igualdad, y sobre todo la seguridad humana, no solo son comprendidos en la Carta Magna de nuestro país, sino también a los reconocidos por instrumentos, Convenciones y Tratados Internacionales. Así mismo, gran parte de la doctrina, presenta una definición de derechos fundamentales, en consideración al hombre dentro de la sociedad organizada en Estado, en este sentido podríamos decir que los derechos fundamentales son aquellos reconocidos por el Estado, por medio de los cuales el hombre, en los diversos situaciones de la vida social, escoge y realiza una conducta dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. Esta concepción puede ser acogida de manera parcial, toda vez que, acepta que el Estado es quien reconoce los derechos fundamentales, los cuales se pueden ejercer por el hombre dentro de los límites expuestos en el ordenamiento jurídico, mas no contempla los mecanismos que se han diseñado y establecido por el mismo Estado, para su efectiva defensa (Hernández, 2006, p.67).

Cabe resaltar que, en consenso con la doctrina, se puede exponer que los Derechos Fundamentales presentan las características de ser imprescriptibles, inalienables, irrenunciables y universales, permitiéndoles así destacar por encima de los otros derechos, gozando de un máximo rango, fuerza jurídica e importancia, rigiendo como normas superiores sobre el resto de disposiciones.

A lo largo de esta incipiente rama del derecho, que es el derecho al trabajo y su popular éxito que ha obtenido, es a inicios del siglo XX que se rompe con ese divorcio absoluto con el viejo orden constitucional, y se van incorporando progresivamente derechos laborales dentro de la normativa constituciones de carácter superior legal, tales como el

derecho al secreto de las comunicaciones y Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, entre otros (Márquez y Henríquez, 2010, p.16).

Los derechos fundamentales al secreto de comunicaciones y a la inviolabilidad de comunicaciones encuentran su amparo en nuestra constitución en su artículo 2 inc. 10 (**Ver anexo 7**), permitiendo la protección no solo de las comunicaciones, sino también las telecomunicaciones, y el secreto que ellas puedan contener; Así mismo, en la regulación internacional, se encuentran situadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), consagrada en su artículo 12 (**Ver anexo 10**), junto al derecho a la intimidad y la vida privada individual; El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1996 (PIDCP), que refiere a la inviolabilidad o secreto de las comunicaciones en su artículo 17.1 (**Ver anexo 11**) donde se expone que nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación, teoría recogida también por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (CIDH), Unión Europea, y en el Convenio Europea para la protección de los Derechos Fundamentales (CEDH).

El derecho al secreto de las comunicaciones, derechos que se encuentran reconocidos en vuestra constitución política, prohíbe que sean interceptados o de conocimiento de terceras personas fuera de la comunicación misma, sean estos de naturaleza pública o privada, salvo que exista orden judicial motivada para tal fin (Recra, 2018, p.3).

En esa línea de ideas, el TC ha señalado en reiterada jurisprudencia que las pruebas producidas en un procedimiento de fiscalización laboral por parte del empleador que violen derechos fundamentales son ilícitas y no serán tomadas en cuenta para la correcta aplicación del poder de sanción, asimismo, el correo electrónico es considerada como una comunicación en sentido estricto y, por ende, se encuentra inmerso de la esfera del secreto de las comunicaciones del trabajador (Bojórquez, 2018, p.86).

En un mundo tecnológicamente avanzado como la actual, el derecho al secreto de las comunicaciones constituye no sólo la garantía de libertad individual, sino también significa un instrumento de avance cultural, científico, social y tecnológico colectivo (Volpato, 2016, p.93).

El secreto de las comunicaciones, es considerado como una manifestación del derecho a la intimidad. Por ende, el derecho al secreto de las comunicaciones protege toda comunicación, cualquiera que sea la técnica de transferencia utilizada, lo que implica que independientemente de la forma que se utilice para efectuar la comunicación, los comunicantes tienen la garantía constitucional de que terceros no podrán interceptar o captar la comunicación que realizan, salvo excepciones justificadas y motivadas (Potoy y Salazar, 2017, p. 21).

En este sentido, se puede decir que el derecho al secreto de las comunicaciones se encuentra muy ligado al derecho a la intimidad, pues se representa como una garantía que resguarda las comunicaciones entre los individuos en un determinado espacio y tiempo, de manera que cualquier supuesto admisible de infiltración o interceptación de las mismas se presenta como una excepción a la regla, rodeado de límites, condiciones, requisitos y garantías, dado que esa conducta afecta a un derecho humano, y solo con el cumplimiento de ciertos presupuestos y garantías permitirá que esa afectación no se convierta en vulneración (Díaz, 2006, p.160).

El derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas tiene una relación de especie a género con el derecho a la intimidad, por lo que puede decirse que el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones es la sub-género del derecho género de la intimidad. Cuando hablamos de la inviolabilidad de las comunicaciones nos referimos al derecho que tiene toda persona, en este caso los trabajadores, a no ser objeto de injerencias indebidas en sus comunicaciones de toda índole (Potoy y Salazar, 2017, p.21).

En cuanto a los límites del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, el Tribunal Constitucional ha señalado que carece de validez legal abrir, incautar, interceptar o intervenir las comunicaciones o documentos sin orden escrita y razonada emitida por un magistrado competente del poder judicial. Asimismo, ha desarrollado jurisprudencias respecto a que la inviolabilidad de las comunicaciones comprende a la comunicación misma, sea cual fuere su contenido, pertenezca o no al ámbito de lo personal, íntimo o reservado (Abad, 2012, p.16).

Como puede verse, la protección de parte de nuestro sistema jurídico constitucional, concede a cada persona titular del derecho al secreto e inviolabilidad de las

comunicaciones, a que, en el tema en concreto materia de investigación, en que el empleador no podrá utilizar en contra de sus trabajadores comunicaciones ilegalmente obtenidas. (Potoy y Salazar, 2017, p.22).

Sin embargo, ante lo esgrimido en líneas arriba, cabe anotar que (Dolorier, 2017, p.5) manifiesta que este derecho no es un derecho absoluto, toda vez que pueden producirse situaciones particulares que traigan como consecuencias circunstancias que exijan el conocimiento del contenido de dichas comunicaciones, para lo cual la norma procesal establece que, ante la falta de autorización de parte del titular, solo por mandate judicial motivado y con las garantías del caso, se podrá irrumpir las comunicaciones privadas.

Estrechamente ligado a la libertad de empresa, encontramos también al **poder de dirección del empleador**, a partir del cual se le facultad al empresario en merito a su ejercicio de libertad de empresa y actividad económica de poder emitir las indicaciones u órdenes de gestión de cómo se llevará a cabo las funciones de los trabajadores. Gracias a este poder de dirección, dependerá el nivel de producción de la empresa y recaerá sobre el empleador las consecuencias de sus decisiones o directrices que adopte (Jovane, 2015, p.66).

Acorde con lo planteado, se debe precisar que en nuestro país tampoco existe una definición legal de poder de dirección. Esta potestad se deriva de lo normado por el artículo 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (**Ver anexo 12**), al admitir que el empleador puede dirigir la actividad desarrollada por empleado reconociéndole el derecho de regular de forma reglamentaria el trabajo en su empresa, emitir las disposiciones pertinentes para la realización de estas, y castigar de forma disciplinaria, en el marco de los parámetros de la razón, para introducir transformaciones o cambiar días, horas o turnos laborales, igual que la modalidad y manera de la prestación laboral.

Asimismo, de dicha ley se desglosa que el contratante posee tres facultades o poderes; El poder de dirección, que se puede definir como la capacidad para dar disposiciones al colaborador para que este haga un correcto trabajo; El poder de fiscalización, el cual reside en la supervisión de las tareas encargadas al colaborador. Esta capacidad fiscalizadora se manifiesta en las labores propias que requiere cumplir, como el escenario donde las desempeña y; El poder de sanción expresado en la probabilidad que posee el contratante

para castigar las omisiones u acciones que impliquen una desobediencia de las tareas encargadas o que vulneren los principios esenciales de armonía. Tal como se aprecia, esta manera de exponer la manifestación del poder de dirección resulta más adecuada pues, sin realizar una descripción taxativa de cada una de las acciones establece tres criterios generales dentro de los cuales resultan incluidas aquellas (Montoya, 2000, p.45).

Se trata entonces de aquella facultad que el ordenamiento jurídico deja en libertad del empleador para organizar su propio negocio o empresa, estableciendo obligaciones y funciones entre sus trabajadores con relación a la empresa, las mismas que no pueden afectar principios o derechos fundamentales reconocidos en la carta magna. Todo ello tiene el nombre de poder directriz del empleador (Jovane, 2015, p.66).

Para llevar a cabo un correcto y óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores, el empleador se vale de su facultad de dirección para prever las herramientas o instrumentos que necesite el trabajador, en ajuste a la evolución tecnológica que se visualiza en estos últimos tiempos de globalización. Es así que, en los últimos años, distintos cambios se han generado en el mundo de la digitalización e informática, que hacen necesario realizar una pausa para poder analizar las actuales y nuevas tendencias en que se deben comprender los avances en las herramientas de comunicación y, por ende, una reingeniería de la tutela que debe darse a los derechos humanos dentro de esta innovadora forma de comunicación, es decir, garantizar su protección a las circunstancias personales de la persona humana por el uso de los correos electrónicos (Maurate, 2016, p.10).

Como resultado del progreso tecnológico, es que el empleador ha brindado de nuevas herramientas digitales al trabajador para una mayor productividad, siendo una de la más importante, el Correo Electrónico, que se puede conceptualizar como, toda pesquisa acogida en un aparato de acopio magnético que es transmitida de una computadora a otra, por la red de estas computadoras. Así mismo estará desarrollado por dos partes, la primera llamada información de control, que entre sus componentes tiene en qué tiempo fue enviado, receptor, ordenador donde se creó la comunicación y demás información técnica, tales como el camino digital de ordenadores que ha ruteado la comunicación hasta alcanzar a su receptor (Meseguer, 2004, p. 39).

Por otro lado, tenemos la otra cara de la moneda de la información, que tiene una naturaleza más íntima; pues estamos hablando del texto de la comunicación que es enviado a un determinado grupo de personas o a una persona en particular. Esta parte de la comunicación es la más elemental de un email, toda vez que nos el texto, es de carácter reservado entre el emisor y el receptor. En otras palabras, la comunicación digital, por más que sea una carta que viaje sin sobre, tiene los mismos privilegios de una carta con sobre físico, como mecanismo de transmisión de información, entre una persona a otra o a un número plural de personas. La mensajería digital propiamente dicha, tiene alcances de una correspondencia física privada desde el instante en que para su ingreso se requiere de una combinación alfanumérica para poder recibir, enviar o visualizar contenido (Meseguer, 2004, p.40).

La mensajería instantánea electrónica puede definirse como un correo digital enviado de un ente a otro que estimula la comunicación privada, debido a ello se considera que debe existir tutela normativa para la contemporánea comunicación, tanto como la protección de los derechos constitucionales que se encuentran expresados en la Constitución Política, en los Tratados Internacionales donde el Perú se encuentra suscrito y en la jurisprudencia nacional e internacional (Ramírez, 2018, p. 23).

Actualmente, dicho sistema de comunicación digital es uso común en la sociedad peruana, y se ha incorporado poco a poco en las distintas instituciones públicas y empresa privadas, utilizándose no solo como una instrumento de comunicación a nivel interno y externo, por lo que se le considera como una de las principales vías de transferencia de información, empleándose cada vez más como una herramienta destinada a la ayuda en el ejercicio de labores, debido a ello nace la importancia de conocer sus alcances, límites y su adecuada regulación (Dobarro, 2009, p.302).

Existen diversos prototipos de correo electrónico el primero de ellos se basa en aquel en la que la institución laboral ha comprado un dominio de uso particular o propio, en donde dicha dirección electrónica podría figurar sus nombres o la inicial de estos, por otra parte están aquellos que son sin costo y que no tienen una dirección electrónica relacionado con la entidad en la que se trabaja, en la presente investigación enfatizaremos sobre el correo electrónico brindado al colaborador por la institución en razón de la relación laboral, en este caso se puede encontrarnos que

según el tipo de institución podremos subdividir este tipo de correo electrónico, teniendo por un lado el correo proporcionado por la institución privada y por otra parte, el que brinda la Administración Pública.

Sobre el correo electrónico institucional en el sector público la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública, en su última modificatoria aprobado por el Decreto Supremo N° 011-2018-JUS, en su artículo 16 literal A (**Ver anexo 13**), expone respecto a la información contenida en los correos electrónicos institucional de los funcionarios y servidores públicos es de acceso público siempre que se cumpla con la condición de que dicha información sea de naturaleza pública previo consentimiento expreso del trabajador. Advirtiendo un tratamiento especial otorgado por el legislador con la premura de salvaguardar los Derechos Fundamentales de dicho sector.

Por otro lado, el correo electrónico institucional en el sector privado aun es carente de regulación normativa, ello ha conllevado que sea objeto de múltiples cuestionamientos por parte de los trabajadores y los empleadores, ocasionando un conflicto de intereses respecto a sus derechos que por su naturaleza le son atribuidos, en el caso de los trabajadores, sus derechos fundamentales como lo son el secreto e inviolabilidad de comunicaciones, y por el lado del empleador su derecho a ejercer el Poder de dirección.

La facultad de control del empleador trae consigo la utilización de aquellos mecanismos o instrumentos pertinentes para verificar y establecer que cierto trabajador cumple y ha cumplido con sus obligaciones o tareas encomendadas que se le ha asignado (Jovane, 2015, p.66).

Referente a líneas anteriores se puede decir que, debido al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y en este caso en concreto al uso indebido que de ellas hace el trabajador se ha implementado facultades controladoras del lado del empleador los cuales en gran parte de las situaciones lesionan derechos esenciales del colaborador, tal es el tema del uso del correo electrónico.

Al respecto, (Toyama, 2009, pág. 178) expone que dicha problemática que ha sido descrita por la doctrina de la siguiente manera: en efecto, los nuevos conflictos laborales se dan por el mal uso de las tecnologías de la información, punto donde el empleador tratará

de tomar correctivos, que según el caso pueden verse en colisión con derechos del empleador, como viene a ser el derecho al secreto e inviolabilidad de comunicaciones, puesto que el objetivo del primero será poseer información y ejercer control sobre el trabajo del segundo, y este último preservar su intimidad y como ejercicio de ese derecho, mantener el secreto de sus comunicaciones, acorde con lo anterior en función a la ejecución de mecanismos controladores en la utilización de este tipo tecnologías en el trabajo, se produce un choque entre los derechos esenciales del contratante y de los colaboradores, situación que debe ser resuelta por el derecho.

El poder de control por parte del empresario en relación al uso del correo electrónico del trabajador, siempre está en una latente expectativa, pues el interés del empresario en acceder y controlar las comunicaciones efectuadas por sus empleados a través del correo electrónico es evidente, no solo es supuestos relativamente excepcionales, sino también en circunstancias normales, con el lícito supuesto y propósito de realizar un seguimiento a las normales funciones del trabajador; e inclusive, el deseo de prevenir y evitar el uso inadecuado y efectos perniciosos del correo electrónico en contra de la empresa. (Del Rey, 1995, p.192).

De esa forma, el empleador en uso de su poder de control, puede fiscalizar, verificar y controlar que las herramientas de trabajo brindadas a los empleados estén siendo bien utilizadas exclusivamente para los fines laborales, como es el caso del correo electrónico laboral. Sin embargo, el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que en el caso de uso del correo electrónico laboral, el empleador solo se encontraría habilitado para acceder al correo electrónico institucional mediante una orden judicial debidamente motivada (Calderón, 2017, p.462).

La subordinación supone ciertamente la presencia de la facultad directriz, facultad de control y **la facultad sancionadora** que tiene el empleador frente a sus trabajadores, que se concretizan en la organización de funciones, el cumplimiento de las directivas y políticas de trabajo, horario de trabajo, entre otros; sometiéndose al poder de sanción en caso de incumplimiento de las mismas (Terradillos, 2004, p.16).

La manifestación de la capacidad sancionadora del empleador puede concretarse, básicamente en una amonestación, suspensión de labores sin goce de haber y el despido. El

ejercicio del poder disciplinario del empleador sólo podría hacerse efectivo como consecuencia de una falta laboral, es decir, el solo hecho de contar con tal atribución no le otorga al empleador legitimidad para imponer una sanción, que no corresponda (Toyama, 2009, p.123).

No obstante, ante el desarrollo de las nuevas tecnologías en una esfera carente de protección normativa específica, ha surgido una problemática jurídica en el ámbito laboral y constitucional, habiendo tenido que recurrir al Tribunal Constitucional para que emita jurisprudencia respecto a ello, exponiendo los límites al derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, declarando que siendo un derecho fundamental mediante el cual se ejerce el derecho a la vida privada, está sujeto a límites restricciones en las situaciones previstas por la ley, dentro de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Es imperativo resaltar que la garantía de la intimidad en la comunicación no queda reducida únicamente a impedir la afectación del secreto y su ulterior difusión, sino que además implica garantizar y ofrecer la seguridad requerida para efectuar el proceso comunicativo, las mismas que no deben ser afectadas, puesto que dicho evento genera en los sujetos una situación de tensión física y psíquica, que les imposibilita el uso de dichos medios de manera segura y libre. La inviolabilidad de la comunicación privada es un derecho para defenderse ante personas exteriores, demandable al poder público y particular externos al proceso comunicativo que se realiza y a sus participantes. No obstante, si se analiza a detalle la garantía que se ofrece al mismo se puede apreciar que aquello que se resguarda es la interjección ilegítima, comprendiendo de esta forma que no debe haber cierta clase de autenticación para la interjección de esta.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de estudio

Debido a su naturaleza la presente investigación fue de enfoque cualitativo en el tipo aplicada; este paradigma se basa en procesos de recojo de información no generalizados, y describe de forma detallada eventos, situaciones, personas, conductas observadas, interacciones y manifestaciones; Los estudios cualitativos usan la recaudación de datos sin medida numérica con la finalidad de revelar o perfeccionar interrogantes de investigación en el proceso de interpretación, es decir, su finalidad es analizar las acciones,

acontecimientos, valores, normas, y demás desde el enfoque del sujeto que viene siendo analizado, por ello, se debe tener en cuenta la perspectiva individual. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p. 125).

El diseño fue interpretativo, en virtud a que este tipo de investigación se encontraba dirigida a observar y analizar sin manipular los fenómenos en su ambiente natural. La investigación interpretativa aspira buscar más allá de lo indiscutible, intenta descubrir el vínculo de relaciones internas en un suceso con el propósito de obtener un discernimiento más recóndito de éste, que tan solo su descripción. Para obtener dicho conocimiento se basa del modelo de estudio, que brindan los razonamientos que nos facultan reconocer dichas pautas (Barrera, 2010, p.133).

El campo de análisis posee una significancia vital, puesto que estima que un hecho social es producido en un escenario y contexto especial, con elementos únicos, centrados en vivencias individuales íntimas.

2.2. Escenario de estudio

El escenario de estudio se aplicó en la ciudad de Lima, como capital de país; se halla localizada en la zona costera del Perú, en los márgenes del océano Pacífico, integrado por una populosa y extensa zona conurbada llamada Lima Metropolitana. De acuerdo con el censo del año 2017, posee una población de 8,5 millones; en tanto que la congregación urbana posee sobre los 9,5 millones de pobladores, siendo esto el 30% de los pobladores del Perú, datos que permiten afirmar que se trata del departamento con mayor población en el Perú.

La presente investigación, se realizó a la Corte Superior de Justicia, Lima Centro, la misma que es un ente autónomo que posee vocación para servir; enfrentando los retos del futuro, teniendo colaboradores comprometidos en la transformación, cambio y modernidad del Poder Judicial, que se vea traducida en garantía normativa inspirando total confianza en la población, teniendo en cuenta para esto un correcto sustento tecnológico y administrativo. La misma que tiene como función la administración de Justicia mediante sus entes jurisdiccionales, con sujeción a la Carta Magna y a la normativa, asegurando la garantía normativa así como la protección jurisdiccional, que permite aportar al estado de derecho, a preservar el desarrollo y bienestar del país.

Dentro de esta institución, se encuentran los trabajadores pertenecientes al periodo 2019, los cuales son sujetos de estudio en esta pesquisa, ya que analizó el poder directriz

que goza el empleador y como este puede contribuir o producir alguna afectación a los derechos esenciales de los colaboradores.

2.3. Participantes

Es prudente expresar que en los estudios cualitativos el tamaño muestral no es elemental, relacionado con la representación posible, puesto que lo que en verdad le interesa al científico es la búsqueda indagatoria cualitativa extensa y no transportar los resultados a poblaciones más amplias (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.434).

Los sujetos parte de este estudio son los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, Lima Centro, periodo 2019, puesto que, según el diseño y tipo de investigación, se tiene a bien usar el muestreo por conveniencia de autor, eligiendo el investigador a 10 trabajadores; ello debido a la complicación y duración en el tiempo de recojo de los datos, por ser estos recogidos a través de preguntas abiertas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la entrevista, la cual puso a disposición del investigador el contacto directo con las personas que sean consideradas fuente de información con la finalidad de conseguir contestaciones relacionadas a las interrogantes emergentes del problema de investigación. Constó de un dialogo intencionado entre entrevistador y entrevistado, cuyo objetivo fue recopilar información respecto a la investigación respecto a una estructura de preguntas y respuestas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 418).

Asimismo, se hizo uso del análisis documental toda vez que posibilitó el análisis y discernimiento de lo que contenga la documentación escrita (expedientes judiciales correspondientes a proceso inmediato en delitos graves), esta constituye un recurso necesario y útil para analizar textualmente los mismos, puesto que posibilita las valoraciones e inferencias cualitativas de las variables examinadas. El análisis de documentos es un proceso operacional enfocado en la representación de documentos y sus contenidos de forma distinta a la original contenida en los mismos, con el objetivo de hacer posible su posterior recuperación e identificación (Bernal, 2010, p.126).

Los instrumentos utilizados fueron la guía de entrevista; En la cual se utilizaron interrogantes abiertas, adecuadamente ordenadas según las categorías planteadas para el cuestionario. Según (Vargas, 2012, p.125) la guía de entrevista es un instrumento que posibilita la realización de un trabajo meditado en la estructuración de posibles temas a abordar durante la entrevista. No es, por tanto, un protocolo organizado de interrogantes,

sino un listado de áreas y temas generales, a partir de la cual se ordenan los temas sobre lo que versarán las interrogantes.

Así como también, la guía de análisis documental: La cual fue sumamente necesario para poder entender la importancia de los documentos en el procedimiento de investigación, otorgó un escenario transcultural, bibliográfico e histórico del tema seleccionado para la investigación; permitiendo una visión amplia de la realidad respecto a las áreas a analizar, autores trascendentes y metodología para su análisis (Díaz, 2018, p. 132).

Es imperativo acotar que los instrumentos señalados en los párrafos anteriores fueron validados por: Mg. García Gutiérrez, Endira Rosario, Docente a tiempo completo de la Universidad César Vallejo, con un porcentaje al 90%; Dr. Vargas Huamán, Esaú, Docente a tiempo completo de la Universidad César Vallejo, con un porcentaje al 94%; y por el Dr. Valderrama Mendoza, Santiago Rufo, Asesor metodológico de la Universidad César Vallejo, con un porcentaje al 90%. Teniendo como resultado final un promedio un 91%.

2.5. Procedimiento

La información adquirida recibió trato previo de discriminación y posterior análisis según los objetivos fijados en la investigación. De esta forma, se consiguió resultados que con posterioridad fueron discutidos de forma idónea y que permitieron la emisión de nuestras conclusiones.

El procedimiento seguido, fue el siguiente: Primero; Identificación de las fuentes de datos: estos fueron proporcionados por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, Lima Centro, durante el período 2019; Segundo; Localización de las fuentes: trabajadores de la Corte Superior de Justicia, Lima Centro, durante el período 2019; Tercero; Técnicas e instrumentos de recolección: Se eligió un instrumento y se definió los pasos que se utilizaron para la aplicación del instrumento; Cuarto; Preparación y presentación de los datos recolectados: se ordenaron y clasificaron los resultados, los mismos que se presentaron debidamente ordenados, con su respectivo análisis e interpretación.

2.6. Métodos de análisis de datos

La técnica que se utilizó fue la entrevista, se aplicó a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, Lima Centro, de la misma forma el análisis de documentos. La entrevista es una técnica bastante usada y pertenece a las técnicas de información, esta permite un diálogo directo con los colaboradores; permitiendo entonces que los sujetos puedan contar sus sensaciones, experiencias y demás; de forma que el investigador logre la información y

descripción de los mismos sujetos que participan en una situación jurídica establecida, materia de análisis. En el presente estudio la entrevista fue la herramienta con la que el investigador consiguió información de forma individualizada y verbal de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, Lima Centro respecto del tema planteado en el estudio.

Por otro lado, el análisis de documentos viene a ser un ejercicio científico que ofrece subproductos o instrumentos secundarios que hacen las veces de herramienta o intercesor de indagación requerido entre la documentación original y el investigador que necesita dicha información, esto hará posible el estudio y entendimiento de la importancia de la documentación escrita (normas, expedientes, criterios legales, etc.), constituye un medio trascendental para analizar de forma literal la documentación, abarcando los procesos de deducción y apreciación cualitativa de las variables analizadas.

En este estudio, se recabo información mediante la comunicación de cada uno de los participantes, de esta forma la información recopilada estuvo compuesta por discernimientos, nociones, ilustraciones intelectuales, reacciones emocionales, impresiones, interacciones, aprendizajes, razonamientos, dictámenes y enfoques con el objetivo de comprender y analizar la totalidad de estos, y dar respuesta a las preguntas planteadas en el estudio.

En esta investigación, la guía para la entrevista utilizó interrogantes abiertas, idóneamente jerarquizadas acorde con las categorías planteadas, que son parte del cuestionario de estudio. La guía es una herramienta que permite la ejecución de una tarea meditada en la producción de los temas a tratar durante la aplicación de la técnica establecida, es un listado de áreas y tópicos generales, a través del que se ordenarán los temas sobre los que versarán las interrogantes. En el tratamiento de la información que se recopila, se requiere tener una secuencia y orden establecido.

2.7. Aspectos éticos

Confidencialidad: Se protegió la identidad de los sujetos que participaron en calidad de informantes del estudio; tiene como base el anonimato en la identificación de los sujetos que participaron en la investigación, como a la confidencialidad sobre los datos que ellos proporcionen.

Credibilidad: El resultado de este estudio tuvo concordancia con el hecho analizado, de esta forma el investigador evitó hacer supuestos previos de la realidad a analizar.

Transferibilidad: Los resultados de la investigación pueden ser fácilmente replicados o transferidos a otros contextos o latitudes.

Condiciones de diálogo auténtico; El lugar principal del diálogo en el estudio precisa priorizar dicho aspecto específico en el análisis de investigaciones y proyectos previamente desarrollados. Participar no implica únicamente tener capacidad de comunicar contenidos propositivos neutrales en vinculación al modo expresivo.

Consentimiento informado: Empieza ofreciéndole información pertinente al participante poniéndolo al tanto del estudio; el investigador posee la obligación moral de asegurar la capacidad del sujeto para otorgar su consentimiento. En este estudio se solicitó autorización a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, Lima Centro, consiguiendo que participen de modo voluntario.

Respeto a los derechos del sujeto: Los sujetos informantes fueron tratados de manera correcta, con total respeto de sus derechos en todo el estudio.

Manejo de riesgos: Se minimizaron los peligros a los sujetos que participaron en el estudio. El investigador cumplió las tareas y compromisos adquiridos con los participantes manipulando de forma adecuada los datos brindados.

III. RESULTADOS

En esta etapa de nuestra investigación se presenta los resultados obtenidos realizados en virtud a los instrumentos de recolección de datos, como lo son las guías de entrevista y el análisis documental. En este sentido, describiremos la información obtenida en los siguientes párrafos:

La guía de entrevista fue aplicada a 10 operadores del derecho de diversos rangos y especialidades de la Corte Suprema de Lima, en mérito a la esencia de nuestro tema de investigación se requirió como único requisito el contar con un vínculo laboral dentro de la institución, teniendo como entrevistados a: 4 abogados asistentes de juez y 6 especialistas legales, quienes actualmente realizan su labor judicial en distintos juzgados especializados en temas Laborales y Constitucional de la Corte de Lima Centro, cuyas opiniones son de suma relevancia debido al manejo perenne del tema en cuestión por la naturaleza de sus funciones.

De las entrevistas realizadas en relación al objetivo general determinar la protección adecuada de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019, se tuvo los siguientes cuestionamientos los entrevistados manifestaron de manera concordante que nuestra actual legislación no protege adecuadamente los derechos fundamentales de los trabajadores en el escenario propuesto, ya que en su realidad aprecian como trabajadores de distintas empresas exponen que el área de informática perteneciente a la institución es quien fiscaliza sin previo aviso dichos medios de comunicación laboral. **(Ver anexo 1)**, Bojórquez, (2018) manifiesta que con la finalidad de mejorar la productividad de sus empresas los empleadores han dotado de diversos mecanismos de comunicación informáticos a sus colaboradores, como lo es el correo electrónico al que el autor hace referencia, estos hacen ejercicio de su poder de dirección para implementar mecanismos que aseguren el correcto uso de la mencionada herramienta, muchas veces transgrediendo derechos fundamentales del colaborador. Así mismo, Túpac Yupanqui y Vargas (2019) señalan que si sería necesaria una implementación de políticas dirigidas al uso de los medios tecnológicos ya que se tendría claro el destino del correo electrónico institucional y se podría evitar conflictos sobre los Derechos Fundamentales de los trabajadores.; Concordando con los entrevistados; Sotelo (2014) señala que existe la necesidad de regular el uso del correo electrónico institucional brindada a los trabajadores por el empleador, toda vez que, en la actualidad ambas partes de la relación laboral luchan por la ponderación de sus derechos fundamentales, entre estos tenemos por el lado del colaborador el derecho a la intimidad, al secreto e inviolabilidad de comunicaciones, y por otro lado, al derecho constitucional de libertad de empresa del empleador, reflejados en el poder de control

Tenemos como resultado que la aplicación del poder directriz al correo electrónico laboral se puede dar cuando exista certeza de afectación a la empresa siempre que ambas partes estén de acuerdo, sin embargo es necesaria la implementación de políticas que regule el uso de medios tecnológicos dentro del ámbito laboral ya que se evidencia la inexistencia de protección adecuada a los derechos fundamentales de los trabajadores en este escenario.

De las entrevistas realizadas en relación al objetivo específico 1: Determinar la protección adecuada del derecho al secreto de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de control del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019; Se tiene que, García, Túpac Yupanqui y Vargas (2019) concuerdan en que no existe

una protección adecuada al derecho fundamental del secreto de comunicación, siendo reflejado en su vida laboral a través de las intromisiones del área de informática, en congruencia Vásquez (2017) expone que aunque el empresario cuente con los poderes que le otorga nuestra actual legislación, como son los de libertad empresarial, poder controlador y directivo, entre otros, esto no implica que pueda poner en práctica medios que lesionen derechos fundamentales. Por otro lado en la misma línea de ideas , todos nuestros entrevistados exponen que sería viable pactar entre las partes políticas que prevean la intervención del correo electrónico institucional previo acuerdo entre las partes con la finalidad de salvaguardar el derecho al secreto de comunicaciones., en concordancia, Sotelo (2014) señala que existe la necesidad de regular el uso del correo electrónico institucional brindada a los trabajadores por el empleador, toda vez que, en la actualidad ambas partes de la relación laboral luchan por la ponderación de sus derechos fundamentales, entre estos tenemos por el lado del colaborador el derecho a la intimidad, al secreto e inviolabilidad de comunicaciones , y por otro lado, al derecho constitucional de libertad de empresa del empleador, reflejados en el poder de control.

Respecto al resultado que obtuvimos se puede indicar que existe la posibilidad de un consenso entre ambas partes del vínculo laboral para la intervención del correo electrónico institucional sin que este represente una transgresión y| renuncia al derecho de secreto de comunicaciones

De otro lado, de las entrevistas realizadas con los objetivos específico 2: Determinar la protección adecuada del derecho a la inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de sanción del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019; Cárdenas, Córdova, García, (2019) son congruentes al manifestar que no existe una protección adecuada al derecho al derecho de inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores toda vez que existe desconocimiento por ambos lados del vínculo contractual sobre el tratamiento de estos derechos en este escenario, así mismo hacen énfasis en su realidad como trabajadores al exponer el constante monitoreo de sus correos electrónicos institucionales por parte de su empleador. Así mismo, Bojórquez (2018) señala que hoy en día, los derechos de la intimidad del trabajador se ven vulnerables frente a la fiscalización del parte del empleador ya que ante la realización de una presunta conducta que va en contra de los intereses de la institución, el empleador busca pruebas para poder ejercer su poder de sanción, de las cuales muchas de ellas son obtenidas sin tener en cuenta el proceso previo ni respetando las limitaciones de su poder.

En esta línea de idead como resultado obtuvimos que debido a la desinformación y a la falta de normatividad, surge la transgresión de derechos en ambos lados del vínculo contractual, evidenciando la falta de difusión de los límites que tanto trabajador como empleador deben tener en cuenta para armonizar sus derechos y deberes

Es pertinente describir las fuentes encontradas de acuerdo a los objetivos de nuestra investigación (**Ver Anexo 2**), la cual tuvo como objetivo general determinar la protección adecuada de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019. Al respecto, Bojórquez, (2018) manifiesta que con la finalidad de mejorar la productividad de sus empresas los empleadores han dotado de diversos mecanismos de comunicación informáticos a sus colaboradores, como lo es el correo electrónico al que el autor hace referencia, estos hacen ejercicio de su poder de dirección para implementar mecanismos que aseguren el correcto uso de la mencionada herramienta, muchas veces transgrediendo derechos fundamentales del colaborador. En conclusión se puede decir que el correo electrónico laboral como herramienta de trabajo brindada por el empleador, debe sujetarse a condiciones directamente ligadas al cumplimiento de las obligaciones emanadas contrato de trabajo que suscriben ambas partes, debiendo el trabajador restringir 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. Así mismo, por otro lado el empleador deberá ejercer su poder de dirección bajo los límites que contempla la constitución.

Asimismo se tuvo como primer objetivo específico 1, determinar la protección adecuada del derecho al secreto de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de control del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019. Al respecto Sotelo (2014), señala que existe la necesidad de regular el uso del correo electrónico institucional brindada a los trabajadores por el empleador, toda vez que, en la actualidad ambas partes de la relación laboral luchan por la ponderación de sus derechos fundamentales, entre estos tenemos por el lado del colaborador el derecho a la intimidad, al secreto e inviolabilidad de comunicaciones , y por otro lado, al derecho constitucional de libertad de empresa del empleador, reflejados en el poder de control. A manera de conclusión se tuvo que la implementación de mecanismos de control en el uso de este tipo tecnologías en el trabajo atribuidas por el empleador muchas veces produce un choque entre los derechos fundamentales del empleador y los del trabajador, situación que a estas

alturas de la era digital y el posicionamiento de las tecnologías de información y comunicación debe ser resuelta con suma urgencia por el derecho resaltando la necesidad de regulación.

Finalmente, se tuvo como segundo objetivo específico determinar la protección adecuada del derecho a la inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de sanción del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019.

En base a ello, Bojórquez (2018), señala que hoy en día, los derechos de la intimidad del trabajador se ven vulnerables frente a la fiscalización del parte del empleador ya que ante la realización de una presunta conducta que va en contra de los intereses de la institución, el empleador busca pruebas para poder ejercer su poder de sanción, de las cuales muchas de ellas son obtenidas sin tener en cuenta el proceso previo ni respetando las limitaciones de su poder. A modo de conclusión, exponemos lo importante es que se materialice en la normativa el procedimiento para el uso y fiscalización del correo electrónico laboral, con la finalidad de asegurar la adecuada protección al derecho de secreto e inviolabilidad de comunicaciones, así como también la armoniosa coexistencia entre los poderes de sanción, fiscalización y organización con los derechos fundamentales antes señalados dentro de la relación contractual

Con respecto a la guía de análisis de resoluciones se ha tomado en cuenta a la primera sala del tribunal constitucional con el expediente: 1058-2004-AA-TC/ Lima (**Ver Anexo 3**), toda vez que cuestiona la manera en la que la empresa SERPOST procedió a investigar un suceso que en su posición considero que iba en contra de la imagen de su empresa, con el fin de poder comprobar la responsabilidad presunta del colaborador sujeto a dicha investigación. El Tribunal Constitucional expone la atribución de los medios de comunicación al empleador pero no exclusivamente, ha sostenido su posición en el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, sin embargo omitió tener en cuenta que estos son objeto de un matiz en la relación de trabajo.

Efectivamente, existe un derecho al secreto de las comunicaciones privadas y a la intimidad plenamente vigente en la relación laboral, cuyo titular es el trabajador y cuyo sujeto pasivo es el empleador. Empero dicha vigencia debe ser matizada frente a los derechos constitucionales del empleador, con los que puedan entrar en colisión, como son el derecho de propiedad, y la libertad de empresa, para ello, se requiere una tarea de

ponderación de derechos en juego, la que se materializará en el balanceo entre el secreto de las comunicaciones y los derechos económicos del empleador. También, manifiesta la importancia que el empleador dé a conocer a sus trabajadores una política de uso de los medios tecnológicos de comunicación así como su monitoreo. Asimismo, el TC ha señalado en la misma jurisprudencia la necesidad de la creación de lineamientos para una adecuada protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, así como también, la protección a los derechos y facultades de los empleadores.

Por otro lado, tenemos la RESOLUCIÓN pronunciada por la Corte Suprema de Lima, en la Casación N°14614-2016-Lima, limita el acceso al empleador sobre el correo electrónico laboral, manifestando que el precepto interno de trabajo que regula cada empresa no debe facultar al empleador revisar este medio, ya que representa un exceso del empleador que al atribuirse la titularidad de dicho medio de comunicación tecnológico, este se encuentre facultado a inspeccionar el contenido del mismo, toda vez que al admitirse dicho supuesto estaríamos ante una colisión del derecho al secreto e inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores. Una vez más, dando a notar la falta y necesidad de regulación adecuada respecto al tema de esta investigación.

Al análisis de ambos pronunciamientos, se pone en evidencia la urgencia e importancia de regular lineamientos o directrices que pretendan brindar una protección más adecuada de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional.

Haremos una breve descripción de las normas nacionales e internacionales en los siguientes párrafos destacando su regulación, sus características, sus diferencias y las similitudes con la regulación normativa de la legislación peruana

En ese orden de ideas se puede señalar que, los derechos fundamentales los cuales alude esta investigación, el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores se encuentran contemplados en el artículo 2 inciso 10 de nuestra Constitución, es de mucha importancia señalar e introducir al desarrollo de la presente ficha la ley N°27697 y Capítulo IV: Violación del Secreto de Las Comunicaciones del Código Penal, toda vez que dicta el procedimiento y los exclusivos casos en donde se podrá dar dicha intervención de las comunicaciones, así como también, en el artículo 59 del mismo cuerpo normativo se expone el derecho a la libertad de empresa, las cuales se manifiestan en el ámbito del derecho laboral en el artículo 9 de la Ley de productividad y

competitividad laboral, en donde nuestra legislación le otorga al empleador a ejercer el poder de dirección, fiscalización y sanción dentro de su empresa con la finalidad que se lleve un óptimo desarrollo de la misma. **(Ver Anexo 4)**

Al realizar una interpretación sistemática a cada normativa que involucra tenemos que: La prohibición contenida en la disposición constitucional artículo 2 inc.10 está destinada a garantizar la impenetrabilidad de la comunicación en cualquiera de sus formas a fin de evitar una intromisión externa por terceros, pues la presencia de un actor extraño a los que intervienen en dicha comunicación es el elemento indispensable para invocar la posible afectación del derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones; El derecho constitucional a la libertad de empresa protege a los ciudadanos no solo la seguridad de formar su empresa, sino también, el derecho de poder encaminar y planear sus acciones como empresa en cuidado a sus propios objetivos, facultado de autonomía en su organización y autodeterminación en la toma de decisiones; Así mismo, el artículo 9 de la Ley de productividad y competitividad laboral permite al empresario diseñar e implementar directrices que garanticen el cumplimiento de las funciones por parte de sus empleados, pudiendo fiscalizar su desempeño y sancionar conductas que van en contra de los lineamientos de la empresa, así como también organizarla de con el fin de garantizar la producción de bienes o la prestación de servicios; La ley 276997 en concordancia con Capítulo IV: Violación del Secreto de Las Comunicaciones del Código Penal exponen sobre la facultad de interceptación que nuestra Carta Magna otorga a los jueces, su alcance y duración, al igual que la autoridad o funcionario que se encargará de la diligencia de interceptación, grabación o registro, entre otros alcances, estableciendo que solo se podrá utilizar dicha facultad en los delitos que tenga una pena privativa de libertad mayor de 4 años , así como los delitos en los que se podría desarrollar la intervención.

De esta manera, empleando una interpretación sistemática a las normas que regulan nuestra legislación respecto al tema investigado se puede exponer que si bien, el artículo 2 inc. 10 de nuestra Carta Magna expone la protección del secreto e inviolabilidad de comunicaciones aludiendo a que solo se podrá intervenirlos cuando exista una orden del juez debidamente motivada en proceso judicial, siendo que, está ultima no existe para una investigación a nivel laboral, pues solo se aplican y determinan en los procesos penales, tal como lo determina la ley 27697 en concordancia con el artículo 230 del Código Penal , los cuales manifiestan las facultades del fiscal y los delitos que podrá ser posible esta intervención de comunicaciones. Por otro lado se debe tener presente que derecho laboral,

las facultades de dirección y fiscalización se constituyen como una manifestación directa del derecho a la libertad de empresa que posee el empleador.

Es importante manifestar **el análisis realizado a las normas de derecho comparado (Ver Anexo 6)** toda vez que tomamos de ejemplo al país de España, quien estando a la vista de los sucesos y conflictos actuales sobre la intervención de los correos electrónicos institucionales por parte del empleador que se llevaban a cabo en su país, este regulo en el artículo 87 de la ley orgánica de datos personales y garantías de derechos digitales , que los empleadores podrán revisar los correos electrónicos institucionales, respetando el derecho fundamental a la intimidad personal de sus colaboradores, siempre que preexista una regla aprobada de la manera y finalidad de uso, o de otra manera, se haya proporcionado de manera clara, expresa y con lenguaje sencillo el reglamento de uso y de verificación de dichos dispositivos digitales, un diferente panorama en contraste con nuestro país , toda vez que, respecto al tema, solo ha sido pronunciado por la jurisprudencia y no enmarcada dentro de una normativa legal.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como proposito determinar la protección adecuada de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019, se aplicó el tipo de estudio de enfoque cualitativo, de acuerdo a su nivel de investigación fue descriptivo. En cuanto al diseño de investigación se aplicó el interpretativo.

Una de las manifestaciones más importantes en esta investigación para determinar la protección adecuada de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional versa en que los 10 entrevistados concordaron en que nuestra actual legislación no protege adecuadamente los derechos fundamentales de los trabajadores en el escenario propuesto, ya que en su realidad aprecian como trabajadores de distintas empresas exponen que el área de informática perteneciente a la institución es quien fiscaliza sin previo aviso dichos medios de comunicación laboral. En esta misma línea de ideas sustentó que se concuerda con lo desarrollado por, Domínguez y Orosco (2018) manifiestan 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

muchas veces vulnerando de ese modo los derechos a la intimidad y al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

Esto quiere decir que, ante la falta de protección legal que regule el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) haciendo énfasis en el uso de los correos electrónicos institucionales en la relación contractual, así como la falta de un procedimiento de fiscalización laboral que garantice los derechos fundamentales, se ven reflejados en la actual vulneración de los derechos fundamentales de las partes.

Así mismo, Córdova y García (2019) señalan que sería necesaria una implementación de políticas dirigidas al uso de los medios tecnológicos ya que se tendría claro el destino del correo electrónico institucional y se podría evitar conflictos sobre los Derechos Fundamentales de los trabajadores. En congruencia, Volpato (2016), expone la necesidad de implementación de medidas, tanto administrativas como legislativas, para garantizar los derechos fundamentales ante los avances de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicaciones. Anudado a ello, Túpac Yupanqui y Vargas (2019) exponen que si sería viable pactar entre las partes políticas que prevean la intervención del correo electrónico institucional previo acuerdo entre las partes con la finalidad de salvaguardar el derecho al secreto de comunicaciones.

Esto es, a la vista de la evidente desprotección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al poder de fiscalización, control y sanción, los autores manifiestan la urgencia de poner más atención a los conflictos emergentes debido a las nuevas tecnologías, dando como alternativa de que ambas partes puedan negociar la fiscalización de dichos medios de comunicación.

Concordamos con la posición de Potoy y Salazar (2017) quienes manifiestan que pese a la jurisprudencia existente en Costa Rica, se requiere especial observancia al tema y una regulación específica por parte de la Legislación nacional. Particularmente se defiende la postura expuesta por los autores costarricenses, toda vez que a diferencia de la jurisprudencia, una regulación en nuestra legislación reflejada en una ley, cuenta con más difusión debido a la forma de su publicación, teniendo mejor alcance para los empresarios y trabajadores que por falta de difusión desconocen los derechos que vulneran o a los que se enfrentan.

Al respecto, como a lo largo de nuestra investigación hemos podido evidenciar, la desinformación han llevado a transgredir derechos que se contemplan en cuerpos normativos, siendo un claro caso el que exponen los entrevistados, en el que basados a sus experiencias como servidores públicos, manifiestan como diversos trabajadores exponen

sus casos en virtud a despidos arbitrarios realizados por sus empleadores fundamentados en las pruebas obtenidas en violación a su derecho del secreto e inviolabilidad de comunicaciones, ha tenido que llegar muchas veces hasta ultima instancia para poder hacer valer los derechos que nuestra Carta Magna consagra. En congruencia, López (2018) expone la existencia de un vacío legal respecto al tema en mención, el cual es aprovechado por el empleador al invadir su espacio personal del trabajador.

Acotando a nuestra investigación. Estando de acuerdo, Rojas (2017) en su trabajo de investigación Secreto en las comunicaciones electrónicas: medios para lograr prueba válida en un proceso penal, exterioriza que la mensajería de vía electrónica están tutelados por el secreto de las comunicaciones, empero, para su garantía efectiva es preciso el integrar elementos procesales del secreto postal electrónico. En el contraste de ambas opiniones se puede observar que tanto nuestra legislación nacional como la legislación internacional, se denota una escasa regulación para salvaguardar el derecho al secreto e inviolabilidad de comunicaciones en las fiscalizaciones por parte del empleador en los correos electrónicos institucionales, teniendo como tarea el legislador exponer una normativa que regule el uso de estas últimas.

También, Girón (2019) menciona que el empleador en cualquier momento puede hacer uso de su poder de fiscalización debido a que se le atribuye la titularidad de dicha herramienta. Estos resultados corroboran lo establecido por Espinoza (2017) quien alega que el poder directivo permite al contratante ejecutar acciones de vigilancia, control y ejecución de medidas de acatamiento de los deberes del empleado para un adecuado desempeño de sus funciones, sin embargo, dichas medidas no puede vulnerar derechos constitucionales. Ambas posiciones se ven sustentada en la jurisprudencia emitida por el TC N°1058-2004-AA-TC, que explica que si bien se le atribuye la titular de dicho medio de comunicación al empleador, este no puede verse de manera exclusiva, así como el, artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual en su artículo 9 enmarca las facultades de nuestro legislador atribuye al empresario en procura de garantizar su derecho constitucional de libertad de empresa.

V. CONCLUSIONES

- Los Derechos Fundamentales de los trabajadores y el poder directriz del empleador frente a los correos electrónicos institucionales, son derechos que actualmente debido al desarrollo de la tecnología en el ámbito laboral, se ven ponderados entre sí, evidenciando la inexistencia de una correcta regulación en el ordenamiento jurídico peruano.
- Existe una protección inadecuada al derecho de secreto a las comunicaciones toda vez que, se ve vulnerado por el poder de fiscalización del empleador al verse evidenciado que no existe un procedimiento extra-penal para una adecuada fiscalización a nivel laboral.
- El derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones, debe amparar efectivamente el uso del correo electrónico proporcionado por el empleador al trabajador para el cumplimiento de sus funciones, ya que se vulnera cuando el empleador accede a él sin la autorización del trabajador, con el pretexto de evaluar su desempeño y ejercer su poder de sanción.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los empleadores evitar acceder al contenido del correo electrónico laboral que le brinda a su trabajador sin tener el consentimiento de este, ya que la información que pueda obtener de dicho acto no producirá efectos legales siendo considerada como ilícita en cualquier proceso al transgredir el derecho fundamental al secreto e inviolabilidad de comunicaciones.
- Se recomienda a nuestros legisladores Peruanos que debatan y aprueben la ley en donde se establezca el uso del correo electrónico laboral que el empleador brinda a su colaborador con el fin que se brinde una protección más adecuada a los derechos de ambas partes del vínculo contractual.
- Se recomienda a los trabajadores no hacer mal uso del correo electrónico asignado por el empleador para el cumplimiento de las funciones para las que se le contrato pues esto atenta contra el principio de la buena fe con que debe cumplir sus funciones.

REFERENCIAS

- Abad, Y. (Enero, 2012). El derecho al secreto de las comunicaciones. Alcances, límites y desarrollo jurisprudencial. *Revista PUCP*.16 (1), p.12-28.
- Acevedo, J. (2012). La fiscalización del correo electrónico institucional asignado a los trabajadores frente a los derechos laborales y constitucionales en Colombia. *Revista Justicia Juris*, 8(2), pp. 56-66.
- Alonso, M. (2005). *El Poder de Control Empresarial sobre el uso del correo electrónico en la empresa. Su limitación en base al secreto de las comunicaciones*. Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Alva J. (2017). The Intervention of the Labor Electronic Mail by the Employer. Interview with Dr. Juan Carlos Calderón Ríos ; La Intervención del Correo Electrónico Laboral por Parte del Empleador. Entrevista al Dr. Juan Carlos Calderón Ríos. Retrieved from:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.CE6A8632&lang=es&site=eds-live>
- Barría, D. (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 para maestría). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsndl&AN=edsndl.oai.union.ndltd.org.UCHILE.oai.repositorio.uchile.cl.2250.106908&lang=es&site=eds-live>
- Bernal T., C. (2010). *Metodología de la investigación*. (2ª ed.). Bogotá: Editorial Pearson Educación.
- Biljana, K. (2014). The Right to Secrecy of Communications. *Revista Situations and Challenges*. Recuperado de:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.4D0D8853&lang=es&site=eds-live>
- Bojórquez, D. (2018). Derechos fundamentales del trabajador frente al poder de dirección del empleador: Caso correo electrónico. (Tesis para Maestría). Recuperada de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2010>

- Calderón, J. (2017). La intervención del correo electrónico laboral por parte del empleador. *Revista Derecho y Sociedad*, p.462.
- Carbajal, A. (2016). Derecho a la intimidad del trabajador frente al control empresarial. Particular referencia al correo electrónico. (Tesis de bachiller). Recuperada de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3626/1/Carvajal%20Garc%c3%ada%2c%20Amador.pdf>
- Cea, J. (Setiembre/Octubre, 2009). The Third Golden Rule of Public law. *Revista de Derecho y Ciencias Penales*.13 (1), p.23-45.
- Chaves, C. (2009). *La Protección De Datos Del Trabajador Frente a Las Posibilidades de Control del Empleador*. (Tesis de pregrado). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Código Penal. (2004).
- Constitución Política del Perú (1993).
- Del Rey, S. (1995). Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general. *Revista Relaciones Laborales*, N°. 3, 190-213.
- Díaz, J. (Junio/Octubre, 2018). El derecho fundamental al secreto de las comunicaciones. *Revista PUCP*, 59(1), p.159-175.
- Díaz, C. (Enero, 2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), p.153.
- Dobarro, M. (Agosto, 2009). El control empresarial del uso del correo electrónico en el ámbito laboral. Derechos fundamentales involucrados. Alcances de las facultades del empleador. *Revista Errepar*, 4(1), p.302.
- Dolorier, J. (Agosto, 2011) Dicotomía entre la facultad directriz y el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones en la relación laboral. *Revista Gaceta Constitucional - Gaceta Jurídica*, 33-42.
- Domínguez, C y Orosco, L. (2018). Facultad fiscalizadora del empleador frente al uso del correo electrónico laboral utilizado por el trabajador, Chimbote-2018. (Tesis de bachiller). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36567/Dominguez_MC-CH-Orosco_LJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elías, F. (2006).El poder de control empresarial y el respeto a la intimidad en la utilización de los recursos electrónicos: un estudio de derecho comparado. *Laborem*, 1(6). pp. 77-106.

- Elvira, A. (2007). *Derecho al secreto de las comunicaciones*. Iustel, Madrid.
- Espinoza, K. (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). Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.FB617717&lang=es&site=eds-live>
- European Court Of Human Rights: Employers Have Limited Rights to Monitor Employee Communications At Work. (January, 2017). Mondaq Business Briefing Magazine. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsvlx&AN=edsvlx.692906617&lang=es&site=eds-live>
- Falguera, M. (2000). Uso por el trabajador del correo electrónico de la empresa para fines extra productivos y competencias de control del empleador. *Crítica de teoría y práctica*. (2), 469-498.
- Favoreu, L. (1990). *L'élargissement de la saisine du Conseil constitutionnel aux juridictions administratives et judiciaires*, RFDC N°4, citado por Nogueira, H. Dignidad de la persona, derechos fundamentales, bloque constitucional de derechos y control de convencionalidad.
- Fernández, A. (1983). *Derecho Natural*. Introducción Filosófica al Derecho, Madrid. Citado por Sánchez, Á. Concepto, Fundamentos y Evolución de los Derechos Fundamentales.
- Fované, J. (2015). El poder de dirección del empleador vs. El acceso de los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa. *Vía Iuris*, (18), pp. 47-71.
- Gamarra, L. (2006). Las nuevas tecnologías y el derecho laboral. El control por el empleador de los medios electrónicos otorgados a los trabajadores. *Laborem*, 1(6). p. 57.
- García, V. (Junio/Octubre, 2018). Human dignity and fundamental rights. *Derecho & Sociedad*, 51(1), 13-31.
- García (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista científica complutense*, (1), pp. 11-19.
- Guerin, L. (January 2017). CHAPTER 3: Email. Smart Policies for Workplace Technologies, Revista: EBSCOhost, Recuperado en:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lir&AN=121033994&lang=es&site=eds-live>

Guerin, L., & Delpo, A. (May 2017). CHAPTER 15: Computers, Email, and the Internet. Revista: Create Your Own Employee Handbook. Recuperado en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lir&AN=123047338&lang=es&site=eds-live>

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2016). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). DF, México: MacGraw Hill Interamericana

Hernández V., R. (2006). Derechos fundamentales y jurisdicción constitucional. Lima: Jurista Editores. 2 (1), p.67

Hernández, L. (1997). *Poder de dirección del empleador. Poder de dirección del empleador*. En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México Universidad Autónoma de México-Instituto de investigaciones Jurídicas. México D.F.

Hurtado de Barrera, J. (2010). Guía para la comprensión holística de la ciencia. *Universidad Nacional Abierta*, 3(2), p.133.

Jiménez, C. (2012). El poder de dirección del empleador y sus límites: la cibernética frente a los derechos laborales. En Artículos de Carlos Jiménez. Publicaciones efectuadas en revistas especializadas y libros de ponencias de congresos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. <http://carlosjimenezlaboral.blogspot.pe/2012/03/el-poder-de-direccion-del-empleador-y.html>

Jovane, J. (2015). El poder de dirección del empleador vs. El acceso a los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa. *Vía Iuris*. pp. 47-71.

Ministerio de trabajo y Promoción social (1993). Norma técnica de edificación E-120, seguridad durante la construcción. Lima, Perú: El Ministerio.

Perú. Congreso de la República (2002, 12 de Abril). Ley que otorga facultad al fiscal para la intervención y control de comunicaciones y documentos privados en caso excepcional. LEY N° 27687. [en línea]. Recuperado del 23 de noviembre de 2019, de [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/tradoc_condoc_2001.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/1c68159779221d28052574ab006b9182/\\$FILE/L27697.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/tradoc_condoc_2001.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/1c68159779221d28052574ab006b9182/$FILE/L27697.pdf)

- López (2011). *¿Puede el empleador intervenir los correos electrónicos del trabajador y revisar sus contenidos para imputar una falta laboral?* Gaceta Constitucional No. 44. Lima Perú.
- López, Y. (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.* (Tesis de bachiller). Recuperada de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luque, M. (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral.* Editorial Bosch. Barcelona.
- Marín, A. (November 2019). *Le papier du contrat du travail, la convention collective et autres instruments juridiques de gestion d'entreprise pour la régression de la protection du droit au secret des communications dans l'entreprise en Espagne / The role of the work contract, collective contracts and other business management instruments in the backward protection of the companies' right to communication secrets in Spain.* Latin American social law magazine. Recuperado en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S1870.46702016000200057&lang=es&site=eds-live>
- Márquez C. & Henríquez (2010). *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de Tutela Laboral.* (Tesis de bachiller). Recuperada de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-marquez_d/html/index-frames.html
- Maurate R., D. (2016). *Compendio sobre legislación laboral en el régimen privado.* Lima: Revista del Ministerio de Trabajo. 5 (1), p.10.
- Meseguer, A. y Garro, A. (2004). *El correo electrónico de los trabajadores.* (Tesis para optar al grado de Magister, Universidad Nacional Estatal a Distancia). (Acceso el 23 de octubre del 2019).
- McGregor, M. (November 2003). *The Use of E-mail and the Internet at Work.* Revista Juta's Business Law. Recuperado en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edsholhein.journals.jutbusil1.46&lang=es&site=eds-live>
- Melnick, S. (May 2017). *Practice the Mindful Use of Email.* Revista Wisconsin Lawyer, Recuperado en:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edsho1hein.barjournals.wilaw0090.73&lang=es&site=eds-live>

- Moreno, D. (2005). Regulación del uso de recursos de internet y tratamientos de información personal asociados a la página web institucional y al servicio de correo electrónico. Universidad de Valencia. *Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid*, 7(3), 67-102.
- Montoya, A. (2004). El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas. Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1(48), p.50.
- Montoya, A. (2000). El poder de dirección del empresario. Madrid: Revista Española de Derecho del Trabajo, 1 (100), p.45.
- Murray, D., & Fussey, P. (July 2019). Bulk Surveillance in the Digital Age: Rethinking the Human Rights Law Approach to Bulk Monitoring of Communications Data. *Israel Law Magazine*. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edsho1hein.journals.israel52.6&lang=es&site=eds-live>
- Nogueira, H. (Setiembre, 2018). Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales. *Ius et Praxis*, 11(2), 15-64.
- Pérez, G. (1999). *Modelos de investigación cualitativa en educación social y animación sociocultural: aplicaciones prácticas*. Madrid: Narcea.
- Portal, A. (2013). *El Poder de Dirección del Empleador y los Derechos Fundamentales de los Trabajadores: el caso de la regulación de la vestimenta y de la apariencia: ¿Existe un derecho al escote?* En El portal del capital humano.
- Pacheco, M. (2008). *¿Puede el empleador controlar el correo electrónico de sus empleados a la luz de la ley de delitos informáticos?*, Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Potoy, K. y Salazar, V. (2017). Las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores (Tesis de Bachiller). Retrieved from <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdfmanager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>

- Ramírez T., Peña L. y Pérez J. (2018). *Análisis Jurisprudencia del derecho a la libertad informática y protección de datos de carácter personal de los trabajadores*. (Tesis de maestría, Universidad de Salamanca) Acceso el 10 de septiembre del 2019)
- Recra, D. (2018). Derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones y el daño moral a la persona humana. (Tesis para Maestría). Retrieved from <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2277>
- Rocha, A. (2017). El derecho a la privacidad de los trabajadores en la era de la sociedad de la información. (Tesis de Maestría). Retrieved from https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/7321/2/ANDREA_GALVAO_ROCHA_DE_TONI.pdf
- Rojas, G. (2017). Secreto en las comunicaciones electrónicas: medios para lograr prueba válida en un proceso penal. (Tesis para bachiller). Retrieved from <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/07/Secreto-en-las-comunicaciones-electronicas.pdf>
- Sánchez, A. (2014). Concepto, Fundamentos y Evolución de los Derechos Fundamentales. *Eikajia revista de filosofía*. 3(2). pp. 45-72
- Sentencia Tribunal Constitucional Exp. N° 3330-2004-AA/TC Fundamento.
- Sentencia Tribunal Constitucional Exp. N° 1058-2004-AA/TC
- Solis, X. (2004). Control y Monitoreo de los Trabajadores: El Caso Del Correo Electrónico. Consultado el 07-05-08 en: <http://www.poderjudicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/REVISTA4/art004completo.htm>
- Sotelo-Vargas, D. (Setiembre, 2014). El e-mail en el trabajo: el control informático del empleador sobre el empleado . *Revista Iter Ad Veritatem*. 12 (1). p.34.
- Stanev, S. (January 2019). Monitoring of Employees' Personal Communications at Work. Practice of the ECtHR. *E-Journal of International & Comparative Labour Studies Magazine*. Recuperado en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=134952048&lang=es&site=eds-live>
- Távora, M. (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección. (Tesis de bachiller). Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1TL_TavaraRomeroMelissa.pdf

- Terradillos, E. (2004). El poder disciplinario empresarial. *Revista Tirant lo blanch*. 44. p. 16
- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, *Ley De Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)* D.S. N° 003-97-TR, ARTÍCULO 9.
- Thomas, P. (2011). *Negotiating Communication Rights : Case Studies From India*. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=385331&lang=es&site=eds-live>
- Toyama, J. (2009). Derechos laborales ante empleadores ideológicos. *Derechos Fundamentales*. Revista PUCP. pp.120-180.
- Vargas, I. (2012). La Entrevista en la Investigación Cualitativa: Nuevas Tendencias y Retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*. 3(1). pp. 125.
- Vásquez, G. (2017). El derecho a la intimidad como límite de los poderes del empleador. Análisis doctrinario, legal y jurisprudencial. (Tesis de Maestría). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.EB05FFD9&lang=es&site=eds-live>
- Vargas, I. (2012). La Entrevista en la Investigación Cualitativa: *Nuevas Tendencias y Retos*. *Revista Calidad en la Educación Superior*. 3(1). pp. 119–139.
- Volpato, S. (2016). El derecho a la intimidad y las nuevas tecnologías de la información. (Tesis de Maestría). Retrieved from <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/52298/EL%20DERECHO%20A%20LA%20INTIMIDAD%20Y%20LAS%20NUEVAS%20TECNOLOGIAS%20DE%20INFOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wheelwright, K. (June 2002). Monitoring Employees Email and Internet Use at Work - Balancing the Interests of Employers and Employees. *Revista: Journal of Law and Information Science*, Recuperado en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edsholhein.journals.jlinfo13.6&lang=es&site=eds-live>
- Wróbel, P. (May 2011). Wybrane zagrożenia dla organizacji wynikające ze stosowania poczty elektronicznej / E-mail Use at Work - Risks for Organisations. Works and Materials of the Faculty of Management at the University of Gdańsk. Recuperado en:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbaz&AN=edsbaz.171222411&lang=es&site=eds-live>

Zuiderveen, F. & Steenbruggen, W. (January 2019). The Right to Communications Confidentiality in Europe: Protecting Privacy, Freedom of Expression, and Trust. *Theoretical Inquiries in Law Magazine*, Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edsholhein.journals.thinla20.15&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO DE RESULTADOS - OBJETIVO GENERAL

N°	1. ¿De qué manera cree usted, se protege los derechos fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019?	2. En base a su experiencia, ¿Considera usted que es necesaria la implementación de políticas institucionales para el uso de medios tecnológicos laborales como fuente de mandato de prohibición a los trabajadores de utilizar los correos electrónicos laborales para fines distintos a las actividades de la empresa?	3. Respecto al correo electrónico otorgado a los trabajadores en el marco de una relación laboral ¿En qué supuesto, considera usted, es posible su fiscalización por parte del empleador?
S1	Actualmente no se protege en ese aspecto, no hay regulación específica y considero que no es suficiente sola la jurisprudencia.	Considero que sí es necesaria la implementación , de lo contrario se seguiría afectando los derechos tanto de empleador como de trabajador.	En el supuesto que exista la certeza de afectación a la empresa.
S2	El correo electrónico institucional es de uso únicamente laboral, por ello los Derechos Fundamentales del trabajador no se ven perjudicados el poder directriz del empleador.	Considero que si es necesaria la implementación , ya que la jurisprudencia ya trato de resolver el conflicto al emitir Opinión sobre los límites del empleador en el presente escenario.	Cuando el empleador lo considere pertinente o ante una falta cometida por el trabajador y que cause perjuicios a su empleador.
S3	No hay protección alguna por cuanto el servidor del correo es de dominio del área de informática la cual no es independiente.	Siempre que estos tengan una afectación a los bienes jurídicos que tutelamos, ello debería implementarse.	En hilos de conversación externa y palabras (vocabulario) ajeno al quehacer de la Institución, sí es posible.
S4	En nuestra institución es el área de informática quien tiene acceso a nuestro correo designado, pudiendo ingresar sin consentimiento alguno. En base a ello, no existe una adecuada protección.	Sí, es necesaria, ya que así se determinaría específicamente el uso de dicho medio de comunicación y se evitaría conflictos	Cuando se afecta a la institución.
S5	Hoy en día solo hay protección con jurisprudencia pero no es lo mismo si fuera ley, ya que al no haber difusión, las personas no saben. No hay una adecuada protección.	Si, ya que dicha implementación traería consigo menos carga procesal al tener claro el destino de dicho correo electrónico	En cualquier momento ya que en principio dicha herramienta de comunicación le pertenece al empleador.
S6	No hay una protección adecuada ya que informática tiene siempre acceso a cualquier correo sin necesidad de permiso.	Si es necesaria para tener más claro el uso del correo que nos brindan.	Siempre que exista la certeza de actividades perjudiciales para la institución.
S7	En realidad no se protege estos tipos de derechos fundamentales, puesto que en cualquier momento si puede levantar información por el área de informática.	Si bien deberíamos contener información de las actividades laborales que realizamos, también es cierto que muchas veces entre servidores se puede cruzar información de diferentes	Considero que su fiscalización deberá efectuarse cuando se tenga certeza que es utilizado para fines ajenos a la actividad laboral realizada o asignada.

		temas, eso no quiere decir que existe un acto indebido que pueda dar pie equivocadamente a supuestos que pueden dar merito a un proceso disciplinario, sin embargo considero necesaria la implementación para que así seamos conscientes de la finalidad del medio informático	
S8	Existe vacío legal respecto a dicho tema, no hay norma que proteja el derecho expuesto correctamente.	Considero que sí, ya que no existiría duda sobre el fin de dicho medio electrónico	Cuando existan indicios de actuaciones dañinas para la empresa.
S9	Realmente no se protege este tipo de derechos fundamentales ya que el área de informática tiene potestad de acceder a ello sin el consentimiento del trabajador.	Estimo que con dicha implementación se tendrían más claras la finalidad del cuestionado correo, sí sería necesaria.	Ante la certeza de acciones perjudiciales estimo que sería un buen supuesto para la fiscalización de este.
S10	Creo que no se protege en nuestra institución, todos estamos sometidos a la interceptación del área de informática en cualquier instante.	Si es necesaria, para no realizar actividades personales con dichas herramientas, y tener claro la finalidad de este.	Considero que un único supuesto sería siempre que el empleador este seguro o tenga certeza de la afectación a su empresa.
PALABRAS CLAVE	Desprotección	Implementación normativa	Certeza de afectación
CONCLUSIÓN	Se evidencia la inexistencia de protección adecuada a los derechos fundamentales	Es necesario la implementación de políticas institucionales para el uso de los medios tecnológicos laborales como el correo electrónico institucional	Se considera que el único supuesto para la fiscalización del correo electrónico laboral se podría dar siempre que el empleador tenga la certeza de la afectación a la institución.
RESULTADO	La aplicación del poder directriz al correo electrónico laboral se puede dar cuando exista certeza de afectación a la empresa siempre que ambas partes estén de acuerdo, sin embargo es necesaria la implementación de políticas que regule el uso de medios tecnológicos dentro del ámbito laboral ya que se evidencia la inexistencia de protección adecuada a los derechos fundamentales de los trabajadores en este escenario.		
OBJETIVO GENERAL:	Determinar la protección adecuada de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019.		

Elaboración propia

ANEXO 2: CUADRO DE RESULTADOS - OBJETIVO ESPECÍFICO 1

N°	4. En su perspectiva como colaborador, ¿De qué manera se protege el derecho al secreto de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de control del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019?	5. ¿Considera usted que la posibilidad de pactar o establecer políticas que prevean la intervención del correo electrónico laboral resulta válido, a efectos de que no lesione derechos constitucionales del trabajador, tal es el caso del derecho al secreto de las comunicaciones?	6. ¿Considera usted que el consentimiento otorgado por el trabajador en acuerdos previos sobre una futura intervención al correo electrónico institucional puede ser entendido como una forma de renuncia a su derecho al secreto de las comunicaciones?
S1	No existe actualmente protección adecuada en este sentido, estamos propensos a que se siga vulnerando nuestro derecho.	Siempre y cuando no se vulneren derechos en ambas partes, si se tiene consentimiento de ambos, si habría posibilidad.	En realidad si es consensuado, no lo sería, pero en la actualidad no resulta así, los derechos se ven vulnerados al ser el empleador quien de manera unilateral dispone directivas.
S2	En mi opinión, el secreto de las comunicaciones se aplicaría para el uso del correo personal, el cual debe ser protegido , sin embargo esto no debe ser aplicado para los correos institucionales.	Puede darse esa posibilidad siempre que ambas partes así lo pacten y lo acuerden.	Si lo considero, siempre que sea solo para el correo institucional.
S3	No hay indicios de protección , ni de un interés de independencia en las cuentas, lo que considera es una violación al derecho de secreto	Todo lo que es permitido dentro de una línea de transparencia.	No hay renuncia siempre se ambas partes hayan consensuado dicha fiscalización
S4	No hay norma que regule la protección de este derecho frente al poder de control que tiene el empleador.	Sería una buena alternativa , ya que es necesario un balance entre ambas ponderaciones de derechos.	Si lo sería, ya que dicho derecho es de carácter irrenunciable y al consensuar su intervención entregaría la posibilidad a la vulneración de Secreto.
S5	No existe una protección adecuada , la realidad se estima en nuestros casos que muchas veces llegan hasta recursos de agravio constitucional.	Si es posible siempre y cuando sea consensuado.	Siempre que sea permitido por ambas partes , no es considerado como renuncia.
S6	No hay una protección adecuada , ello se ve reflejado en los diversos casos que llegan al presente juzgado.	Sería lo óptimo para evitar las vulneraciones de Derechos que sobrellevan en la actividad ambas partes.	Siempre que exista permiso, no sería tomado como renuncia.
S7	Bueno considero que no existe protección a la información que se maneja dado que dicha información es monitoreada .	Si, debe existir respeto al secreto de comunicaciones.	En realidad nosotros nos sujetamos a dichas disposiciones, por ende vulneran dichos derechos constitucionales cuando nos sujetamos a sus inspecciones.

S8	No se protege adecuadamente puesto que actualmente el empleador ingresa a monitorear dicho correo sin necesidad de avisarnos.	Sí, así se evitarían diversos conflictos que surgen al no tener claro la finalidad del instrumento.	No, ya que es consensuado.
S9	Existe desprotección, no hay norma peruana específica para tan sonado problema.	Claro que sí, dichas políticas servirían como remedio a la problemática actual.	Considero que no puede considerarse renuncia , toda vez que sería en mérito de consenso mutuo.
S10	No hay hoy en día una protección adecuada del secreto a las comunicaciones, estamos sujetos a la monitorización perenne al correo.	Si sería válidas, ya que se evitaría transgresiones a los derechos del secreto e inviolabilidad de comunicaciones	Si, ya que se estaría aceptando la intromisión a un derecho fundamental que es irrenunciable.
PALABRAS CLAVE	Desprotección	Optima alternativa	Pacto consensual
CONCLUSIÓN	No existe una adecuada protección para el derecho de secreto de las comunicaciones en los correos electrónicos laborales frente al poder de control del empleador	Resultaría valido la implementación de políticas sobre la regulación del uso del CEI siempre que ambas partes den su consentimiento, toda vez que se tomaría como remedio al conflicto	Siempre que sea consensuado y aceptamos disposiciones no podría tomarse como renuncia de derechos en una intervención laboral
RESULTADO	Existe la posibilidad de un consenso entre ambas partes del vínculo laboral para la intervención del correo electrónico institucional sin que este represente una transgresión y renuncia al derecho de secreto de comunicaciones siendo la implementación de políticas la alternativa más óptima.		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	Determinar la protección adecuada del derecho al secreto de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de control del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019.		

Elaboración propia

ANEXO 3: CUADRO DE RESULTADOS - OBJETIVO ESPECÍFICO 2

N°	7. En su opinión, ¿cree usted, se protege el derecho a la inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de control del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019?	8. En su experiencia, cree usted que ¿La interceptación de comunicaciones íntimas de un correo electrónico laboral por parte del empleador, pueden ser consideradas pruebas válidas para justificar el inicio de un procedimiento disciplinario de despido o la imposición de una sanción?	9. Teniendo en cuenta que el empleador goza de la facultad de sancionar a los trabajadores cuando incumplen sus deberes u obligaciones laborales, considera usted que ¿Puede el trabajador ampararse en su derecho a la inviolabilidad de comunicaciones para no ser pasible de sanción ante un mal uso del correo electrónico institucional?
S1	No se protege porque nuestro empleador tiene acceso a nuestros correos electrónicos laborales, quien los fiscaliza con independencia propia	Si la interceptación logra dilucidar sus sospechas y se toman como ciertas si puede ser válidas, de lo contrario no.	Al ser un derecho fundamental debería existir protección a la inviolabilidad de comunicaciones, más en la actualidad al abrir proceso disciplinario no se toma en cuenta.
S2	No, hay mucho desconocimiento por parte de ambos lados del vínculo contractual	Si ya que causa perjuicio a su empresa.	No resulta ético que el trabajador se ampare en dicho derecho sabiendo las faltas de las acciones cometidas.
S3	No se protege por falta de transparencia e independencia del administrador de cuentas.	No son válidos ya que serían determinados como prueba ilícita	Si puede siempre que se encuentre dentro de lo permitido.
S4	Pese a la sentencia emitida por el TC, considero que no es suficiente la protección	Si daña a la imagen de la Institución, si sería válida.	La normativa actual le permite ampararse , aunque considero que no debería hacerlo ya que causa perjuicio a la Institución.
S5	No se protege ya que aun sin consentimiento previo, mi institución fiscaliza el correo electrónico que me brinda.	No, ya que debería haber consentimiento previo del trabajador.	En la práctica muchas veces se ve ello, dando a notar la esfera de desprotección que tiene el empleador frente al derecho del trabajador
S6	Actualmente no se protege adecuadamente dicho derecho, en nuestra institución estamos sometidos al monitorio sin previo aviso.	El artículo 2 inc. 10) de la Constitución expone que no sería válido , sin embargo, es el mejor suceso que se ve en nuestros tribunales.	No lo consideraría muy profesional si es que se sepa con certeza de la mala acción que realizan. En cuanto al uso de este mecanismo de comunicación, mas si podría.
S7	No se protege el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, puesto que no existe privacidad	Considero que no se pueden tomar el mero dicho de encontrar información distinta a las actividades realizadas,	Considero que al ser un derecho fundamental debería existir protección a la inviolabilidad de comunicación; sin embargo, no sucede o se olvidan al momento de

	del manejo de información en el correo institucional	puesto que el derecho contamos con diversas informaciones para resolver una controversia y no es válido abrir proceso disciplinario con supuestos subjetivos.	aperturar proceso disciplinario que puede ampararse , pero el empleador olvida la primacía del derecho.
S8	Nos se protege el derecho a la inviolabilidad de comunicaciones adecuadamente, la Constitución es muy genérica	No, ya que sin consentimiento sería una prueba ilícita.	Resultaría antiético ampararse en ello.
S9	Debido al acceso libre que tiene terceros que laboran en la empresa, en este caso el área de informática, considero que no hay protección adecuada.	Si hubiese sospechas y fueran ciertas, considero que si serían válidas.	Iría en contra de la ética profesional ampararse en ello si se realiza un mal uso a dicho medio de comunicación, más si se podría.
S10	Siendo que, el área de informática, sin previo aviso monitorea nuestros correos laborales, considero que no hay una adecuada protección.	No debería considerarse válido ya que vulneraría nuestros derechos fundamentales.	Si puede ampararse se lo permite la constitución, pero éticamente hablando, no debería.
PALABRAS CLAVE	Desprotección ante el monitoreo	Prueba ilícita	Amparo en el derecho de inviolabilidad
CONCLUSIÓN	No existe protección adecuada al derecho a la inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de control del empleador respecto al correo electrónico institucional debido a la desinformación y falta de normatividad respecto al tema	El empleador no se puede basar en pruebas obtenidas en la interceptación del correo electrónico laboral para iniciar un procedimiento disciplinario en contra del empleador puesto que dicha prueba no sería válida	El colaborar puede ampararse en su derecho de inviolabilidad de comunicaciones frente una fiscalización por parte del empleador para no ser pasible de sanción, mas esto no resultaría ético.
RESULTADO	Debido a la desinformación y a la falta de normatividad, surge la transgresión de derechos en ambos lados del vínculo contractual, evidenciando la falta de difusión de los límites que tanto trabajador como empleador deben tener en cuenta para armonizar sus derechos y deberes.		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	Determinar la protección adecuada del derecho a la inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de sanción del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019.		

Elaboración propia

ANEXO 4: ANÁLISIS DOCUMENTAL – OBJETIVO GENERAL

FICHA DOCUMENTAL 1

OBJETIVO GENERAL	
Determinar la protección adecuada de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente al poder directriz del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019.	
FUENTE	(Bojórquez, 2018, p.68)
CONTENIDO DE LA FUENTE	En la actualidad los empleadores facilitan al empleado este tipo de tecnologías como una herramienta de trabajo adicional para la prestación de sus funciones, en aras de lograr un aumento en su productividad. Pero, a la par, debido al uso indebido que de ellas hace el trabajador se ha implementado mecanismos de control por parte del empleador los cuales en la mayoría de las ocasiones lesionan derechos fundamentales del trabajador, tales el caso concreto del uso del correo electrónico o e-mail.
ANÁLISIS	Con la finalidad de mejorar la productividad de sus empresas los empleadores han dotado de diversos mecanismos de comunicación informáticos a sus colaboradores, como lo es el correo electrónico al que el autor hace referencia, estos hacen ejercicio de su poder de dirección para implementar mecanismos que aseguren el correcto uso de la mencionada herramienta, muchas veces transgrediendo derechos fundamentales del colaborador.
CONCLUSIÓN	A manera de conclusión es importante destacar que el correo electrónico laboral como herramienta de trabajo brindada por el empleador, debe sujetarse a condiciones directamente ligadas al cumplimiento de las obligaciones emanadas contrato de trabajo que suscriben ambas partes, debiendo el trabajador restringir 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. Así mismo, por otro lado el empleador deberá ejercer su poder de dirección bajo los límites que contempla la constitución.

Elaboración Propia

ANEXO 5: ANÁLISIS DOCUMENTAL – OBJETIVO ESPECÍFICO 1

FICHA DOCUMENTAL 2

OBJETIVO ESPECÍFICO 1	
Determinar la protección adecuada del derecho al secreto de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de control del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019.	
FUENTE	Sotelo, 2014, p. 160
CONTENIDO DE LA FUENTE	En efecto, los nuevos conflictos laborales se dan por el mal uso de las tecnologías de la información, punto donde el empleador tratará de tomar correctivos, que según el caso pueden verse en colisión con derechos del empleador, como lo es el derecho a la intimidad, ya que la finalidad del primero será poseer información y ejercer control sobre el trabajo del segundo, y este último preservar su intimidad y como ejercicio de ese derecho, mantener el secreto de sus comunicaciones.”
ANÁLISIS	Las precisiones esgrimidas por el autor responden a una necesidad de regular el uso del correo electrónico institucional brindada a los trabajadores por el empleador, toda vez que, en la actualidad ambas partes de la relación laboral luchan por la ponderación de sus derechos fundamentales, entre estos tenemos por el lado del colaborador el derecho a la intimidad, al secreto e inviolabilidad de comunicaciones , y por otro lado, al derecho constitucional de libertad de empresa del empleador, reflejados en el poder de control.
CONCLUSIÓN	La implementación de mecanismos de control en el uso de este tipo tecnologías en el trabajo atribuidas por el empleador muchas veces produce un choque entre los derechos fundamentales del empleador y los del trabajador, situación que a estas alturas de la era digital y el posicionamiento de las tecnologías de información y comunicación debe ser resuelta con suma urgencia por el derecho resaltando la necesidad de regulación.

Elaboración Propia

ANEXO 6: ANÁLISIS DOCUMENTAL – OBJETIVO ESPECÍFICO 2

FICHA DOCUMENTAL 3

OBJETIVO ESPECÍFICO 2	
Determinar la protección adecuada del derecho a la inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores frente al poder de sanción del empleador respecto al correo electrónico institucional, Lima Centro, 2019.	
FUENTE	(Bojórquez, 2018, p.8)
CONTENIDO DE LA FUENTE	En efecto, en la actualidad se ha convertido en una práctica habitual que el empleador, ante la sospecha de un uso inadecuado del correo electrónico por parte de su empleado, dentro de su horario de trabajo, acceda a su contenido en procura de obtener elementos de convicción que le permitan imponer las sanciones correspondientes pudiendo llegar incluso al despido
ANÁLISIS	Hoy en día, los derechos de la intimidad del trabajador se ven vulnerables frente a la fiscalización del parte del empleador ya que ante la realización de una presunta conducta que va en contra de los intereses de la institución, el empleador busca pruebas para poder ejercer su poder de sanción, de las cuales muchas de ellas son obtenidas sin tener en cuenta el proceso previo ni respetando las limitaciones de su poder.
CONCLUSIÓN	A modo de conclusión, exponemos lo importante es que se materialice en la normativa el procedimiento para el uso y fiscalización del correo electrónico laboral, con la finalidad de asegurar la adecuada protección al derecho de secreto e inviolabilidad de comunicaciones, así como también la armoniosa coexistencia entre los poderes de sanción, fiscalización y organización con los derechos fundamentales antes señalados dentro de la relación contractual

Elaboración Propia

ANEXO 7: FICHA DE RESOLUCIONES (RESOLUCION 1)

FICHA DE RESOLUCIÓN 1

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y EL PODER DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR RESPECTO AL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL

EXPEDIENTE	ÓRGANO RESOLUTOR	DEMANDANTE	DEMANDADO	DECISIÓN	TEXTO DE LA RESOLUCIÓN	ANÁLISIS
STC N°1058-2004-AA/TC	TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	Rafael Francisco García Mendoza	Empresa de Servicios Postales del Perú S.A. SERPOST	Fundada la Acción de Amparo	(...) si bien la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona (...) Si bien el empleador goza de las facultades de organizar, fiscalizar y sancionar, de ser el caso, si el trabajador incumple sus obligaciones; esto no quiere decir que se vean limitados los derechos constitucionales de los trabajadores, como lo establece el artículo 23, tercer párrafo, de la Constitución; y tampoco significa que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse “(...) resulta imperioso que el empleador explicité, por escrito y a través de los medios de información más idóneos, su política respecto al uso exclusivamente laboral de los recursos informáticos de la empresa y la posibilidad de efectuar los controles que sean necesarios para verificar el adecuado uso de dichos medios informáticos. Las comunicaciones efectuadas a través de un correo electrónico personal o de un chat o mensajero externo, aun cuando se hayan realizado desde la computadora del centro laboral, sí se encuentran protegidas por el derecho al secreto de las comunicaciones, (...)	El Tribunal Constitucional expone la atribución de los medios de comunicación al empleador pero no exclusivamente, ha sostenido su posición en el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, sin embargo omitió tener en cuenta que estos son objeto de un matiz en la relación de trabajo. Efectivamente, existe un derecho al secreto de las comunicaciones privadas y a la intimidad plenamente vigente en la relación laboral, cuyo titular es el trabajador y cuyo sujeto pasivo es el empleador. Empero dicha vigencia debe ser matizada frente a los derechos constitucionales del empleador, con los que puedan entrar en colisión, como son el derecho de propiedad, y la libertad de empresa, para ello, se requiere una tarea de ponderación de derechos en juego, la que se materializará en el balanceo entre el secreto de las comunicaciones y los derechos económicos del empleador. Asimismo, manifiesta la importancia que el empleador dé a conocer a sus trabajadores una política de uso de los medios tecnológicos de comunicación así como su monitoreo

ELABORACIÓN PROPIA

ANEXO 8: FICHA DE RESOLUCIONES (RESOLUCIÓN 2)

FICHA DE RESOLUCIÓN 2

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y EL PODER DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR RESPECTO AL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL

EXPEDIENTE	ÓRGANO RESOLUTOR	DEMANDANTE	DEMANDADO	DECISIÓN	TEXTO DE LA RESOLUCIÓN	ANÁLISIS
CAS N° 14614-2016 Impugnación al reglamento interno de trabajo	CORTE SUPREMA	SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES NESTLE PERU S.A.	NESTLE PERU S.A.	INFUNDADO	(...) constituye un exceso que Nestlé Perú S.A. - empleador - señale que es propietaria de las cuentas de correo electrónico (e-mails) y su contenido, así como de los programas, página web e información, además que se encuentra facultada a revisar su contenido. Admitir como válida la posibilidad de que el empleador ingrese a las cuentas e-mail de sus trabajadores, contenidas en los artículos 44° y 45° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada significa colisionar con las normas constitucionales denunciadas, como lo han determinado adecuadamente las instancias de mérito.(..)	En concordancia con lo expuesto por el TC la Corte suprema señala que la atribución de la titularidad del correo electrónico no puede ser exclusiva, por otro lado, emite opinión respecto a la regulación del monitoreo en el Reglamento Interno, el cual alega que admitirlo como valido significa la colisión de normas constitucionales. Una vez más, dando a notar la falta de regulación respecto al tema de esta investigación

ELABORACIÓN PROPIA

ANEXO 9: FICHA DE ANÁLISIS DE NORMAS NACIONALES

NORMA	CONTENIDO LITERAL DE LA NORMA	INTERPRETACIÓN EXEGÉTICA	INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICA	CONCLUSIONES
<p>CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERU</p>	<p>Artículo 2 inciso 10.- Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados. Las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos sólo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley. Se guarda secreto de los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen. Los documentos privados obtenidos con violación de este precepto no tienen efecto legal (...).</p>	<p>Desde una interpretación exegética se puede decir que la prohibición contenida en la disposición constitucional antes mencionada está destinada a garantizar la impenetrabilidad de la comunicación en cualquiera de sus formas a fin de evitar una intrusión externa por terceros, pues la presencia de un actor extraño a los que intervienen en dicha comunicación es el elemento indispensable para invocar la posible afectación del derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones.</p>	<p>Empleando una interpretación sistemática a las normas que regulan nuestra legislación respecto al tema investigado se puede exponer que si bien, el ARTÍCULO 2 inc. 10 de nuestra Carta Magna expone la protección del secreto e inviolabilidad de comunicaciones aludiendo a que solo se podrá intervenirlos cuando exista una orden del juez debidamente motivada en proceso judicial, siendo que, está última no existe para una investigación a nivel laboral, pues solo se aplican y determinan en los procesos penales, tal como lo determina la ley 27697 en concordancia con el Capítulo IV: Violación del Secreto de Las Comunicaciones del Código Penal, los cuales manifiestan las facultades del fiscal y los delitos que podrá ser posible esta intervención de comunicaciones. Por otro lado se debe tener presente que derecho laboral, las</p>	<p>No existe un mecanismo jurídico que permite obtener autorización judicial para acceder a los correos institucionales brindados a un trabajador en un ámbito extra-penal, toda vez que la facultad que la constitución le brinda a los jueces solo puede ser desarrollada si las actuaciones encajan en una tipicidad contemplada en el cuerpo normativo penal, Es así que al existir un vacío normativo para la adecuada investigación en el ámbito laboral respecto a la intervención de los correos electrónicos , los empresarios en el ejercicio de sus poderes dirección, fiscalización y sanción , y en procura de proteger su empresa, vulneran los derechos fundamentales del secreto e inviolabilidad de comunicaciones.</p>
	<p>ARTICULO 59.- Rol económico del estado El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública.(...).</p>	<p>El derecho a la libertad de empresa garantiza a las personas no solo la iniciativa de crear empresa, sino también el derecho de dirigir y planificar sus actividades en atención a sus propios objetivos, gozando de autonomía en su organización y autodeterminación en la toma de sus propias decisiones.</p>		

<p>Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728 DS N°003-97-TR</p>	<p>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.</p>	<p>El presente artículo de la mencionada ley permite al empresario diseñar e implementar directrices que garanticen el cumplimiento de las funciones por parte de sus empleados, pudiendo fiscalizar su desempeño y sancionar conductas que van en contra de los lineamientos de la empresa, así como también organizarla de con el fin de garantizar la producción de bienes o la prestación de servicios.</p>	<p>facultades de dirección y fiscalización se constituyen como una manifestación directa del derecho a la libertad de empresa que posee el empleador.</p>	
<p>Ley que otorga la Facultad al Fiscal para la intervención y control de comunicaciones y documentos privados en caso excepcional (ley 27697) (Conc. Código Penal Capítulo IV: Violación del Secreto de Las Comunicaciones)</p>	<p>Artículo 1.- Marco y finalidad La presente Ley tiene por finalidad desarrollar legislativamente la facultad constitucional dada a los jueces para conocer y controlar las comunicaciones de las personas que son materia de investigación preliminar o jurisdiccional. Sólo podrá hacerse uso de la facultad prevista en esta ley en los siguientes delitos: Secuestro agravado, tráfico de menores, robo agravado, extorsión agravada, tráfico ilícito de drogas, asociación ilícita para delinquir, delitos contra la humanidad, atentados contra la seguridad nacional y traición a la patria, peculado, corrupción de funcionarios, terrorismo, delitos tributarios y aduaneros</p>	<p>Indica la forma de la facultad de interceptación que nuestra Carta Magna otorga a los jueces, su alcance y su duración, al igual que la autoridad o funcionario, , que se encargará de la diligencia de interceptación y grabación o registro, entre otros alcances, estableciendo que solo se podrá utilizar dicha facultad en los delitos que tenga una pena privativa de libertad mayor de 4 años , así como los delitos en los que se podría desarrollar la intervención</p>		
<p>Decreto Supremo N° 011-2018-JUS, norma que modifica el art. 16-A del</p>	<p>Artículo 16-A: Información contenida en correos electrónicos. - La información contenida en correos electrónicos de los funcionarios y servidores públicos es de acceso público, siempre que se trate de</p>	<p>Realizando una interpretación exegética de dicha normativa, se puede decir que sólo por ley se puede ir delimitando el contenido constitucional del referido</p>		

<p>Reglamento de la LTAIP.</p>	<p>información institucional de naturaleza pública. El pedido de información debe ponerse en conocimiento del funcionario o servidor público titular del correo electrónico, quien debe proporcionar la información solicitada. No es de acceso público la información contenida en correos electrónicos que tengan carácter de secreta, reservada y confidencial, de acuerdo a lo previsto en los artículos 15, 16 y 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM.</p>	<p>derecho de acceso a la comunicación en los correos electrónicos de los trabajadores.</p>		
--------------------------------	---	---	--	--

ELABORACIÓN PROPIA

ANEXO 10: FICHA DE ANÁLISIS DE NORMAS INTERNACIONALES

NORMA	CONTENIDO LITERAL DE LA NORMA	INTERPRETACIÓN EXEGÉTICA	INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICA	CONCLUSIONES
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (DUDH)	Artículo 12.- Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.	Desde una interpretación exegética se puede decir que con este artículo se pone de manifiesto el derecho a la intimidad, a la honra y a la reputación. Cualquier injerencia en los asuntos antes mencionados realizada de forma irregular o ilegal supone una agresión a estos derechos y es denunciante ante los tribunales. Esta normativa protege de forma internacional nuestros ámbitos familiares y personales de todo tipo de molestias que afecten nuestra tranquilidad. Estas	Empleando una interpretación sistemática a las normas que regulan nuestra legislación respecto al tema investigado se puede decir que este derecho se encuentra protegido y garantizado tanto en la norma nacional como en una norma internacional de la cual somos parte, pues se garantiza la protección ante las injerencias o ataques, provengan estos de autoridades estatales o de particulares, pero debemos saber que como las personas viven en sociedad, la protección de la vida privada es por necesidad relativa. Empero, las autoridades públicas competentes solo deben pedir aquella información relativa a la vida privada de las personas cuyo conocimiento resulte indispensable para los intereses de la sociedad.	En virtud a estas dos normativas de derecho internacional, en principio es inviolable la correspondencia o correos electrónicos de las personas, salvo excepciones permitidas citadas en nuestra normativa interna, previa causa que legitime dicha acción jurídica. Esto se traduce a que nadie sin su consentimiento o autorización, puede abrir o leer su correspondencia, siendo el Estado el garante del cumplimiento de ese derecho.
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS	Artículo 17, numeral 1.- Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.	Desde una interpretación exegética del artículo 17.1) del pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se puede decir que toda persona tiene derecho a que se le proteja de conductas atentatorias contra su vida privada o su correspondencia de parte de cualquier persona		

ELABORACIÓN PROPIA

ANEXO 11: FICHA DE ANÁLISIS DE NORMAS DE DERECHO COMPARADO

PAÍS	NOMBRE DE LA NORMA	CONTENIDO O SENTIDO DE LA NORMA	ANÁLISIS DE SEMEJANZA Y DIFERENCIA CON NUESTRA LEGISLACIÓN
ESPAÑA	LEY ORGÁNICA DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE DERECHOS DIGITALES	Art. 87º “ los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad cuando utilicen dispositivos digitales puestos a disposición por su empleador. Éste podrá acceder a los contenidos siempre que sea para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y para garantizar la integridad de dichos dispositivos. Para ello, los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales así como todas las medidas técnicas y organizativas que garanticen la preservación de la intimidad de los empleados.”	en ese sentido, se puede apreciar que los empleadores deberán respetar el derecho fundamental a la intimidad personal de sus trabajadores y podrán revisar sus correos electrónicos, siempre que exista un protocolo aprobado de uso, o se haya informado de forma clara, expresa y con lenguaje sencillo el reglamento de uso y de verificación de dichos dispositivos digitales, un diferente panorama tenemos en nuestro país , ya que respecto a la intromisión de los correos electrónicos laborales por parte del empleador, solo ha sido pronunciada por la jurisprudencia y no enmarcada dentro de una normativa legal.
	RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA (9382-2000)	Fallo que reconoce el monitoreo laboral como práctica que no afecta la intimidad del trabajador. La RESOLUCIÓN del 14 de noviembre del 2000 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña admitió la procedencia del despido disciplinario de un empleado del Deutsche Bank de Barcelona que en el transcurso de cinco semanas envió desde la empresa 140 e-mails ajenos totalmente a su labor profesional, todos ellos con contenido sexista, humorístico y en algunos casos obscenos. En esta sentencia, el Tribunal admitió que la empresa podía acceder al correo electrónico de su empleado con la finalidad de comprobar esas irregularidades El fallo admitía la intromisión controladora de la empresa en el e-mail de sus empleados.	

ELABORACIÓN PROPIA

ANEXO 12: CONTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ ART 2 INC 10

CONTITUCION POLÍTICA DEL PERU ART 2 INC 10

Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho (...)

10. Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados. Las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos sólo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley. Se guarda secreto de los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen. Los documentos privados obtenidos con violación de este precepto no tienen efecto legal. Los libros, comprobantes y documentos contables y administrativos están sujetos a inspección o fiscalización de la autoridad competente, de conformidad con la ley. Las acciones que al 3 respecto se tomen no pueden incluir su sustracción o incautación, salvo por orden judicial.

ANEXO 13: LEY 27697 ARTÍCULO 1

LEY QUE OTORGA FACULTAD AL FISCAL PARA LA INTERVENCIÓN Y CONTROL DE COMUNICACIONES Y DOCUMENTOS PRIVADOS EN CASO EXCEPCIONAL

Artículo 1.- Marco y finalidad

La presente Ley tiene por finalidad desarrollar legislativamente la facultad constitucional dada a los jueces para conocer y controlar las comunicaciones de las personas que son materia de investigación preliminar o jurisdiccional.

Sólo podrá hacerse uso de la facultad prevista en esta ley en los siguientes delitos:

- Secuestro agravado
- Tráfico de menores
- Robo agravado
- Extorsión agravada
- Tráfico ilícito de drogas
- Asociación ilícita para delinquir
- Delitos contra la humanidad
- atentados contra la seguridad nacional y traición a la patria
- Peculado
- Corrupción de funcionarios
- Terrorismo
- Delitos tributarios y aduaneros

ANEXO 14: CAPÍTULO IV: VIOLACIÓN DEL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL CÓDIGO PENAL

Capítulo IV: Violación del Secreto de Las Comunicaciones del Código Penal

Artículo 161.- Violación de correspondencia

El que abre, indebidamente, una carta, un pliego, telegrama, radiograma, despacho telefónico u otro documento de naturaleza análoga, que no le esté dirigido, o se apodera indebidamente de alguno de estos documentos, aunque no esté cerrado, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con sesenta a noventa días-multa.

Artículo 162. Interferencia telefónica

El que, indebidamente, interviene o interfiere o escucha una conversación telefónica o similar, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de diez años.

La pena privativa de libertad será no menor de diez ni mayor de quince años:

Cuando el agente tenga la condición de funcionario o servidor público, y se impondrá además la inhabilitación conforme al artículo 36, incisos 1, 2 y 4.

Cuando el delito recaiga sobre información clasificada como secreta, reservada o confidencial de conformidad con la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Cuando el delito comprometa la defensa, seguridad o soberanía nacionales.

Si el agente comete el delito como integrante de una organización criminal, la pena se incrementa hasta en un tercio por encima del máximo legal previsto en los supuestos anteriores.

Artículo 162-A. Posesión o comercialización de equipos destinados a la interceptación telefónica o similar

El que fabrica, adquiere, introduce al territorio nacional, posee o comercializa equipos o softwar destinados a interceptar ilegalmente las comunicaciones o similares, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de diez ni mayor de quince años.

Artículo 162-B. Interferencia de comunicaciones electrónicas, de mensajería instantánea y similares

El que, indebidamente, interviene o interfiere comunicaciones electrónicas o de mensajerías instantáneas o similares, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de diez años.

La pena privativa de libertad será no menor de diez ni mayor de quince años, cuando:

El agente tenga la condición de funcionario o servidor público, y se impondrá además la inhabilitación conforme al artículo 36, incisos 1, 2 y 4.

El delito recaiga sobre información clasificada como secreta, reservada o confidencial de conformidad con la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El delito comprometa la defensa, seguridad o soberanía nacionales.

Si el agente comete el delito como integrante de una organización criminal, la pena se incrementa hasta en un tercio por encima del máximo legal previsto en los supuestos anteriores

Artículo 163.- Supresión o extravío indebido de correspondencia

El que, indebidamente, suprime o extravía de su destino una correspondencia epistolar o telegráfica, aunque no la haya violado, será reprimido con prestación de servicio comunitario de veinte a cincuenta y dos jornadas.

Artículo 164.- Publicación indebida de correspondencia

El que publica, indebidamente, una correspondencia epistolar o telegráfica, no destinada a la publicidad, aunque le haya sido dirigida, será reprimido, si el hecho causa algún perjuicio a otro, con limitación de días libres de veinte a cincuenta y dos jornadas.

ANEXO 15: DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS ARTÍCULO 12

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene **derecho** a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

ANEXO 16: PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES

PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES ARTÍCULO 17

Artículo 17

1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

ANEXO 17: LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL N°728 ARTÍCULO 9

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL N°728 ARTICULO 9

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

ANEXO 18: DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1353, DECRETO LEGISLATIVO QUE CREA LA AUTORIDAD NACIONAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, FORTALECE EL RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y LA REGULACIÓN DE LA GESTIÓN DE INTERESES, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 019-2017-JUS

DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1353, DECRETO LEGISLATIVO QUE CREA LA AUTORIDAD NACIONAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, FORTALECE EL RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y LA REGULACIÓN DE LA GESTIÓN DE INTERESES, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 019-2017-JUS

“Artículo 16-A. Información contenida en correos electrónicos

La información contenida en correos electrónicos de los funcionarios y servidores públicos es de acceso público, siempre que se trate de información institucional de naturaleza pública. El pedido de información debe ponerse en conocimiento del funcionario o servidor público titular del correo electrónico, quién debe proporcionar la información solicitada. No es de acceso público la información contenida en correos electrónicos que tengan carácter de secreta, reservada y confidencial, de acuerdo a lo previsto en los artículos 15, 16 y 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM.

(...)”

Tercera.- Incorporación del artículo 16-B en el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por el Decreto Supremo N° 072-2003-PCM

Incorporarse el artículo 16-B en el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por el Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, el cual fue modificado por el Decreto Supremo N° 070-2013-PCM, en los siguientes términos: