



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Análisis del Derecho a la Intimidad con relación al despido del
trabajador en la Legislación Laboral peruana actual.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

García Arámbulo, Edmundo Antonio (ORCID: 0000-0002-1 454-5242)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Derecho Laboral

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi familia por brindarme siempre su apoyo, ser mi motivo para salir adelante y porque creyeron en mí, a mi padre porque siempre fue su deseo ver culminar mi carrera profesional y que ahora me cuida desde el cielo.

Agradecimiento

A Dios porque sin Él no habría podido llegar hasta aquí, a mi madre, a mis tíos, a mi esposa Alicia, que día a día me apoyan a salir adelante, a mi docente Dr. Dayron Lugo Denis por su incansable labor como docente y guía.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	9
II.	MARCO TEÓRICO.....	11
III.	METODOLOGÍA.....	16
3.1	Tipo y Diseño de Investigación:.....	16
3.2.	Variable Y Operacionalización.....	17
3.3.	Población, Muestra Y Muestreo.....	17
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
3.5.	Procedimiento	19
3.6.	Método de análisis de datos	19
3.7.	Aspectos éticos.....	19
IV.	RESULTADOS	20
	REFERENCIAS.....	36
	ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	18
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de Variables.....	39
Tabla 3 Tabla de Confiabilidad de Instrumentos.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE UNO	20
Figura 2 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE DOS.....	21
Figura 3 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE CINCO	22
Figura 4 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE SEIS	23
Figura 5 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE OCHO	24
Figura 6 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE TRES.....	25
Figura 7 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE CUATRO	26
Figura 8 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE SIETE	27
Figura 9 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE NUEVE.....	28
Figura 10 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE DIEZ.....	29
Figura 11 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE ONCE.....	30

Resumen

La presente tesis lleva como título “Análisis del Derecho a la Intimidad con relación al despido del trabajador en la Legislación laboral peruana actual”, la cual tiene como objetivo sustentar, a partir de un estudio realizado en base al ordenamiento jurídico peruano, si es ilícito o no la intervención en los correos electrónicos laborales de los trabajadores frente al poder de control que ejercen los empleadores. La metodología aplicada en esta investigación es de tipo descriptiva, con diseño no experimental. La población cuenta con doce (12) jueces y treinta y seis (36) secretarios judiciales de los juzgados laborales de Piura, siendo esto solamente una muestra censal que busca medir la totalidad de la población. Asimismo, se hizo uso del cuestionario como instrumento para la recolección de datos. De los resultados obtenidos, aproximadamente el 80.00% de los encuestados afirmó estar en desacuerdo con la intervención de los correos electrónicos laborales ya que, esa medida representa un sustento para el despido del trabajador. Como conclusión, se determinó que el derecho del poder que ejerce el empleador sobre los empleados va en contra del derecho que tiene el trabajador a tener su privacidad dentro del área laboral, generando así conflicto entre ambas partes.

Palabras clave: Derecho a la Intimidad, Derecho de Poder, Autonomía, Constitución Política del Perú.

ABSTRACT

The present thesis is entitled "Analysis of the Right to Privacy in relation to the Dismissal of the Worker in Current Peruvian Labor Law," which aims to support, from a study conducted on the basis of the Peruvian legal system, whether it is illegal or not to interfere with workers' e-mails in the face of the power of control exercised by employers. The methodology applied in this research is descriptive, with a non-experimental design. The population has twelve (12) judges and thirty-six (36) judicial secretaries of the labor courts of Piura, which is only a census sample that seeks to measure the entire population. The questionnaire was also used as a data collection tool. Of the results obtained, approximately 80.00% of the respondents affirmed that they disagree with the intervention of labour e-mails because, today, this measure represents a sustenance for the dismissal of the worker. In conclusion, it was determined that the right of the employer to exercise power over employees runs counter to the worker's right to have his or her privacy within the workplace, thus generating conflict between the two sides.

Keywords: Right to Privacy, Right to Power, Autonomy, Political Constitution of Peru.

I. INTRODUCCIÓN

El eje de investigación es el derecho a la intimidad del trabajador con relación a los empleadores, todo esto es con respecto a la intervención de las herramientas de trabajo que en este caso es la verificación de los correos electrónicos. Se procuró investigar para analizar, en estos tiempos de Internet, la intervención del correo electrónico laboral del trabajador a partir del poder de control que ejercen los empleadores en el Derecho Laboral peruano. Este tema es de vital importancia, puesto que, en el marco de una relación laboral los empleados cuentan con derechos laborales constitucionales, toda vez que el artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que “ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, así como el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, lo que relacionado con el contenido esencial de los derechos laborales específicos e inespecíficos del empleado, que buscan limitar las facultades de dirección, fiscalización y sanción, que goza el empresario en una relación laboral, conforme lo establece el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competencia Laboral.

De manera que, el trabajo se definió como una acción del ser humano, la cual es indispensable para la subsistencia de la persona, ya que tiene como fin acceder y/o generar bienes y servicios para cubrir las necesidades integrales tanto de uno mismo como de la gente que te rodea. Asimismo, da sentido a la vida de las personas, debido a que se centra en el crecimiento del ser humano como herramienta para producir riqueza o sustento económico para luchar contra las desigualdades sociales presentes en la sociedad (Informe nacional de desarrollo humano Guatemala, 2015).

En este sentido, los trabajadores son la parte principal y elemental de una organización que, con su esfuerzo y trabajo, la empresa logra sus objetivos y metas; pero siempre estando bajo el poder de control del empresario, quien podría trasgredir y vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores; teniendo el sustento legal amparado en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú. En efecto, esta facultad conferida al empleador está relacionada a organizar temas de producción y orientar la fuerza de trabajos bajo aspectos de eficiencia y

productividad para el beneficio propio y de la sociedad, en donde muchas veces se ve distorsionada la relación de subordinación jurídica de la prestación laboral, dado que el empleador abusa de su posición de poder para usarla de la mejor forma que crea conveniente constituyendo un peligro para la afirmación de los derechos del trabajador. De manera que, es obligación de los empleadores otorgar herramientas de trabajo como son los equipos informáticos y en específico los correos electrónicos laborales a sus empleados con el fin de hacer más eficiente la prestación de servicios. En este sentido, se genera la controversia del derecho a la libertad de empresa que goza el empleador con el derecho a la intimidad del trabajador, específicamente el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones. Dado que, por un lado, el primer derecho faculta a los empleadores el tener el control, es decir autonomía y autodeterminación en las decisiones de su empresa, como es la herramienta electrónica otorgada al trabajador, vale decir el correo electrónico laboral para monitorear y fiscalizar sus actividades laborales. Por otro lado, el segundo derecho garantiza que el empleador sólo podría acceder al correo electrónico a través de un mandato judicial debidamente motivado siempre que no vulnere los derechos fundamentales del trabajador. De modo que, sin importar el carácter laboral, el trabajador está amparado por una expectativa de confidencialidad o privacidad de las comunicaciones (Sentencia N° 1058-2004-AA/TC, 2004).

El problema de esta investigación responde a la siguiente interrogante: ¿Por qué se considera al derecho a la intimidad como un factor para el despido del trabajador?

La investigación se justificó, en primer lugar, por el uso del correo electrónico laboral al ser un instrumento de trabajo, constituye el deber de los empresarios brindar a los trabajadores los instrumentos esenciales que permitan el ejercicio oportuno de sus actividades laborales con el objetivo de lograr productividad y eficiencia en la empresa.

En segundo lugar, la presente investigación, resulta fundamental porque define los parámetros del acceso al derecho fundamental de la intimidad, específicamente el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador, toda vez que suple un vacío en el conocimiento de los límites de un

derecho fundamental registrado tanto por la Ley de mayor jerarquía como los estándares internacionales vigentes.

Es necesario por su trascendencia toda vez que brinda las herramientas esenciales a los trabajadores para que puedan ejercer su derecho a la confidencialidad por parte del empleador, con respecto al contenido de las comunicaciones que se da mediante el correo electrónico.

El objetivo general del presente proyecto de investigación es efectuar un análisis de si es lícito a partir del ordenamiento jurídico peruano, la intervención en los correos electrónicos laborales de los trabajadores a partir del poder de control que ejercen los empleadores.

Los objetivos específicos son:

- Demostrar que el poder de control que ejerce los empresarios sobre los trabajadores respecto de los correos electrónicos, resulta arbitraria y perjudicial a los derechos constitucionales de los trabajadores.
- Sostener en qué supuestos el empleador puede intervenir en los correos electrónicos laborales de los trabajadores.

De este modo como hipótesis se puede decir: Que existe una confrontación entre el derecho a la intimidad de los trabajadores, y el poder de control de los empleadores.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales se presentó un trabajo de tesis del autor Peralta (2016) en su investigación titulada “*El Derecho a la Intimidad en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores*”. Tuvo como objetivo de investigación inspeccionar si en nuestra legislación existen garantías firmes de respeto al derecho a la intimidad personal del trabajador, que en el cumplimiento del deber del empleador de vigilar el estado de salud de los trabajadores, de esa manera pretende verificar si los mecanismos de respaldo a la intimidad personal de los trabajadores establecidos en el ordenamiento tienen por objeto prevenir la comisión de actos de discriminación en las distintas fases de la relación laboral, esto es, antes, durante, y al término de la misma. Fue un estudio analítico, se analizó dentro del ordenamiento jurídico peruano si existe las garantías necesarias para proteger el derecho a la intimidad. El estudio destaca que con la

entrada en vigencia de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores podrían disfrazar su interés para indagar sobre la intimidad de sus trabajadores, obteniendo información que sería perjudicial para el trabajador ya sea en el comienzo, durante o fin de la relación laboral.

Morales (2019), en su investigación titulada *“El poder de dirección del empleador y la intervención de las comunicaciones privadas del trabajador en el derecho laboral peruano – 2019”*. El objetivo de la investigación presentada fue la vulneración que sufre el trabajador a su intimidad, en relación a las comunicaciones privadas, por parte del empleador, excusándose con el poder de control que el mismo maneja. Fue un estudio de tipo descriptiva, la población de estudio fue constituida por el ámbito mundial y nacional en general, la muestra fue de tipo no probabilístico; los instrumentos empleados fueron; ficha de análisis de contenido, documentales, electrónicos, fichas de información jurídica. Se concluyó que en la legislación nacional no existe una adecuada regulación de los derechos fundamentales, pero que esto no quita que el trabajador no pueda ejercerlos dentro de su esfera laboral.

Galindo (2015), en su investigación titulada *“Tratamiento constitucional ante conflictos entre derechos fundamentales en una relación laboral. El derecho al secreto bancario en una relación laboral”*. El objeto de la presente investigación trata sobre la función que cumplen los derechos fundamentales como es el caso del derecho a la intimidad, también trata sobre la eficacia inmediata que tienen esos derechos, y que muchas veces, por un tema de necesidad se ven vulnerados como es el caso del empleador hacia los trabajadores, infringiendo sus derechos fundamentales. Fue un estudio de tipo descriptiva, la población de estudio fue constituida por el ámbito mundial y nacional en general, la muestra fue de tipo no probabilístico; los instrumentos empleados fueron; ficha de análisis de contenido, documentales, electrónicos, fichas de información jurídica. Los principales resultados fueron, la aceptación de la población, en cuanto a la necesidad de tener trabajo y el desconocimiento que existe sobre sus propios derechos fundamentales. Se concluyó que, el derecho a la intimidad, es la mejora de la

personalidad como manifestación del derecho a la vida privada sin obstrucciones ilegítimas.

Es necesario dentro de una investigación, resaltar los antecedentes internacionales como es el caso del autor, (García 2016), en su investigación titulada "*Derecho a la Intimidad del Trabajador frente al Control Empresarial*". Tuvo como objetivo de investigación desarrollar un análisis del impacto del derecho a la privacidad en el entorno laboral, centrandó su investigación en la vigilancia al trabajador y sus límites respecto del uso del correo electrónico (o análogo) en su vida privada. Fue un estudio analítico, puesto que, fue llevado a análisis a través de la configuración del derecho a la intimidad en su ordenamiento jurídico desde la perspectiva de persona jurídica, la clave constitucional que tiene como Derecho Fundamental, exponiendo su fundamento, con especial referencia a la perspectiva de su límite y garantías. El estudio destaca la polémica entre el derecho del trabajador a la intimidad y el control empresarial, con especial referencia a la problemática del uso individual de los correos electrónicos, también destaca la existencia de los límites al uso extra laboral de los medios informáticos.

Para continuar con los antecedentes internacionales, cabe mencionar a; Lopez (2016), en su investigación titulada "*El Derecho a la Intimidad en el ámbito Laboral*". Tuvo como objetivo de investigación la profundización en los distintos aspectos más interesantes y actuales en los que puede entrar en conflicto el poder de control empresarial y la esfera privada de los trabajadores. Fue un estudio sistemático, sobre el conflicto que existe en relación a los derechos fundamentales, que sigue dominando en la doctrina y en la jurisprudencia. La investigación muestra que las herramientas tecnológicas que aplican las empresas, son un mecanismo para inspeccionar la vida privada del trabajador.

En el trabajo de; Fabregat (2016), en su investigación titulada "*Derecho a la intimidad y a la protección de datos personales en la relación laboral*". Tuvo como objetivo de investigación el análisis de los conflictos que pueden surgir en la relación laboral con ocasión del empleo de los diferentes medios que actualmente han evolucionado más deprisa como son; la video vigilancia, la informática; internet; redes sociales. El estudio destaca conforme avanza la tecnología, ya sea

en diversos temas, necesariamente tenemos que adaptarnos a ella, es por ello que de una forma u otra se acepta que las empresas al momento de contratar a sus trabajadores requieran de cierta información que forma indirecta, inmiscuyendo dentro de la esfera privada.

En este sentido se define como teorías algunos conceptos, que permitirán conocer sobre el tema que se está investigando; como dice nuestra carta magna la Constitución Política de Perú en su artículo 7°, que menciona sobre el derecho a la intimidad, ya sea en lo personal o en lo familiar; después de tener una referencia a cerca del derecho a la intimidad; Pison (2016) relata un poco desde cuando es reconocido el derecho a la intimidad, diciendo que lo relacionado a la intimidad es relativamente reciente. Siendo el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ser el primer documento importante en reconocer y mencionar el derecho a la intimidad personal y familiar. Es así como se da a conocer el derecho a la intimidad, dentro de documentos importantes que se dieron en la historia de los derechos humanos.

Para continuar solazando teorías acerca del derecho a la intimidad, cabe preciso mencionar al autor Desantes (1991), quien plantea que “la intimidad va más allá de aquella zona espiritual del hombre, distinta a cualquier otra, exclusivamente suya, que tan solo él puede revelar.” Este autor menciona aspectos relevantes que marcan límites de lo que es la intimidad.

Siguiendo con la ilustración sobre el derecho a la intimidad, Gonzalvo (2019) mencionando a Gómez; señala que, “Es indiscutible que el trabajador, como tal, tiene de manera abstracta los derechos fundamentales, incluido el derecho a la intimidad. No obstante, este derecho es limitado, dado que ni siquiera los derechos fundamentales son absolutos, sino que están sujetos a ciertos límites en su ejercicio y su disfrute se debe orientar con otros derechos y/o facultades”. Considerando, el derecho a la intimidad tiene sustento en precedentes, resaltando sus aspectos para su desarrollo dentro de la sociedad.

En consecuencia, hay dos grupos de derechos que influyen en el Internet: aquel grupo que puede ser fortalecido y otro que puede ser vulnerable (Vera 2005). Pero para efectos de la presente investigación, dentro del grupo vulnerable se encuentra el derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones privadas y el

derecho a la autodeterminación informativa, dado que se vinculan al ámbito de la vida privada, (Montoya 2014).

Las comunicaciones privadas realizadas en Internet son pasibles de ser intervenidas ilegalmente, originados por programas de control creados por los particulares, los cuales han sido elaborados por los Estados o privados para lograr la captación y monitorear la transmisión de mensajes a través de las redes, (Comisión Iberoamericana de Derechos Humanos, 2013). En relación a lo anterior, Landa (2016) señala que uno de los objetivos del Internet está dirigido a la tutela de la persona y de su dignidad, de acuerdo con el artículo 1 de la Constitución Política del Perú. De manera que (Díaz 2009), hace referencia del principio de descentralización, de neutralidad y del acceso universal del Internet resultan necesarios porque garantizan y facilitan que los derechos fundamentales sean protegidos en el ciberespacio. Bía & López-Tarruella (2016), toda vez que, por un lado, se consolidan con el Internet, ya que el contenido de los mismos se amplía; y, por otro lado, permiten que la persona haga efectivo sus derechos en un mundo real o analógico, generando un escenario apropiado y eficaz para el ejercicio de los derechos fundamentales.

Ubillos (1997), señala que el correo electrónico, en el caso del centro de trabajo, tiene efectos directos en los derechos fundamentales de las personas. En relación a sus consecuencias negativas, se encuentran las intervenciones injustas toda vez que se realizan actos de observación, apertura, interceptación que no cumplen con los requerimientos mínimos que amparen una afectación al derecho al secreto y en específico al derecho de inviolabilidad de las comunicaciones. De manera que Gonzales (2015), manifiesta que, el correo electrónico tiende a ser utilizado arbitrariamente por empresas con la finalidad de monitorear y fiscalizar la actividad de los trabajadores, vulnerándose así el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

En este sentido, es justo señalar que en el marco de una relación laboral todos los trabajadores gozan de protección legal y constitucional como se da en el caso desarrollado en la presente tesis de manera ordenada y explícita, en cuanto a las controversias que existe entre el derecho a la intimidad del trabajador, específicamente el derecho al secreto de las comunicaciones, y el derecho a la libertad de empresa del empleador en una relación laboral. En este sentido, la

sentencia N° 1058-2004-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional plantea si las herramientas informáticas con las que cuenta el trabajador para llevar a cabo sus actividades laborales, pueden ser consideradas de control de la empresa, o si el trabajador le asiste una protección legal. Por lo que, lo resuelve el presente caso a favor de los derechos fundamentales del trabajador reconocidos en la Constitución.

Asimismo, Fernández (2019), señala que una relación laboral implica, por un lado, que para el trabajador el cumplimiento de sus responsabilidades y, por otro lado, para el empleador, en base a su norma especial, la competencia de dirigir, fiscalizar y sancionar a quienes no cumplen las tareas. No obstante, esto no supone que el trabajador no sea titular de los atributos y libertades que le otorga la Constitución Política del Perú. Así es preciso, recalcar que el artículo 23° de la norma mencionada anteriormente, afirma que el principio de la eficacia de los derechos fundamentales en el sector laboral al precisar que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación:

El tipo de investigación que se aplicó, de acuerdo a lo establecido por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, (CONCYTE 2018), puesto que, está dirigida a establecer, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica”. El tipo de investigación que presenta esta investigación es del tipo descriptivo; según señala TAMAYO (2003), el tipo de investigación comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la constitución o proceso de los fenómenos. Siguiendo un enfoque que se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente.

Así mismo el diseño de investigación muestra una investigación no experimental; como dice (Hernandez Fernandez, & Baptista 2014) se centra en observar y analizar el contexto natural de los fenómenos, por lo que no se generará ninguna situación, en consecuencia, no es posible la manipulación ni influencia de las

variables por parte del investigador, debido a que éstas previamente ya sucedieron y sus efectos incluso ya han sido desplegados.

3.2. Variable Y Operacionalización

Guelmes & Carballo (2010) afirman que en toda investigación una operacionalización de variables está compuesta por los siguientes pasos: el primero es la individualización de variables de estudio, el segundo implica una conceptualización de variables teóricas, es decir describir las características generales de las mismas, el tercero supone la operacionalización de las variables empíricas, en la cual el investigador emite su concepción, el cuarto se refiere a la descomposición de las variables en dimensiones y a su vez en indicadores, y finalmente establecer escalas de medición, siendo que en la presente es ordinal, toda vez que, se han establecido ítems actitudinales.

En el presente trabajo de investigación se ha establecido las siguientes variables:

Variable independiente: Derecho a la Intimidad

Muñoz (2018) La intimidad es la información propia y oculta para uno mismo, información que con el avance de la tecnología se hace cada vez “más accesible” y por tanto vulnerable.

Variable dependiente: Despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual.

Bejarano (2010) señala que el despido es la acción por el cual el empleador, teniendo su poder de dirección, administración y sanción, decide unilateralmente extinguir o resolver el contrato de trabajo. (Ver Anexo N° 1)

3.3. Población, Muestra Y Muestreo

Respecto a la población, Arias-Gómez, Villasís-Keever, & Miranda (2016) señalan que, no siempre cuando se habla de población, este término necesariamente tiene que estar referido a seres humanos, sino que también puede corresponder a grupos de animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio.

En la presente investigación, la población está conformada por doce (12) jueces y treinta y seis (36) secretarios judiciales de los juzgados laborales de Piura.

En cuanto a muestra, Armegol (2010) señala que es el subconjunto o segmento que se extrae de la población para ser estudiado y al que se le va a aplicar los métodos e instrumentos de la investigación seleccionados. Siendo la investigación una muestra censal debido a que se tomara el total de la población; doce (12) jueces y treinta y seis (36) secretarios judiciales de los juzgados laborales de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En principio, Ezequiel, citado por Paz (2017), afirmaba que: Las técnicas se vuelven respuestas al “cómo hacer” y permiten la aplicación del método en el ámbito donde se aplica.

Respectos a los instrumentos de recolección de datos, Paz (2017) señala que; “los instrumentos son los apoyos que se tienen para que las técnicas cumplan su propósito”; es por ello que en la presente investigación se ha basado en realizar encuestas, la cual estará diseñada por el investigador del proyecto. (Ver Anexo 2).

Para Sanpieri, Fernandez, & Baptista (2014) la validez, es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. En este presente proyecto de investigación, ha sido validado a través de la técnica del Juicio del Experto, teniendo como validadores a los doctores: Dr. Alex Yuri Pérez Pérez, Dr. Mario Maat Mena Melgar, Dr. Julio Joel Moscol Morales.

Tabla 1 Validación de Expertos

Tabla 1 VALIDACIÓN DE EXPERTOS

N°	Datos del Experto	Desempeño	Nivel de validación
01	Dr. Alex Yuri Pérez Pérez	Docente	95%
02	Dr. Mario Maat Mena Melgar	Abogado	95%
03	Dr. Julio Joel Moscol Morales	Abogado	95%

La confiabilidad de un instrumento, según Sanpieri Fernandez & Baptista (2014); se refiere a grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. De tal forma para determinar la confiabilidad del

instrumento que se aplicó, se ha utilizado el programa SPSS 25, donde se ha ingresado preguntas del cuestionario; realizándose una muestra piloto de 10 personas, obteniendo el siguiente resultado. (Ver Anexo 4)

3.5. Procedimiento

El procedimiento de tratamiento de la información se desarrollará haciendo uso del método hermenéutico, la cual permite desarrollar un método de análisis de textos, lo que significa que es necesario entender el idioma en el texto, su objetivo, necesidades, etc. El método hermenéutico es un aporte valioso desde el punto de vista técnico, donde su objetivo será lograr una buena interpretación del texto analizado, (Bacca 2010). Lo que sucedió en la presente investigación, donde se determinó cual sería la población donde aplicaría el instrumento, por ello se consideró a personas especializadas en Derecho Laboral, por lo cual se eligió a los Juzgados Laborales de Piura. Se elaboró el instrumento, realizando un cuestionario de once preguntas, que fue dirigido a los jueces y especialistas de los juzgados de Piura de manera virtual, enviando a sus correos electrónicos dicha encuesta.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la encuesta practicada se obtuvo información respecto a las variables: Análisis del Derecho a la Intimidad con relación al despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual, cuya información fue procesada utilizando el programa de estadística SPSS versión 25.

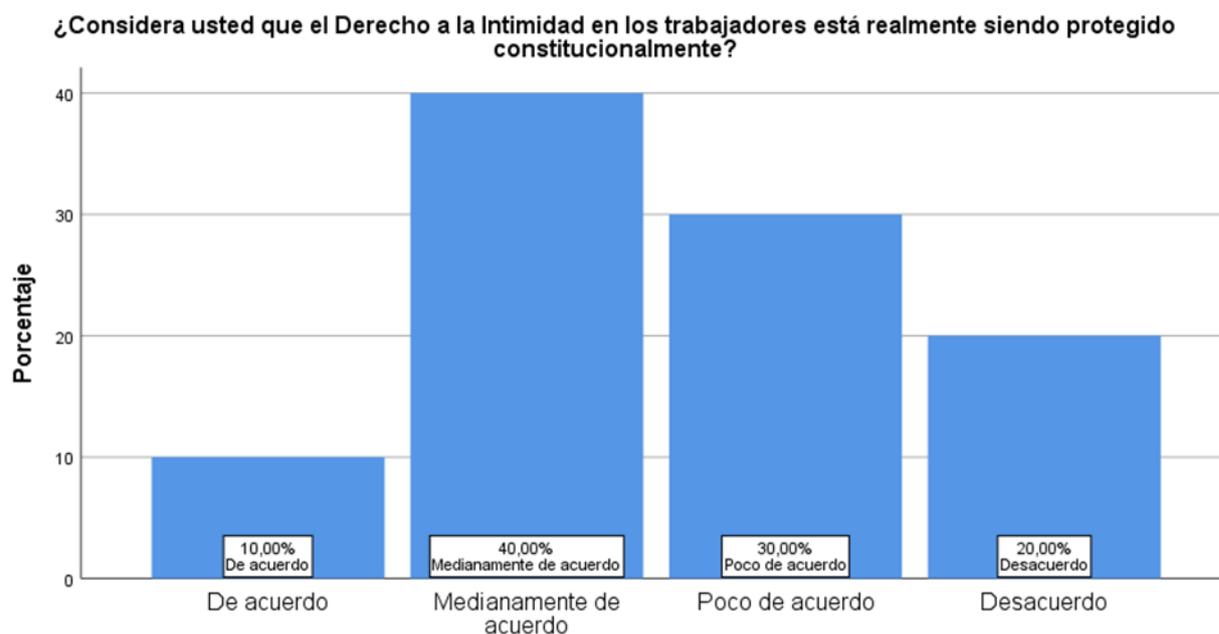
3.7. Aspectos éticos

En el presente proyecto de investigación, las personas que participaron en la aplicación de las encuestas, fueron comunicadas de todos los aspectos concernientes a los temas relacionados con la presente investigación, incluyendo los criterios utilizados, manifestando su conocimiento al completar el cuestionario; siendo el caso que los cuestionarios tienen carácter confidencial, lo que significa que la información brindada no genera ningún efecto negativo o perjudicial en los participantes.

IV. RESULTADOS

Luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos, a Jueces y secretarios judiciales de los Juzgados de Piura, se obtuvo como resultado, el cual se clasifico de acuerdo a cada objetivo específico de la investigación:

- Con respecto al primer objetivo específico se obtuvieron los siguientes resultados: Demostrar que el poder de control que ejerce los empresarios sobre los trabajadores respecto de los correos electrónicos, resulta arbitraria y perjudicial a los derechos constitucionales de los trabajadores.



¿Considera usted que el Derecho a la Intimidad en los trabajadores está realmente siendo protegido constitucionalmente?

Figura 1 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE UNO

Interpretación: Con relación a la interrogante uno establecida en la encuesta, muestra un resultado favorable y positivo para el objetivo que se está desarrollando, ya que, el 40% equivalente a 4 especialistas encuestados respondieron estar medianamente de acuerdo, demostrando que, en nuestra legislación no protege del todo al trabajador con respecto a su derecho a la intimidad.

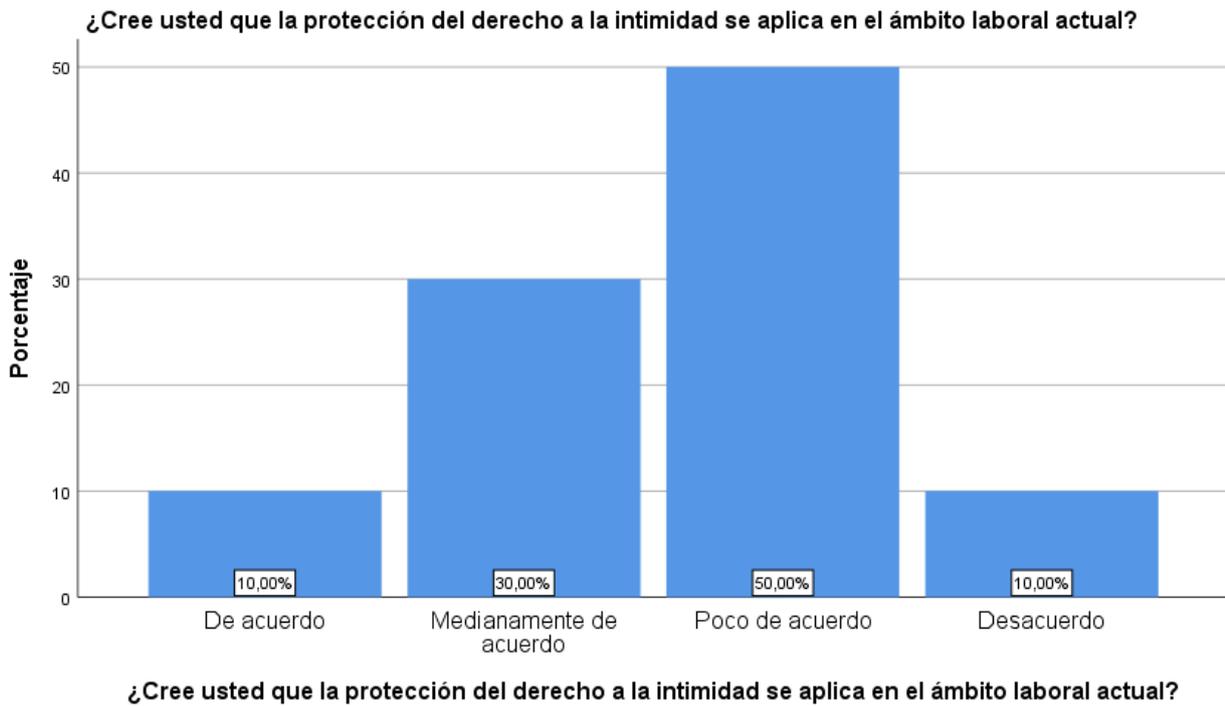


Figura 2 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE DOS

Interpretación: En el interrogante número dos, los resultados se dieron de manera que, el 50% de encuestados se mostró estar poco de acuerdo con relación a la protección que existe en la Legislación Laboral peruana del derecho a la intimidad del trabajador, siendo este resultado positivo para realizar la comparación con nuestro objetivo específico. El 30% equivalente a 3 especialistas mostraron estar medianamente de acuerdo, quiere decir que si bien es cierto existe una protección al derecho a la intimidad que se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú, esta no reviste en su totalidad a dicho derecho dejando muchas veces desprotegido al trabajador.

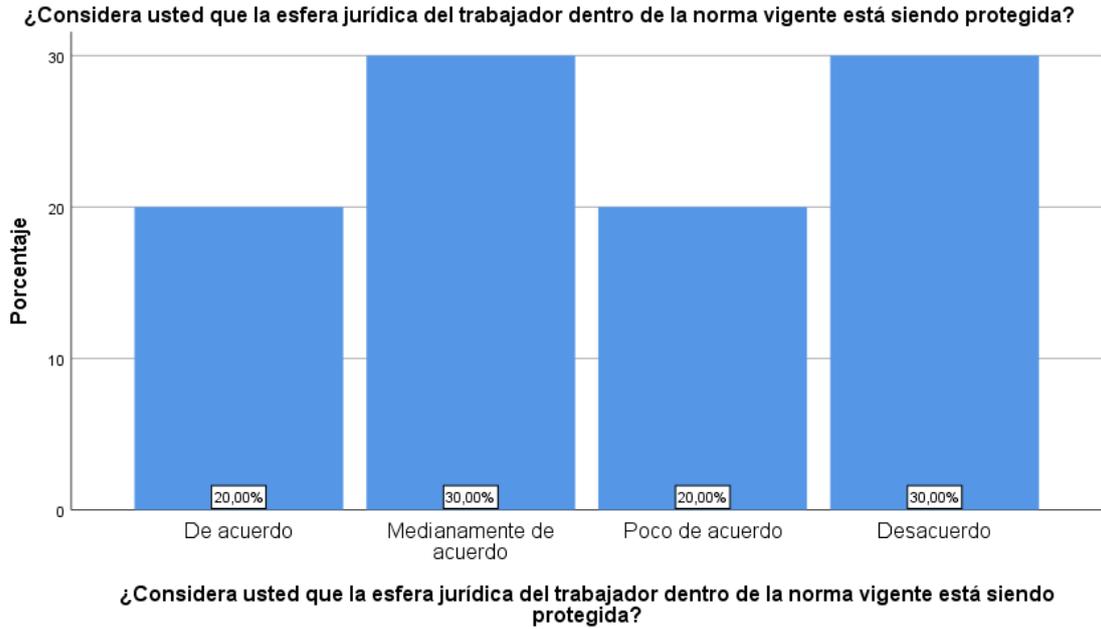


Figura 3 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE CINCO

Interpretación: En la pregunta número cinco del cuestionario, se aprecia una igualdad del 30% para opción medianamente de acuerdo y la opción desacuerdo, quiere decir que existe una confrontación de ideas relacionadas al cumplimiento de la protección del derecho a la intimidad del trabajador, ya que, si bien existe en nuestra legislación que protege estos derechos, en la realidad se muestra de manera diferente, dejando desamparado el derecho a la intimidad del trabajador al momento de cumplir órdenes de su empleador, las cuales por necesidad cumple, como por ejemplo dar autorización a su empleador de revisar su correo electrónico; es por ese motivo que existe la confrontación de los derechos del empleador y el trabajador.

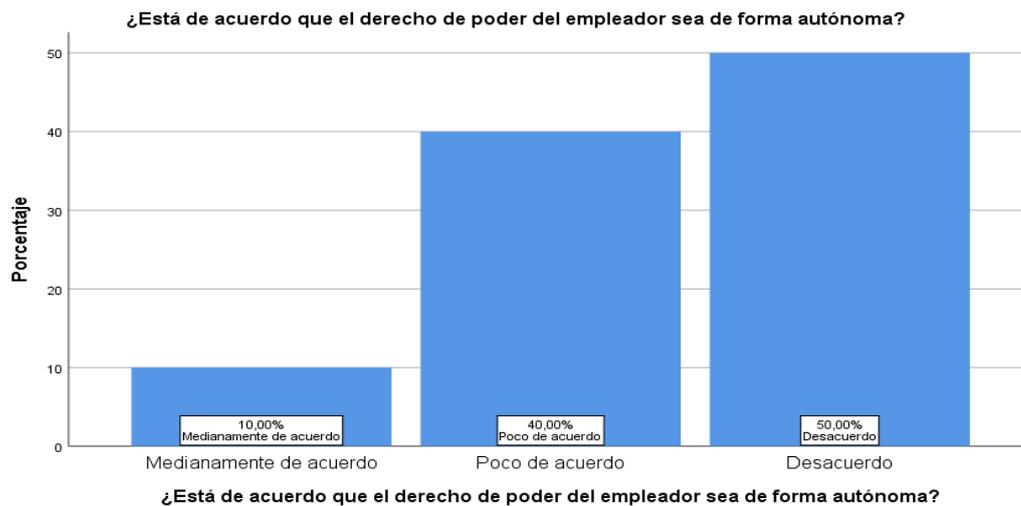


Figura 4 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE SEIS

Interpretación: Con relación con la interrogante seis establecida en la encuesta sobre que si está de acuerdo con el derecho de poder del empleador sea de forma autónoma, el 50 % equivalente a 5 especialistas encuestados respondieron estar en desacuerdo, mientras que el 40 % equivalente a 4 especialistas encuestados manifestaron estar poco de acuerdo, y el 10 % equivalente a 1 especialista encuestado respondió estar medianamente de acuerdo. El resultado obtenido en esta pregunta, muestra el desacuerdo que existe con el tema de la autonomía que tiene el empleador que le resulta muy conveniente, ya que, se basa en esa autonomía para poder trasgredir el derecho a la intimidad del trabajador.

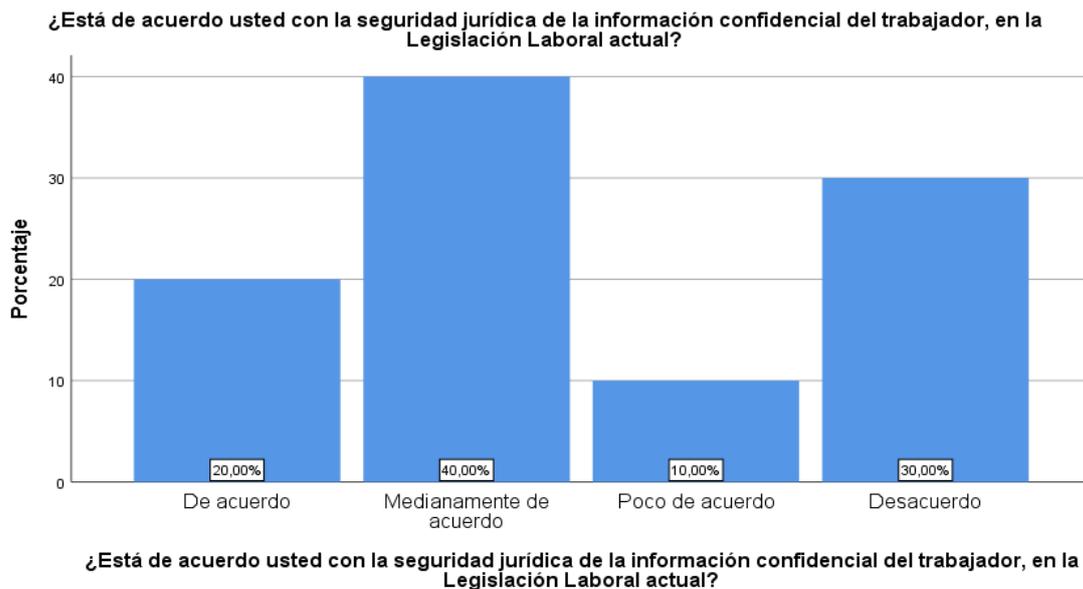
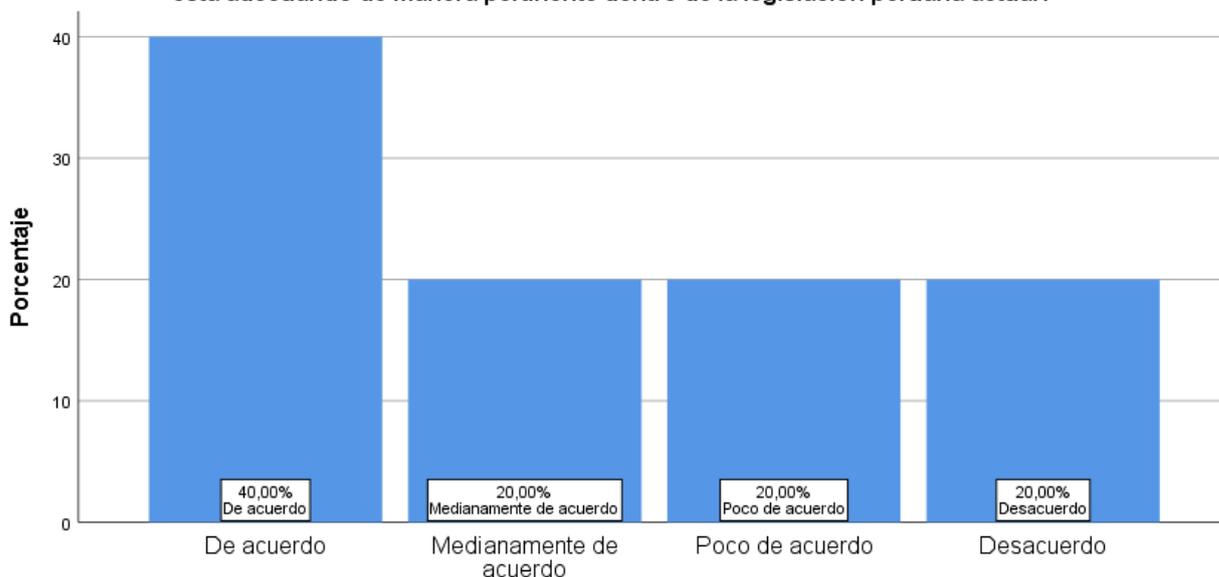


Figura 5 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE OCHO

Interpretación: Según los resultados que se muestran en el interrogante número ocho, señala que el 40 % de los entrevistados se muestra estar medianamente de acuerdo respecto de la seguridad jurídica que existe en la Legislación Laboral peruana, esto se da a medida que el poder del Estado para proteger los derechos de los trabajadores se ve limitado, ya que existe dentro de nuestra norma fundamental al igual que el derecho a la intimidad, el derecho de control del empleador, generando esa confrontación de ambos derechos. Es por eso que se debe tomar una decisión en cuanto a que derecho se le puede disminuir sus efectos para que dentro de la relación laboral no exista un desequilibrio y se pueda dar de manera correcta.

- Con respecto al segundo objetivo específico se han obtenido los siguientes resultados: Sostener en qué supuestos el empleador puede intervenir en los correos electrónicos laborales de los trabajadores.

Siendo que el derecho a la intimidad es un derecho personalísimo del trabajador; ¿Considera usted, que se está adecuando de manera pertinente dentro de la legislación peruana actual?

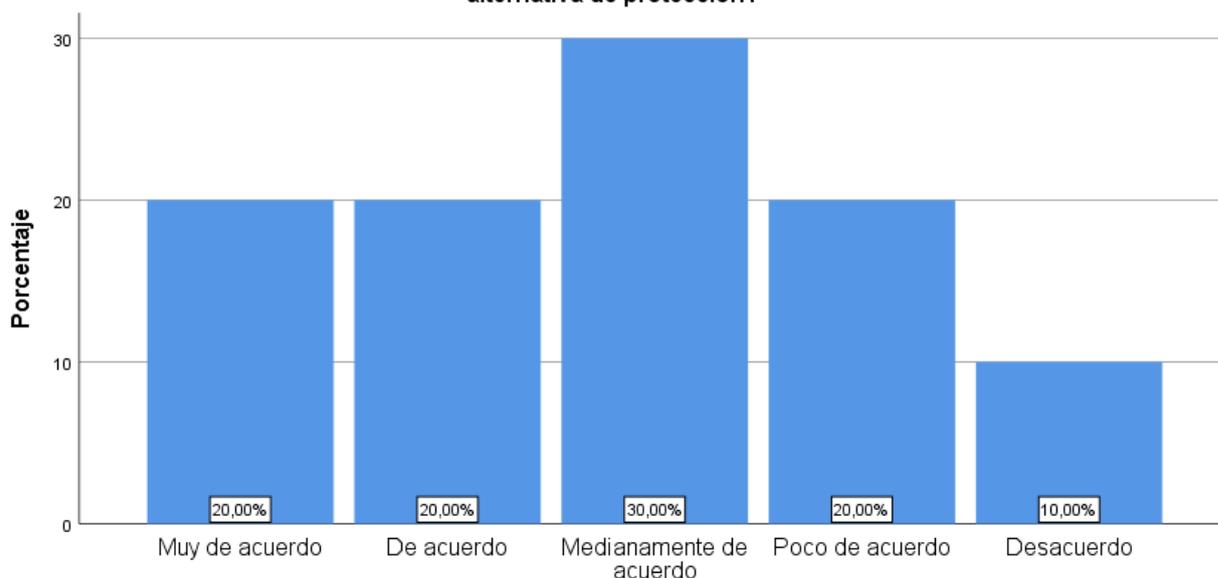


Siendo que el derecho a la intimidad es un derecho personalísimo del trabajador; ¿Considera usted, que se está adecuando de manera pertinente dentro de la legislación peruana actual?

Figura 6 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE TRES

Interpretación: En relación a la pregunta número tres de la encuesta que trata sobre la adecuación de un tipo especial que proteja los derechos personalísimos del trabajador en cuanto a su intimidad, los participantes respondieron, el 40% de participantes respondieron estar de acuerdo, esto se debe que se ha estado implementando nuevas formas de protección; el 20% esta medianamente de acuerdo, el otro 20% poco de acuerdo y el restante 20% está en desacuerdo.

La intimidad del trabajador dentro de esta nueva rama de protección, ¿considera usted que es una buena alternativa de protección?

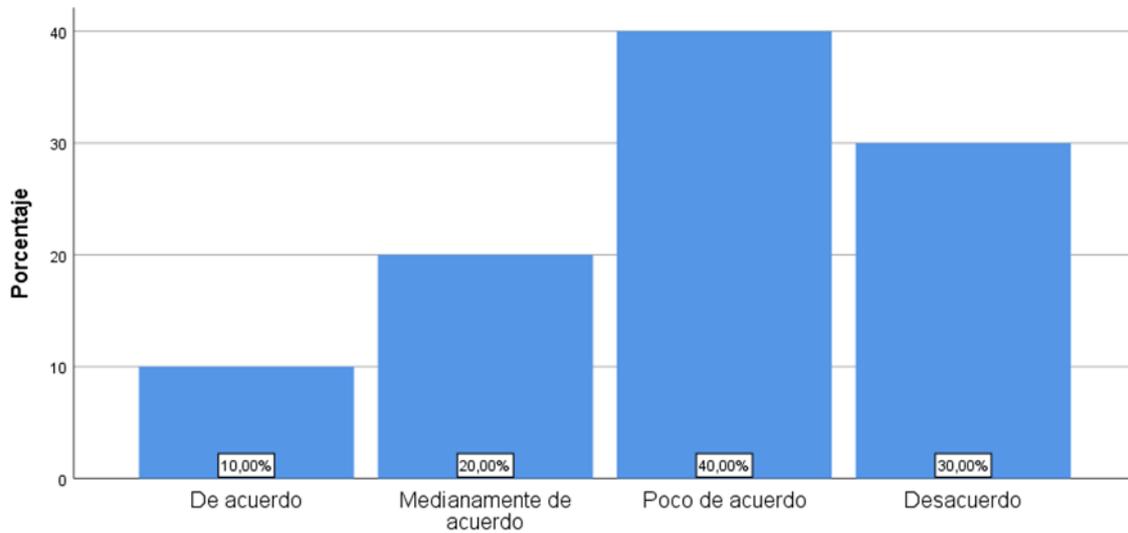


La intimidad del trabajador dentro de esta nueva rama de protección, ¿considera usted que es una buena alternativa de protección?

Figura 7 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE CUATRO

Interpretación: Con respecto al interrogante número cuatro, está referida a las nuevas medidas de protección al derecho a la intimidad del trabajador, se obtuvieron los siguientes resultados; el 30% de encuestados muestra en sus respuestas estar medianamente de acuerdo, esto se debe que a medida que la tecnología avanza, surgen nuevos instrumentos muy modernos que de por si ayudan mucho a las empresas, pero estos también generan una desventaja para los trabajadores, es por eso que se crean a la par normas para tratar de regular las desventajas que estos nuevos instrumentos traen consigo. El 20% de encuestados responde estar muy de acuerdo, el otro 20% de encuestados responde estar de acuerdo, el otro 20% de encuestados responde estar poco de acuerdo y por último el 10% de encuestados responde estar en desacuerdo.

¿Considera usted que el uso de una red social privada (utilizando el correo de la empresa) dentro del trabajo sea considerado como una falta?



¿Considera usted que el uso de una red social privada (utilizando el correo de la empresa) dentro del trabajo sea considerado como una falta?

Figura 8 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE SIETE

Interpretación: La pregunta número siete del cuestionario, muestra un resultado del 40 % en la opción poco de acuerdo, esto quiere decir, que no comparten la idea de catalogar la utilización del correo electrónico corporativo para una red social privada, como una falta grave que conlleve al despido del trabajador; generando así un vacío, de cómo interpretar ese hecho en la Legislación Laboral peruana; si regularlo como una falta grave o crear un nuevo tipo de despido por la causal de la utilización del correo electrónico corporativo.

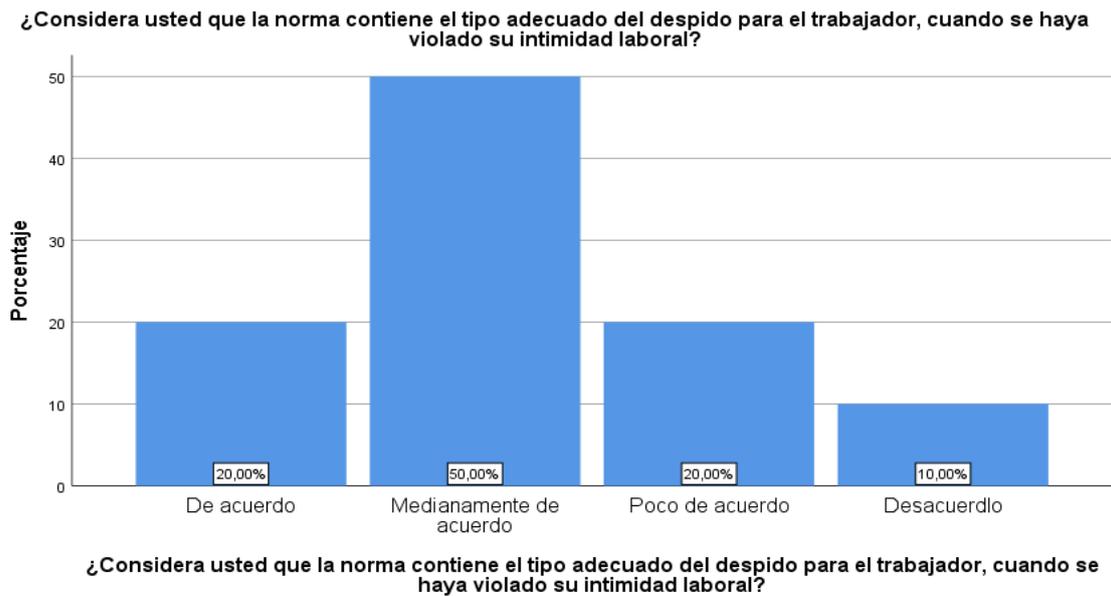
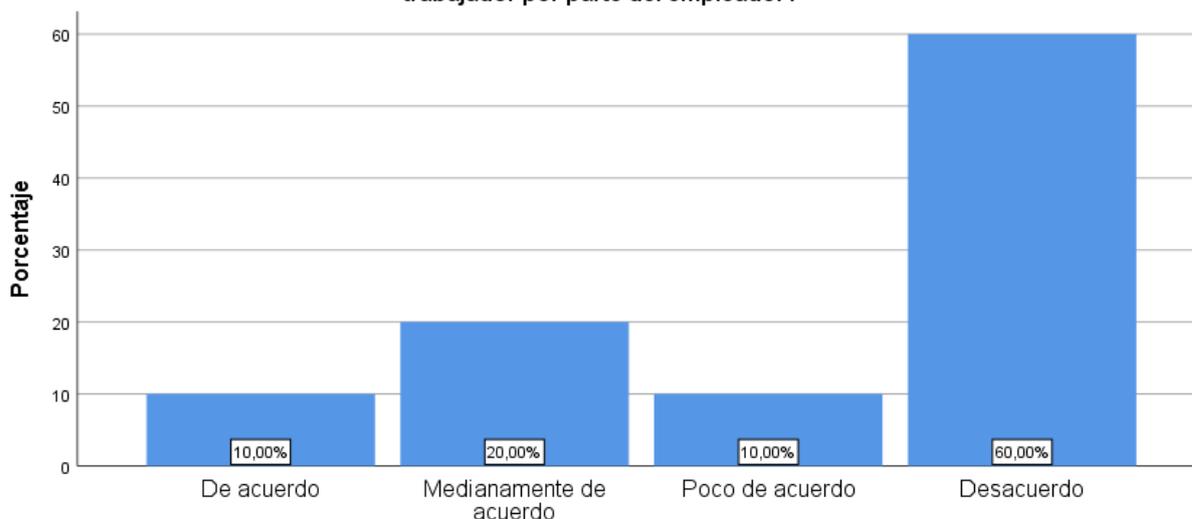


Figura 9 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE NUEVE

Interpretación: Los resultados arrojados en la pregunta nueve muestran que el 50 % de los encuestados están medianamente de acuerdo, con relación a que no existe un artículo específico donde se señala que la acción del trabajador al utilizar una red social en un ordenador que no haya estado sometido al control del empleador. De esta interrogante se puede apreciar que aún no existe una norma para regularizar este tipo de acciones y se tiene que adecuar una norma existente, aun sabiendo que dicha acción no se adecua a la norma que presentan, generando así un detrimento para el trabajador y su derecho a la intimidad.

Según los tipos de despidos que presenta la Legislación Laboral peruana. ¿Estaría de acuerdo en su aplicación para el despido del trabajador, en situaciones donde se trasgreda el derecho a la intimidad del trabajador por parte del empleador?



Según los tipos de despidos que presenta la Legislación Laboral peruana. ¿Estaría de acuerdo en su aplicación para el despido del trabajador, en situaciones donde se trasgreda el derecho a la intimidad del trabajador por parte del empleador?

Figura 10 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE DIEZ

Interpretación: En relación con la interrogante diez de la encuesta, sobre los tipos de despido que presenta la Legislación Laboral peruana. ¿Estaría de acuerdo en su aplicación para el despido del trabajador, en situaciones donde se trasgreda el derecho a la intimidad del trabajador por parte del empleador?; el 60 % que representa a 6 especialistas encuestados, que respondieron estar en desacuerdo, el 20 % que representa a 2 especialistas, respondieron que están medianamente de acuerdo, el 10 % referido a 1 especialista encuestado respondió estar de acuerdo y el 10 % restante respondió estar poco de acuerdo. Una vez analizado el resultado, se puede decir que la mayoría de encuestados no encuentra sustento legal que se adapte a las acciones que toma el empleador para el despido del trabajador.

¿Considera usted que el hecho de violar la intimidad laboral le otorga el poder al empleador, para efectuar el despido?

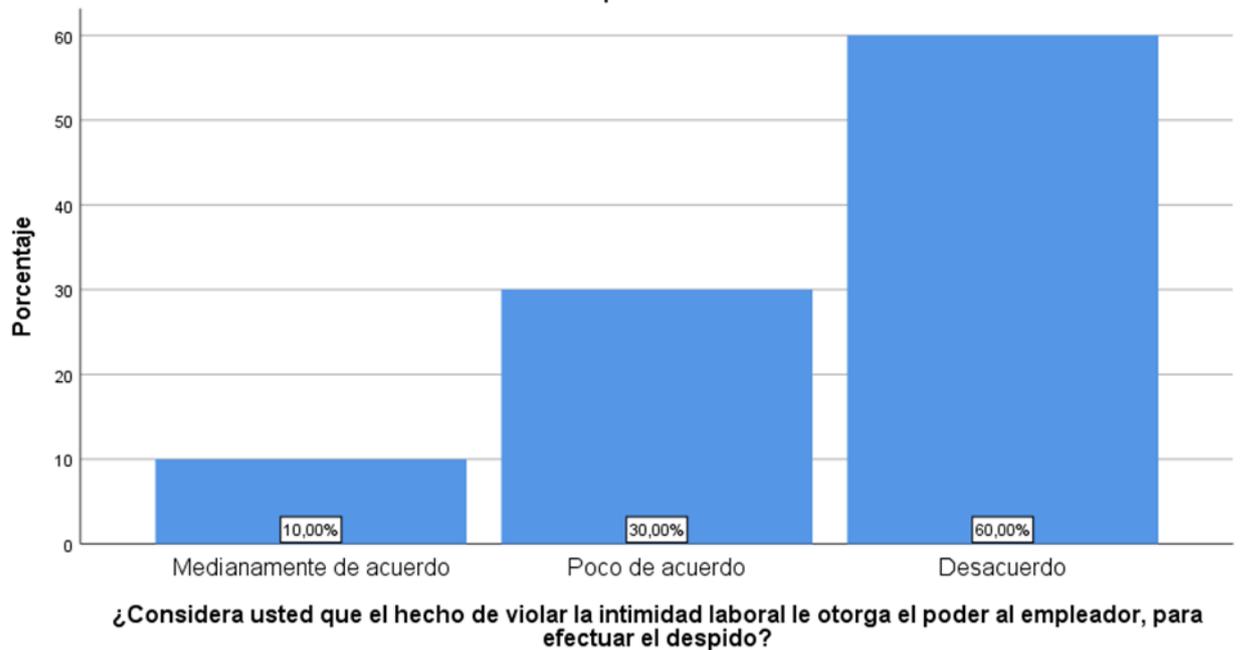


Figura 11 RESULTADOS DE LA INTERROGANTE ONCE

Interpretación: En relación con la interrogante once de la encuesta, el resultado obtenido muestra, un 60% que representa a 6 especialistas señalando un desacuerdo con respecto a la violación del derecho a la intimidad del trabajador, también se aprecia el 30% equivalente a 3 especialistas que señalan estar poco de acuerdo y un 10% equivalente a 1 especialista que señala estar medianamente de acuerdo; estos resultados fueron analizados, demostrando el desacuerdo que existe con respecto al abuso del derecho de poder por parte del empleador hacia el trabajador, quedando demostrado que no se puede regular en la Legislación Laboral actual peruana la violación de dicho derecho.

A través de los resultados obtenidos, se confirmó de forma positiva la hipótesis formulada en la investigación, determinando que los criterios analizados en la encuesta, demuestran la confrontación que existe hoy en día entre el derecho de a la intimidad del trabajador y el derecho de poder del empleador, y que no existe un tipo de despido que se adecue de manera correcta a casos donde se ve vulnerada la intimidad del trabajador para después ser despedido.

V. DISCUSIÓN

El antecedente nacional acogido en la investigación “El poder de dirección del empleador y la intervención de las comunicaciones privadas del trabajador en el derecho laboral peruano – 2019” de autor Morales (2019), desarrollado en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, se empleó como técnica de recolección de datos ficha de análisis de contenido, donde se obtuvo como resultado la manifestación de Tribunal Constitucional sobre un caso donde el empleador podía acceder a las comunicaciones de los trabajadores; sostuvo que se debía seguir lo establecido en la Constitución Política del Perú en el artículo 2 numeral 10 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, quiere decir que se presentara un mandato judicial que autorice el acceso de las comunicaciones de los trabajadores, para que sea legal este acceso; datos que se relacionan con los resultados alcanzados en la presente investigación, ya que, se observó en los resultados, que el derecho a la intimidad de los trabajadores esta medianamente protegida constitucionalmente, puesto que como lo menciona el autor, el TC solo se manifiesta sobre el artículo 2 numeral 10, y no hace énfasis sobre la regulación dentro del ámbito laboral, quiere decir que no se pronunció sobre el manejo del acceso de las comunicaciones.

En este apartado se tomará en cuenta que ambos resultados guardan relación, siendo que la posición del Tribunal Constitucional demuestra que el derecho a la intimidad del trabajador, en este caso relacionado con el acceso a la información, son protegidos en parte.

En el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el estudio realizado por el autor López (2016), en su investigación titulada “El Derecho a la Intimidad en el ámbito Laboral”, realizado en la Universidad de la Rioja – España.

De acuerdo con el autor antes mencionado precisa en su objetivo de investigación, la profundización en los distintos aspectos más interesantes y actuales en los que puede entrar en conflicto el poder de control empresarial y la esfera privada de los

trabajadores, en la presente investigación a través de la técnica empleada para recolectar datos se obtuvo que el 60% de los encuestados sostuvo estar en desacuerdo con las acciones que toma el empleador para el despido del trabajador, siendo una de ellas acceder a la información personal del trabajador. Con la llegada de la modernidad, surgieron diversos equipos, de los cuales son utilizados por los empleadores, con la finalidad de velar por la salud y bienestar del trabajador. Estos equipos modernos, también causaron la molestia de los trabajadores, ya que, se sentían presionados, es por eso que se adecuaron normas con relación a la llegada de estos instrumentos.

En la investigación desarrollada se presentó la tesis del autor García (2016), en su análisis “Derecho a la Intimidad del Trabajador frente al Control Empresarial”, realizado en la Universidad Miguel Hernández de España.

De acuerdo al autor antes mencionado en unas de sus conclusiones más destacadas precisa; que se debe tomar unas medidas racionales con los recursos informáticos de la empresa para que los empleadores no lleguen a tomar medidas extremistas ni prohibir a los trabajadores de utilizar las herramientas informáticas de la empresa. También precisa que se debe llegar a un acuerdo entre las partes para que se ejerza el uso racional de esos recursos que proporciona la empresa para los trabajadores para su uso laboral. En la investigación del autor García, hace un análisis jurisprudencial donde menciona que el Estado ha ido disminuyendo su nivel de participación en la relación laboral en cuanto al derecho a la intimidad del trabajador, consideró que no está del todo protegido el derecho a la intimidad, ya que dentro del ambiente laboral se sigue manteniendo esa poder autónomo entre el empleador y el trabajador, donde se ven restringidos derechos fundamentales; el autor muestra su postura inversa, quiere decir que se anule o impida los poderes empresariales de que goza el empresario.

Por otro lado, este análisis se asemeja a uno de los resultados de la encuesta, ya que ambos cuestionan el poder empresarial, que de una u otra forma tiene que ser anulado, el 50% de los encuestados en la presente investigación, están en desacuerdo con el poder de control del empresario.

Referente al poder de control que ejerce el empleador; siendo que para Fabregat (2016) en su trabajo titulado “Derecho a la intimidad y a la protección de datos personales en la relación laboral.” Que desarrollo en la Universidad de Jaume I en España.

El autor mencionado líneas arriba en una de sus conclusiones indica que dentro de la legislación laboral de su país si existe norma que ampare el derecho a la intimidad del trabajador, pero también menciona que existen límites que el empleador puede disponer cuando sea necesario, utilizando una razón justificada, esto quiere decir que de igual forma los derechos de los trabajadores se encuentran limitados por el poder de control que tiene el empleador. Luego de revisar el trabajo del autor mencionado líneas arriba se puede apreciar que este análisis tiene una semejanza con los resultados del presente trabajo, puesto que dispone de ideas sobre las que este trabajo hizo énfasis para su investigación. La semejanza que se analizó es que, si existe legislación que proteja el derecho a la intimidad del trabajador, pero que esta se encuentra limitada, hasta el punto donde el empleador decida utilizar una razón justificada la cual afecta los derechos del trabajador, todo eso por estar bajo el poder de control del empleador.

CONCLUSIONES

1. El derecho a la intimidad del trabajador, es un derecho que no debe ser considerado tan superficial cuando se trasgrede, ya que es un derecho fundamental, que la Constitución Política del Perú acoge, siendo así que la ausencia de control sobre los empresarios vulnera el derecho a la intimidad del trabajador; esta falta de atención que se genera hoy en día, hace que el trabajador se muestre más vulnerable, puesto que, no existen las garantías necesarias para que éste se pueda defender y no quede solamente en una resolución, que de una u otra forma no genera la relevancia que se requiere para mantener una buena relación laboral.
2. El derecho a la intimidad en nuestra Legislación Laboral peruana, hoy en día se ve afectada por el formalismo, entonces el resultado no va más allá de lo que se resuelve en el proceso. En ese sentido dentro de los resultados obtenidos se determinó que, si bien es cierto que existe normas en nuestra legislación, estas no cumplen con llegar a proteger al trabajador en su totalidad, puesto que, dentro del área laboral estos siguen sometidos al control de poder del empleador y que, a fin de seguir con su puesto de trabajo, estos cumplen a cabalidad las órdenes dadas.
3. Como ya se sabe el derecho a la intimidad y el derecho de poder de control del empleador, son derechos que nuestra Constitución Política del Perú recoge, en pocas palabras, es de este punto que se genera esa confrontación, puesto que, ambos derechos son utilizados cada uno a su debido tiempo, por ende se ve reflejado esa desigualdad, por un lado se observa como el derecho a la intimidad queda hasta el punto de resolución ayudando de una u otra forma al trabajador; y con respecto del derecho de control del trabajador que ejerce el empleador este es utilizado de manera beneficiosa para él y perjudicando al trabajador. Según los resultados arrojados en la presente investigación, se logró concluir que es necesario un resguardo total del derecho a la intimidad puesto que se logró verificar que si bien es cierto existen medio para la defensa del derecho del trabajador, esta defensa no abarca en su totalidad al trabajador.
4. Es pertinente que exista en nuestra Legislación Laboral un balance entre las nuevas herramientas que hoy en día se dan con la finalidad de establecer

un orden dentro de las áreas laborales, y que a medida que sigan saliendo herramientas que generen una supuesta ayuda para mantener un área laboral en adecuadas formas, el Estado peruano genere medidas que ayuden a frenar en algo ese abuso de derecho que se ve revestido de ayuda para los trabajadores.

5. Que, si es pertinente que las autoridades competentes logren establecer los medios de defensa que ayuden a los trabajadores a reducir el derecho de poder del empleador, para que así exista un equilibrio, esto siempre siguiendo y respetando los derechos de ambas partes.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Congreso de la República del Perú, incluir en la Legislación Laboral peruana en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, un artículo en el Título I; Capítulo I; que precise: “Aquel trabajador, trabajadores que haya tenido una Resolución a favor sobre su vulneración al derecho a la intimidad; pueda ejercerse una protección del contrato de trabajo, que incluya las no modificaciones de su contrato de trabajo.”
2. Se recomienda al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, crear un comité especializado en identificación de casos de hostigamiento laboral, por reincorporación de labores, basadas en resoluciones que hayan tenido decisión favorable para el trabajador.

REFERENCIAS

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda, M. (2016). Sistema de Información Científica Redalyc RED DE REVISTAS CIENTIFICAS. *REVISTA ALERGIA MEXICO*, 202.
- Armegol, C. M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*.
- Bejarano, C. S. (13 de ABRIL de 2010). *CORPORACION PERUANA DE ABOGADOS*. Obtenido de <https://www.abogadosempresariales.pe/despido-laboral-tipos-de-despidos-peru/>
- Bía, A., & López-Tarruella, A. (2016). Fundamentos técnicos y organizativos de Internet. *Derecho TIC. Derecho de las Tecnologías de la información y Comunicación*, 19-45.
- Carvajal, A. (2016). *DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE AL CONTROL EMPRESARIAL*. ALICANTE - ESPAÑA: UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.
- CONCYTE. (5 de julio de 2018). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion_ley.pdf
- Desantes, J. M. (1991). *EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD*. CENTRO DE ESTUDIOS PUBLICOS.
- Díaz, J. (2009). *Loa derechos humanos ante los nuevos avances científicos y tecnológicos: genetica e internet ante la Constitucion*. Valencia.
- Espinoza, B. (2015). *Tratamiento Constitucional ante Conflictos entre derechos fundamentales en una relación Laboral. El Derecho al Secreto Bancario en una Relacion Laboral*. LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.
- Fabregat, E. F. (2016). *DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCION DE DATOS PERSONALES EN LA RELACION LABORAL*. CASTELLON DE LA PLANA - ESPAÑA: UNIVERSIDAD DE JAUME I.
- Fernandez, J. (2019). *La fiscalizacion en el teletrabajo* . Lima: Pontificia Universidad Católica del Peru.
- García, A. C. (2016). *Derecho a la Intimidad del Trabajador frente al control empresarial. Particular referencia al correo electrónico* . España: Universidad Miguel Hernández.
- Gonzales, E. (2015). *Privacidad en Internet: Los derechos fundamentales de privacidad e intimidad en Internet y su regulacion jurídica. La vigilancia masiva*. Castilla-La Mancha: Universidad de Castilla - La Mancha.
- GONZALVO, I. (7 de MAYO de 2019). *DIARIOJURIDICO.COM*. Obtenido de DIARIOJURIDICO.COM: <https://www.diariojuridico.com/tiene-un-trabajador-derecho-a-la-intimidad-en-el-ambito-laboral/>
- Guelmes, E., & Carballo, M. (2010). *EL CAMINO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA PEDAGOGICA EN EL TUTOR EN LA FORMACION DE ASPIRANTES A GRADO CIENTIFICO*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO D.F.: MC GRAW HI EDUCACION.
- Humanos, C. I. (2013). *Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresion (Informe Anual)*.

- IMFOBAE. (21 de mayo de 2019). *infobae*. Obtenido de www.infobae.com/tendencias/talentoyliderazgo
- Landa, C. (2016). Derecho fundamental al internet. Constitución, internet y nuevas tecnologías. Interfaces para un nuevo derecho constitucional. *XIX Congreso Internacional de Derecho Constitucional*. Brasilia.
- LOPEZ, S. M. (2016). *EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LE AMBITO LABORAL*. LA RIOJA - ESPAÑA: UNIVERSIDAD DE LA RIOJA.
- Montoya, V. (2014). *Comunicación del discurso (información y expresión) y respeto propio (honor y vida). Determinación de sus contenidos desde la Teoría de los Derechos Fundamentales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- MORALES, E. L. (2019). *El Poder de Dirección del Empleador y la Intervención de las Comunicaciones Privadas del Trabajador en el Derecho Laboral Peruano - 2019*. HUARAZ: UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO".
- Muñoz, L. (2018). *PROTECCION PENAL DE LA INTIMIDAD PERSONAL EN LAS REDES SOCIALES*. PUNO: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.
- Paz, G. (2017). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. SAN JUAN DE TLIHUACA - MEXICO: GRUPO EDITORIAL PATRIA.
- PERALTA, A. J. (2016). *Derecho a la Intimidad en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores*. LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.
- PISON, J. M. (2016). *EL DERECHO A LA INTIMIDAD: DE LA CONFIGURACION INICIAL A LOS ULTIMOS DESARROLLOS EN LA JURISPRUDENCIA CONSTOTUCIONAL*. LA RIOJA - ESPAÑA: CONSOLIDER HURI - AGE.
- Ramirez, R. (2010). *Introducción Teórica y práctica a la investigación histórica*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- TAMAYO, M. T. (2003). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA*. MEXICO D.F.: EDITORIAL LIMUSA S.A.C.
- Ubillos, J. (1997). *Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*. Obtenido de https://alojamientos.uva.es/guia_docente/uploads/2013/436/41446/1/Documento49.pdf
- Vera, J. (2005). *Derechos fundamentales, Internet y nuevas tecnologías de la información y comunicación*.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 2 Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
Variable Independiente Derecho a la Intimidad	La intimidad es la información propia y oculta para uno mismo, información que con el avance de la tecnología se hace cada vez “más accesible” y por tanto	El derecho a la intimidad, es el derecho inherente a la persona que regula su vida privada frente a la sociedad, es una esfera jurídica que guarda asuntos personales	Derecho fundamental	Protección del derecho	Cuestionario dirigido a los jueces y secretarios judiciales de los juzgados de Piura.	Ordinal
				Derecho personalísimo del trabajador en el área laboral		
			Vida privada	Esfera jurídica		

	vulnerable. (Muñoz 2018)	inmersos, a la vida personal del sujeto.		Información confidencial		
Variable Dependiente Despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual.	El despido es el acto por el cual el empleador, teniendo su poder de dirección, administración y sanción, decide unilateralmente extinguir o resolver el contrato de trabajo. (Bejarano 2010)	El despido del trabajador en nuestra Legislación, es la acción que toma el empleador utilizando su derecho de poder, de decidir si un empleado de su empresa siga laborando, siendo este tema muy controversial en nuestra legislación nacional.	Tipos de despido	Aplicación	Cuestionario dirigido a los jueces y secretarios judiciales de los juzgados de Piura.	Ordinal
				Inaplicación		
			Derecho de poder	Autónomo		
				Autoritario		

Anexo N° 02:

Cuestionario dirigido a Jueces y Secretarios Judiciales de los juzgados laborales que hay en Piura.

Cuestionario dirigido a Jueces y Secretarios Judiciales de los juzgados laborales que hay en Piura.

Objetivo: analizar las opiniones de los Jueces y Secretarios Judiciales de los juzgados laborales de Piura, sobre las causas que permiten la vulneración del Derecho a la Intimidad con relación al despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual.

Consigna: El cuestionario pretende determinar la pertinencia de los argumentos jurídicos que conllevan a la vulneración del Derecho a la Intimidad con relación al despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual. Su opinión veraz será de gran ayuda para el manejo de nuevos mecanismos de ayuda para el trabajador que ha sido vulnerado su derecho a la intimidad.

Datos Generales del encuestado:

Cargo. _____

Años de experiencia en el cargo. _____

Juzgado donde trabaja. _____

1. ¿Considera usted que el Derecho a la Intimidad en los trabajadores está realmente siendo protegido constitucionalmente?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

2. ¿Cree usted que la protección del derecho a la intimidad se aplica en el ámbito laboral actual?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Medianamente de acuerdo

Poco de acuerdo

Desacuerdo

3. Siendo que el derecho a la intimidad es un derecho personalísimo del trabajador; ¿Considera usted, que se está adecuando de manera pertinente dentro de la legislación peruana actual?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Medianamente de acuerdo

Poco de acuerdo

Desacuerdo

4. La intimidad del trabajador dentro de esta nueva rama de protección, ¿considera usted que es una buena alternativa de protección?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Medianamente de acuerdo

Poco de acuerdo

Desacuerdo

5. ¿Cómo valoraría usted la esfera jurídica del trabajador dentro de la norma vigente?

Muy de acuerdo

- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

6. ¿Considera usted que la norma vigente protege, al trabajador y su esfera jurídica laboral?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

7. ¿Considera usted que el uso de una red social privada dentro del trabajo sea considerado como una falta?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

8. ¿Cómo valoraría usted la seguridad jurídica de la información confidencial del trabajador?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

9. ¿Considera usted que la norma contiene el tipo adecuado del despido para el trabajador, cuando se haya violado su intimidad laboral?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

10. Según los tipos de despidos que presenta la Legislación Laboral peruana. ¿Estaría de acuerdo en su aplicación para el despido del trabajador, en situaciones donde se trasgreda el derecho a la intimidad del trabajador por parte del empleador?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

11. ¿Considera usted que el hecho de violar la intimidad laboral le otorga el poder al empleador, para efectuar el despido? Indique si está de acuerdo o no:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Desacuerdo

Observaciones:

Agradeceremos su participación en el desarrollo del siguiente cuestionario que tiene por propósito conocer la vulneración del derecho a la intimidad en relación al despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual.

Anexo N° 03: Validación de Instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “La intervención del correo electrónico laboral del trabajador a partir del poder de control que ejercen los empleadores en el Derecho Laboral peruano”.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	NINGUNA
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					NINGUNA
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																X					NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																X					NINGUNA
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					NINGUNA



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Alex Yuri Pérez Pérez con DNI N° 09925346 registrado con código N° SUNEDU de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega ; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

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

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 4 de julio del 2020.

Apellidos y Nombres : Pérez Pérez Alex Yuri

DNI : 09925346

Especialidad : Derecho Laboral

E-mail : a20160574@pucep.edu.pe

Alex Yuri Pérez Pérez
ABOGADO
REG. C.E.L. N° 1479

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “Análisis del Derecho a la Intimidación con relación al despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual.”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					Ninguna


 MESTRADO EN DERECHO
 Julio Joel Mascot Morales
 ABOGADO
 ICAR N° 2284

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Julio Joel Masael Morales con DNI N° 43111511 registrado con código N° SUNEDU _____ de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad _____; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

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

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 07 de Junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Julio Joel Masael Morales

DNI : 43111511

Especialidad : Arbitraje y Mediación

E-mail : joelmasael@rednet.com


 MESTURIA (M) S.R.L.
 Julio Joel Masael Morales
 RUC 20200
 ICAP 432289

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: "Análisis del Derecho a la Intimidad con relación al despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual."

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVAC.																	
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100																				
ASPECTOS DE VALIDACION																																										
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X			NINGUNA																			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X			NINGUNA																			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X			NINGUNA																			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus temas																			X			NINGUNA																			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X			NINGUNA																			


Mario Maat Mesa Melgar
 ABOGADO
 ICAP. N° 2058

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Mario Maat Mena Melgar con DNI N° 41943288 registrado con código N° SUNE:DU _____ de profesión ABOGADO desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad _____ por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

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

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 21 de Junio del 2020.

Apellidos y Nombres : Mario Maat Mena Melgar

DNI : 41943288

Especialidad : ABOGADO

E-mail : mariomaat2@hotmail.com



Mario Maat Mena Melgar
 ABOGADO
 ICAP. N° 2659

Anexo 04: *Tabla de Confiabilidad de Instrumentos*

Tabla 3 *Tabla de Confiabilidad de Instrumentos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,749	11