

EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR, EN LA EMPRESA PRIVADA JRC INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, 2018.

por Bach. Angela Aylas Zenteno Bach. Frida Estela Ubi Bach. Angela Aylas
Zenteno Bach. Frida Estela Ubi

Fecha de entrega: 30-sep-2021 07:34p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1662061332

Nombre del archivo: TESIS-_AYLAS_ZENTENO_Y_UBILLUS_CARRANZA_-SUBSANACION.docx (547.38K)

Total de palabras: 16442

Total de caracteres: 88937

¹**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

TITULO

: EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD ²EL TRABAJADOR, EN LA EMPRESA PRIVADA JRC INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, 2018.

PARA OPTAR

: EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORAS

**: BACH. ANGELA AYLAS ZENTENO
BACH. FRIDA ESTELA UBILLUS CARRANZA**

ASESOR

: MG. PEDRO SAUL CUNYAS ENRIQUEZ

LÍNEA DE INV.

: DERECHO LABORAL

RESOLUCION DE EXPEDITO :

HUANCAYO – PERU

2021

ASESOR:

Mg. Pedro Saul Cunyas Enriquez

DEDICATORIA:

A nuestros familiares, por todo el amor brindado
y porque siempre no han apoyado a seguir
adelante en cada etapa de nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

Deseamos agradecer a todas las personas que nos han apoyado constantemente en el desarrollo de la tesis, porque esto ha significado una gran ayuda para que podamos acceder a diferentes materiales bibliográficos y documentarios, ya que sin ello hubiera sido imposible poder culminar esta investigación.

Asimismo, agradecemos a todos los docentes que nos han brindado sus consejos a efectos de realizar la presente, siendo esencial haber comprendido sus observaciones y correcciones.

CONTENIDO

ASESOR:	ii
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONTENIDO DE TABLAS.....	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Delimitación del problema	6
1.2.1. Delimitación espacial	6
1.2.2. Delimitación temporal	6
1.2.3. Delimitación conceptual	7
1.3. Formulación del problema	7
1.3.1. Problema general	7
1.3.2. Problemas específicos	7
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo General	8
1.4.2. Objetivos Específicos	8

1		
1.5.	Justificación de la investigación	8
1.5.1.	Social	8
1.5.2.	Científica – teórica	9
1.5.3.	Metodológica	9
1.6.	Hipótesis y variables	9
1.6.1.	Hipótesis	9
1.6.2.	Variables	10
1.6.3.	Operacionalización de las variables	10
CAPÍTULO II		13
MARCO TEÓRICO		13
2.1.	Antecedentes de la investigación	13
2.2.	Bases teóricas	18
2.2.1.	Derecho a la intimidad del trabajador	18
2.2.2.	Poder de dirección del empleador	23
2.2.3.	Jurisprudencia del Tribunal Constitucional	30
2.2.4.	Jurisprudencia de la Corte Suprema	35
2.3.	Definición de términos	37
2.3.1.	Poder de dirección del empleador	37
2.3.2.	Límites del poder de dirección	38
2.3.3.	Derecho a la intimidad del trabajador	38
2.3.4.	La dignidad del trabajador	38

1	CAPÍTULO III	39
	METODOLOGÍA	39
3.1.	Método de investigación	39
3.2.	Tipo de investigación	40
3.3.	Nivel de investigación	40
3.4.	Diseño de investigación	41
3.5.	Población y muestra	41
3.5.1.	Población	41
3.5.2.	Muestra	41
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	42
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	43
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	43
	CAPÍTULO IV	44
	RESULTADOS	44
4.1.	Presentación de resultados	44
4.2.	Contrastación de resultados	54
4.2.1.	Contrastación de hipótesis general	54
4.2.2.	Contrastación de hipótesis específica 1	56
4.2.3.	Contrastación de hipótesis específica 2	57
4.3.	Discusión de resultados	58

CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
⁴ REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.....	70

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	44
Tabla 2	45
Tabla 3	46
Tabla 4	47
Tabla 5	48
Tabla 6	49
Tabla 7	50
Tabla 8	51
Tabla 9	52
Tabla 10	53
Tabla 11	55
Tabla 12	55
Tabla 13	56
Tabla 14	56
Tabla 15	57
Tabla 16	57

CONTENIDO DE FIGURAS

24	
Gráfico 1	45
Gráfico 2	46
Gráfico 3	47
Gráfico 4	48
Gráfico 5	49
Gráfico 6	50
Gráfico 7	51
Gráfico 8	52
Gráfico 9	53
Gráfico 10	54

RESUMEN

Debe indicarse que el ²³ poder de dirección del empleador debe emplearse como un elemento esencial para poder entender la figura del contrato de trabajo, pero esto no debe ser comprendido de forma indiscriminada, ya que los empleadores si bien pueden emplear diferentes mecanismos de vigilancia, esto no debe implicar que se deben vulnerar los derechos vulnerados a la intimidad de los trabajadores, ya que aquí podemos dar cuenta de un ⁹ límite a los poderes de dirección del empleador.

El problema general formulado ha sido: ¿el poder de dirección del empleador de qué manera afecta ¹⁶ el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?, habiendo señalado como objetivo general: determinar de qué manera el ² poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018. La hipótesis general planteada fue que: el ² poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, ¹ 2018.

Los métodos generales que se utilizaron fueron el método inductivo-deductivo y análisis-síntesis, siendo su tipo de investigación la de carácter jurídico social, el nivel de investigación es de tipo explicativo, de diseño de investigación no experimental y de carácter transversal. Como conclusión de la presente investigación se indica ² que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018, ya que se han implementado instrumentos tecnológicos como sistema de videocámaras para supervisar la labor de los trabajadores, pero infringiendo el límite permitido ³⁰ para garantizar un ejercicio efectivo del derecho a la intimidad.

PALABRAS CLAVES: Poder de dirección del empleador, Derecho a la intimidad del trabajador, Derecho a la intimidad del historial clínico del trabajador, Derecho a la intimidad del vestuario del trabajador.

ABSTRACT

It should be noted that the employer's management power should be used as an essential element in order to understand the figure of the employment contract, but this should not be understood indiscriminately, since employers, although they may employ different monitoring mechanisms, this does not It must imply that the violated rights to the privacy of workers must be violated, since here we can account for a limit to the employer's management powers.

The general problem of the present one is: in what way does the management power of the employer affect the right to privacy of the worker, in the company JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018? Its general objective is: to determine in what way the power Management of the employer affects the right to privacy of the worker, in the company JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018. The general hypothesis raised was that: the power of direction of the employer affects the right to privacy of the worker, in the company JRC Engineering and Construction SAC, 2018.

The general methods that were used were the inductive-deductive method and analysis-synthesis, its type of research being of a social legal nature, the level of research is explanatory, non-experimental research design and cross-sectional in nature.

As a conclusion of the present investigation, it has been established that: it has been determined that the employer's management power affects the worker's right to privacy, in the company JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018, since technological instruments have been implemented as a system of video cameras to supervise the work of workers, but in violation of the limit allowed to guarantee an effective exercise of the right to privacy.

KEY WORDS: Power of management of the employer, Right to the privacy of the worker, Right to the privacy of the worker's medical history, Right to the privacy of the worker's wardrobe.

INTRODUCCIÓN

Se puede indicar que “el contrato de trabajo, al igual que otras instituciones jurídicas similares, quienes también tienen como elementos a la prestación personal de servicios y la retribución, tiene un elemento característico que lo diferencia, que es propia de la relación laboral; esto es, la subordinación, según el cual el trabajador se encuentra sujeta a las órdenes y disposiciones respecto de su empleador” (Salcedo, 2010, p. 77). En virtud de este poder denominado directivo, “el empleador goza de ciertas facultades que el ordenamiento jurídico le otorga con la finalidad de que pueda conducir y organizar la empresa” (Corrales, 2018, p. 44). Es decir, en palabras de (Toyama, 2016), “el poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional” (p. 405).

A nivel metodológico se ha establecido lo siguiente: El problema general de la presente es: ¿el poder de dirección del empleador de qué manera afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?, siendo su objetivo general: determinar de qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018. La hipótesis general planteada fue que: el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Los métodos generales que se utilizaron fueron el método inductivo-deductivo y análisis-síntesis, siendo su tipo de investigación la de carácter jurídico social, el nivel de investigación es de tipo explicativo, de diseño de investigación no experimental y de carácter transversal.

Como conclusión de la presente investigación ha fijado que: se ha determinado que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018, ya que se han implementado instrumentos

tecnológicos como sistema de videocámaras para supervisar la labor de los trabajadores, pero infringiendo el límite permitido ³⁰ para garantizar un ejercicio efectivo del derecho a la intimidad.

¹ Asimismo, la presente tesis se encuentra dividida en cuatro capítulos, siendo su estructura la siguiente:

En el primer capítulo denominado Planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y la delimitación de la investigación.

En el segundo capítulo denominado Marco teórico de la investigación, se desarrollan ítems como: antecedentes de la investigación, marco histórico, bases teóricas de la investigación, marco conceptual y marco legal. Ha sido fundamental poder considerar a las principales corrientes doctrinales del tema de estudio, tanto a nivel nacional como en el derecho comparado.

³ En el tercer capítulo denominado Metodología de la investigación, se desarrollan aspectos como: métodos de investigación, tipos y niveles, población y muestra, diseño de investigación, técnicas de investigación e instrumento, y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo denominado Resultados de la investigación, se consideran los siguientes ítems: presentación de resultados, contrastación hipótesis y la discusión de resultados. Debe indicarse que la presente investigación, se ha fundado en haber realizado un trabajo de campo, lo cual nos ha permitido obtener los resultados que se expresan en el capítulo de resultados de la presente, los mismos que han sido recolectados ¹⁹ a partir de la aplicación del instrumento de investigación seleccionado, siendo un elemento fundamental el hecho de haber también contrastado las hipótesis, y haber hecho la correspondiente discusión de resultados en función de los antecedentes empleados.

21

Y finalmente, se han redactado las conclusiones y recomendaciones; como las referencias bibliográficas y anexos.

LAS AUTORAS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La investigación ha tenido como finalidad estudiar de qué manera influye el poder de dirección del empleador en el derecho a la intimidad del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC

El Tribunal Constitucional ha establecido “que el derecho ejercita en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en el caso del centro productivo hay que entenderlo limitado a los lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, lavados o análogos, pero no incluye aquellos lugares en los que se desarrolla la actividad laboral en sentido estricto” (Toyama, 2018, p. 33).

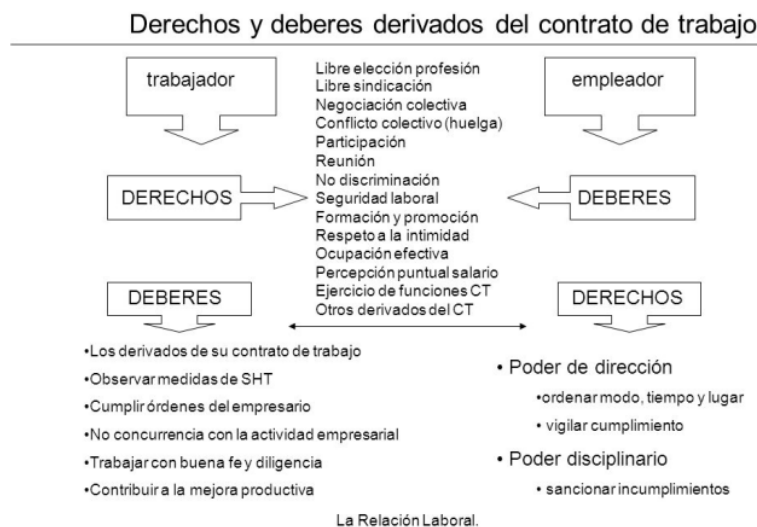
Se debe tener claro “acerca de la implantación y utilización de medios de grabación y audición para el control empresarial en el centro de trabajo y fuera de él, surge el problema del empleo de esos medios para poder controlar de esta forma la actividad y el comportamiento de los trabajadores” (Abanto, 2018, p. 44).

En tal perspectiva, se argumente lo siguiente: “por lo que habrá que observar su pueden llegar a concurrir intereses ilegítimos, donde recabar información sobre los comportamientos y hábitos de los trabajadores sea la intención empresarial o incluso sea la de ejercer una mayor presión en la conducta de estos trabajadores mediante un control intensivo” (Estrada, 2019, p. 19).

De esta forma, “no se excluye la posibilidad de que la empresa adopte las medidas necesarias para la averiguación de todas aquellas circunstancias que puedan redundar en perjuicio de su desarrollo, siempre que, claro está, se ajuste a los límites establecidos” (Toyama, 2018, p. 111).

5 Hay que destacar que “es distinto que las medidas de control hayan sido instaladas por motivos de seguridad, por la actividad que realiza la empresa, o que hayan sido colocadas de manera oculta para investigar a algún trabajador del que existan fundadas sospechas de que está realizando alguna actividad sancionable o que vulnera la buena fe contractual” (Estrada, 2019, p. 133).

En tal sentido, a modo de ejemplo, puede observarse la siguiente imagen que describe la relación laboral:



Fuente: (Blancas, 2018, p. 33).

⁵ Si bien el poder de vigilancia y control del empresario puede justificar la limitación de este derecho en la medida “en que la misma se derive de la propia naturaleza del trabajo contratado o bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador” (Abanto, 2018, p. 112).

Por ello resalta que, “el derecho a la intimidad penetra en la empresa y no lo hace limitándose a espacios concretos y ajenos a la actividad laboral, sino que puede tener manifestaciones en lugares en los que se desarrolla dicha actividad, con motivo de la misma y durante el tiempo considerado como trabajo” (Toyama, 2016, p. 88).

De esta forma, “como medio de identificación de los autores eventuales de delitos contra las personas y contra la propiedad; por razones productivas, en aquellas empresas en las que los trabajadores desempeñen actividades que puedan resultar peligrosas y por último, como medida preventiva” (Estrada, 2018, p. 81), ⁵ en centros comerciales al ser un medio importante para disuadir de la comisión de hurtos y de identificación de los mismos.

En tal sentido, “no puede agotarse en la sola puesta en marcha de la actividad económica o empresarial a que hace referencia el texto constitucional, sino que abarca necesariamente desde la creación y el establecimiento de la misma hasta la lógica consecuencia de su organización y dirección” (Estrada, 2019, p. 149).

² En este sentido el Tribunal Constitucional ha declarado que “el derecho a la intimidad no importa, per se, un derecho a mantener en el fuero íntimo toda información que atañe a la vida privada, pues sabido es que existen determinados aspectos referidos a la intimidad personal que pueden mantenerse en archivos de datos, por razones de orden

público (ejemplo: historias clínicas)” (Sentencia Nro. 1791-2017-AA-TC). De ² allí la necesidad de que la propia Carta Fundamental establezca que el acceso a dichas bases de datos constituyan una excepción al derecho fundamental a la información, previsto en el primer párrafo del inciso 5 del artículo 2° de la Constitución

Esto se traduce, “en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en el seno de la empresa, en la facultad de imponer sanciones disciplinarias y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la empresa, de variar las condiciones de trabajo), reconocidos al empleador como necesarios para conducir la empresa” (Blancas, 2018, p. 33)

Sobre tal perspectiva, “y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo. Cabe decir que la empresa comprende a quien o quienes mandan (empleadores y sus representantes) y aquellos que obedecen, que prestan un servicio personal subordinado (los trabajadores)” (Espinoza, 2017, p. 49).

⁶ Por tanto, el consentimiento del trabajador resulta esencial para la licitud del control. Consideramos que sólo sería posible obviar ese consentimiento, cuando estuviese en riesgo la vida del trabajador o de sus compañeros de trabajo, siguiendo un criterio establecido por la jurisprudencia constitucional española. Por otro lado, no serían suficientes, “para considerar otorgado el consentimiento, el que unas determinadas pruebas hayan sido pactadas en el convenio colectivo, ni que se encuentren en los protocolos o manuales internos aprobados por la Dirección de la empresa. En todos los casos es necesario que el trabajador conozca el tipo de prueba que se le hacen y los fines para los cuales se emplearán esos resultados” (Blancas, 2018, p. 29).

⁶ No convalida el consentimiento el hecho de entregar una muestra de materia orgánica: la información ha de ser específica y el consentimiento expreso, aunque no

necesariamente por escrito. La finalidad de este control, como ya hemos dicho, “es la de proteger la salud del trabajador, por lo que la información que se obtenga mediante uno de estos controles, no puede utilizarse para fin distinto del establecido en la ley de la materia; de hacerlo, se vulneraría la intimidad del trabajador afectado y sería una utilización discriminatoria” (Estrada, 2019, p. 133).

No obstante, “en el cumplimiento de obligaciones contractuales asumidas por el trabajador; generando connotaciones demasiado restrictivas en los derechos de éste, y máxime que se encuentran dentro de los derechos fundamentales a los que nuestra Constitución otorga prevalencia” (Blancas, 2018, p. 134).

² De tal suerte que este último “se erige como límite al Poder de Control y Vigilancia del empleador, generándose así una interrelación entre ambos derechos, donde cualquier explicación que pretenda salvaguardar su coexistencia, no solo tiene que partir de una hermética disección conceptual, sino que además debe basarse necesariamente en la teoría de los derechos humanos y/o fundamentales” (Estrada, 2019, p. 23).

“Los derechos fundamentales y libertades públicas que la Constitución Política del Estado reconoce a la persona acompañan a ésta en todas las facetas de su vida social, también son ejercitables en el seno de la relación de trabajo, ámbito en el que hayan de relacionarse con las obligaciones propias del contrato de trabajo, como la buena fe laboral y con los intereses legítimos de la empresa” (Estrada, 2019, p. 82).

Ahora bien, “el derecho a la intimidad del trabajador se extiende a los datos personales que el empresario conozca por los procesos de selección y contratación de personal o por otras circunstancias anejas a la celebración o ejecución del contrato de trabajo, como pueden ser una solicitud de crédito, la afiliación a determinado sindicato, una enfermedad, etc.” (Blancas, 2018, p. 22).

En ese sentido, la presente investigación se tiene como objeto estudiar la influencia del ¹⁷ poder de dirección que ostenta el empleador en el derecho a la intimidad del trabajador. ² Debe tenerse en cuenta que el trabajador no deja de ser persona al estar inmerso en una relación de trabajo, “aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución y la ley le reconocen” (Espinoza, 2017, p. 66).

De esta manera surge “la necesidad de encontrar los límites que permitan al empleador ejercer su poder de dirección sin dañar los derechos fundamentales de una persona, que ha adquirido la condición de trabajador mediante una relación contractual recíproca aceptada mediante el contrato de trabajo, y no por ello va a perder por ello su condición natural básica, la de ciudadano, pues sabido es que en el establecimiento de relaciones laborales, se deben respetar las limitaciones y garantías referidas a los derechos fundamentales previstas por la Constitución Política del Estado” (Estrada, 2019, p. 55).

⁷ 1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC.

¹ 1.2.2. Delimitación temporal

La investigación consideró para su desarrollo como datos de estudio el año 2018.

1.2.3. Delimitación conceptual.

- Poder de dirección del empleador.
- Poder de mando del empleador.
- Poder de control del empleador.
- Poder de verificación del empleador.
- Derecho al honor.
- Derecho a la intimidad familiar.
- Derecho a la intimidad del trabajador.
- Derecho a la autodeterminación informativa.
- Relación laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?

1.3.2. Problemas específicos

1.3.2.1. ¿De qué manera el poder de dirección del empleador afecta a la intimidad en el vestuario del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?

1.3.2.2. ¿De qué manera afecta el poder de dirección del empleador en el conocimiento de las historias clínicas del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?

³ 1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.

¹ 1.4.2. Objetivos Específicos

² 1.4.2.1. Establecer de qué manera el poder de dirección del empleador afecta el a la intimidad en el vestuario del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.

²² 1.4.2.2. Determinar de qué manera influye el poder de dirección del empleador en el conocimiento de las historias clínicas del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018

¹ 1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Social

Desde un enfoque social, la investigación contribuye a aquellas personas que laboran en una empresa o entidad, porque se ha propuesto proteger y reconocer el derecho a la intimidad de estos, siendo fundamental establecer que dicho derecho si bien no es absoluto, merece protección jurídica, por ende, la presente investigación contribuyó a aquellos trabajadores para que no se vean vulnerados los derechos relacionados al derecho a la intimidad, como derecho fundamental reconocido en la Constitución Política.

1 1.5.2. Científica – teórica

La presente investigación es de relevancia teórica, porque ha pretendido estudiar desde una consideración dogmática este tema de suma actualidad en el Derecho Laboral. La contribución de la presente se ciñó a establecer los criterios adecuados para una mejor regulación del poder ²³ del empleador en relación al derecho a la intimidad del trabajador, siendo esto un aspecto que en muchas ocasiones se encuentra en un conflicto jurídico determinado.

1 1.5.3. Metodológica

La investigación propuso a nivel metodológico el diseño de un instrumento de investigación, denominado cuestionario, de acuerdo a los criterios metodológicos de las variables y dimensiones de estudio. Dicho instrumento de investigación sirve para que futuros investigadores respecto al tema de estudio propuesto puedan aplicarlo.

1.6. Hipótesis y variables

1.6.1. Hipótesis

1.6.1.1. Hipótesis General

El poder ²⁰ de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

1 1.6.1.2. Hipótesis Específicas:

- El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad en el vestuario del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

- El ⁸ poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia privada referido al conocimiento de las historias clínicas del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

1.6.2. Variables

- Variable independiente:

² Poder de dirección del empleador.

- Variable dependiente:

Derecho a la intimidad del trabajador.

¹ 1.6.3. Operacionalización de las variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INSTRUMENTO
Cualitativa.	Poder de dirección del empleador	“El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. Esto se traduce, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en el seno de la empresa” (Pacheco-Zerga, 2010, p. 90)	¹² -Poder de mando del empleador. - Poder de control del empleador. ² - Poder de verificación del empleador.	Cuestionario.
Cualitativa.	Derecho a la intimidad del trabajador	“Es la esfera más reservada de las personas, el ámbito que éstas siempre preservan de las miradas ajenas, aquél que desea mantenerse oculto a los demás por pertenecer a su esfera más privada” (Charruti, 2016, p. 41).	-Derecho a la intimidad en el uso de vestuarios por parte del trabajador. -Derecho al acceso de las historias clínicas	Cualitativa.

					del trabajador.	
--	--	--	--	--	-----------------	--

¹ CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional se referencian las siguientes investigaciones:

(Charruti, 2016) con su investigación titulada: “Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador”, sustentada en la Universidad de Castilla-La Mancha, en la que se postulan las siguientes conclusiones:

- 1) “El secreto de las comunicaciones es siempre aplicable, independiente de la ubicación de los interlocutores y de la propiedad de los medios a través de los cuales ella se transmita. Empero, hay que observar que la protección no abarca cualquier tipo de comunicación, sino que dice relación con la comunicación privada.
- 2) Podemos entender el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones como aquella derivación y concreción del derecho a la vida privada, en virtud del cual se prohíbe a los poderes del Estado y a los particulares, la captación, interceptación, grabación y/o reproducción ilegal de una comunicación privada.

- 3) La protección de la intimidad de las comunicaciones no se reduce sólo a evitar la violación de su secreto y su posterior divulgación, también involucra el asegurar y el brindar la tranquilidad necesaria para realizar la comunicación, las cuales no deben verse amenazadas, pues este hecho crea en las personas un estado de tensión psíquica y física, que le impide usar estos medios en forma libre y segura.
- 4) Así, se ha equiparado el correo electrónico a la postal, a efectos de su protección. Esta concepción está en el fondo de los argumentos a favor del control de las comunicaciones electrónicas en la empresa. No obstante, el simple hecho de tratarse de una comunicación -por un nuevo medio, pero con los mismos caracteres fundamentales-, ya le otorga la necesaria protección frente la intromisión externa. Ello se evidencia aún más, con la usual exigencia de una clave personal para acceder a la cuenta de correo, lo cual ya exterioriza el carácter privado de su contenido, sin que la falta de un contenedor físico -el sobre cerrado- sea óbice para mermar su privacidad” (p. 32).

(Barría, 2009) con su tesis titulada: “El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: el control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa”, sustentada en la Universidad de Chile, en las que arriba en las siguientes conclusiones:

- 1) “Como hemos podido ver a lo largo del estudio, es innegable el aporte que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, cuya máxima expresión es Internet y, dentro de ésta, el Correo Electrónico, han significado para el proceso productivo de las empresas, lo que ha incidido principalmente en un incremento tanto de la eficiencia como de la productividad. Sin embargo, hemos podido ver también que esta masificación del uso de las herramientas informáticas, básicamente Internet y el

correo electrónico, ha traído consigo un efecto indeseable, cual es el abuso que de ellas hacen los trabajadores dentro de la empresa.

- 2) Por su parte, tampoco el que el ordenamiento entregue al trabajador un conjunto de derechos y garantías, puede justificar el que éste realice todo aquello que desee, despojando así al empresario de la facultad de dirección y control, y de otros derechos que el mismo ordenamiento le confiere, como el derecho de propiedad sobre su empresa y los medios productivos de la misma. Frente a un conflicto, se deben ponderar los bienes y derechos constitucionalmente protegidos. El examen de tal ponderación debiese dilucidar si el eventual recorte que se produce a través de los medios de vigilancia y control utilizados por el empleador respeta las garantías constitucionales de los trabajadores afectados” (p. 42).

1

A nivel nacional se referencian las siguientes investigaciones:

(Mercado, 2014), con su tesis titulada: “El poder de dirección del empleador en su facultad de fiscalización frente al derecho a la intimidad del trabajador en la relación laboral, Arequipa, 2004-2012”, sustentada en la Universidad Católica de Santa María, Arequipa. En ella, se tienen las siguientes conclusiones:

- 1) “Teniendo en consideración que en nuestro país no se ha establecido aun la normatividad correspondiente, destinada al establecimiento de un equilibrio adecuado respecto del poder de dirección que es ejercitado por el empleador en toda relación laboral frente al trabajador, y el derecho a la intimidad de éste; se ha podido evidenciar que la forma y el modo del ejercicio de dicho poder desplegado en su facultad fiscalizadora y de control, que es desarrollada a través de la realización de acciones: como la manipulación del registro de datos personales del trabajador; así

como el empleo de mecanismos informáticos y audiovisuales tales como, la colocación de cámaras de seguridad, el uso de micrófonos y teléfonos como medio de comunicación, la inspección de los correos electrónicos institucionales, el registro de ficheros y carpetas contenidos en computadores y servidores de la empresa, la conexión de internet, la revisión de objetos personales; constituye efectivamente una manifiesta transgresión al derecho fundamental a la intimidad del trabajador.

- 2) Como criterio general puede afirmarse que el interés empresarial merece tutela y protección, pero las medidas de control que pueda ejercer han de ser indispensables y estrictamente necesarias, de tal forma que si existen otras posibilidades de satisfacer ese interés que sean menos agresivas y afectantes a la dignidad y a la intimidad del trabajador, tendrá que emplear estas en detrimento de las que aparentemente sean efectivas, pero desproporcionadas para estos efectos” (p. 103).

(Vásquez, 2017), con su tesis titulada: “El derecho a la intimidad como límite de los poderes del empleador. Análisis doctrinario, legal y jurisprudencial”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. En ella, se referencian las siguientes conclusiones:

- 1) “Es indubitable la importancia y vigencia que tienen los derechos fundamentales de las personas como tales; no obstante, no todos ellos son aplicables o resultan relevantes cuando hablamos de una relación laboral en atención al nivel de incidencia que tienen unos frente a otros.
- 2) Además de los derechos laborales que se originan de la propia condición de trabajador (derechos conocidos como específicos), existen otros que, sin dejar de ser relevantes en la relación laboral, surgen de la condición misma de persona.

- 3) Estos derechos inespecíficos, a pesar de no encontrarse regulados con precisión por el ordenamiento jurídico laboral, exigen una protección especial debido a que los poderes del empleador pueden incidir de forma negativa en el desenvolvimiento de estos derechos.
- 4) Ahora bien, aunque el empleador cuente con la facultad de control y fiscalización, potestad necesaria que le permite orientar la iniciativa económica de la empresa y defender sus intereses legítimos, esta no implica que pueda poner en práctica medios lesivos del derecho a la intimidad, sin contar con un debido análisis de la razonabilidad de la medida” (p. 190).

(Bojorquez, 2018), con su tesis titulada: “Derechos fundamentales del trabajador frente al poder de dirección del empleador: caso correo electrónico”, ¹⁹ sustentada en la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. En ella, se consideran las siguientes conclusiones:

- 1) “Debido al desarrollo de la tecnología en la actualidad, un trabajador puede realizar sus funciones a través de correo electrónico asignado por la empresa o el personal dado que supone un ahorro de tiempo y de recursos
- 2) El poder de dirección que posee el empleador no lo faculta para limitar o desconocer los derechos fundamentales del trabajador, aun en el caso de las comunicaciones o documentos que el trabajador considere reservados y los utilice para realizar su labor.
- 3) Para que el empleador en uso del poder de dirección que se le ha reconocido, pueda sancionar al trabajador por el mal uso que le ha dado al correo electrónico

institucional, debe previamente haber previsto esta circunstancia como falta en el reglamento interno de trabajo, así como la sanción correspondiente.

- 4) El trabajador puede demandar el amparo a su derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos utilizados en el cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, por parte del empleador cuando demostrando que la intromisión se ha producido por medios ilegítimos (sin su autorización) y que ha sido sancionado injustamente (porque no está previsto como falta en el reglamento interno de trabajo)” (p. 53).

2.2. Bases teóricas

18

2.2.1. Derecho a la intimidad del trabajador

El derecho a la intimidad pertenece a ese conjunto de derechos fundamentales, cuyo carácter resulta ser inalienable. De modo que su concepción y estudio resulta ser fundamental, tanto en la doctrina y la jurisprudencia. De acuerdo a ese lineamiento, emprenderemos una breve descripción de la concepción del derecho a la intimidad en la doctrina y la jurisprudencia.

Así por ejemplo, en primer lugar, para el profesor (García, 1997), en referencia ³⁵ al derecho a la intimidad indica que: “[...] se trata de mantener en reserva aquellas actividades o comportamientos carentes de trascendencia social, en pro de la tranquilidad espiritual y paz interior de la persona y su familia” (p. 21).

Al respecto, de lo citado por (García, 1997), el profesor (Fernández, 1989) indica que “[...] requiere que se respete el aspecto íntimo de su vida privada en cuanto ello no tiene mayor significación comunitaria y mientras no se oponga o colisione con el interés social” (p. 90).

Es decir, se plantea que debe de existir un respeto importante a las actividades propias y relacionadas del derecho a la intimidad del trabajador.

En ese sentido, (Quiroga, 1995) señala que “el derecho a la intimidad es aquel por el cual todo individuo puede impedir que los aspectos privados de su vida sean conocidos por terceros o tomen estado público” (p.14).

Por su parte (Cepeda, 1997) citando a Karel Vasak, considera sobre el **derecho a la intimidad** lo siguiente: “mediante esta disposición se protege a la persona de la divulgación de hechos relativos a si misma con fines comerciales o profesionales, que afectan su reputación al volver espectáculo público lo que se quiere que sea anónimo” (p. 90).

Desde el punto de vista de la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia que se vierte sobre el Expediente N° 011-2004-AI/TC, su fundamento jurídico 35, ha declarado que:

“[...] el derecho a la intimidad no importa, per se, un derecho a mantener en el fuero íntimo toda información que atañe a la vida privada, pues sabido es que existen determinados aspectos referidos a la intimidad personal que pueden mantenerse en archivos de datos, por razones de orden público (vg. historias clínicas). De allí la necesidad de que la propia Carta Fundamental establezca que el acceso a dichas bases de datos constituyan una excepción al derecho fundamental a la información, previsto en el primer párrafo del inciso 5 del artículo 2° de la Constitución”.

2.2.1.1. Fundamentos ¹⁶ del derecho a la intimidad

En lo revisado de la concepción del derecho a la intimidad, para emprender el estudio de sus fundamentos, debemos entender que el análisis de cualquier

²⁷ derecho fundamental debe empezar por identificar sus fundamentos constitucionales, es decir, las razones que justifican su importancia y el reconocimiento especial que recibe en un ordenamiento jurídico.

Para el profesor Edward Bloustein, citado por (Mendoza, 2010), entiende que ¹⁵ el derecho a la intimidad encuentra su fundamento “[...] en la libertad y la dignidad del individuo., señala que es un derecho personal que forma parte de la propia vida, y que deriva del derecho a la libertad” (p. 42).

Así pues, como explica (Touraine, 1994), “el derecho a la vida privada se convierte en derecho base de la libertad de las personas, por ende, en el sustento de nuestro sistema político” (p. 134).

⁸ 2.2.1.2. Naturaleza jurídica del derecho a la intimidad y la protección de datos personales

La Constitución Política de ² 1993 en su artículo 2°, numeral 6 establece: “que toda persona tiene derecho: a que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten a la intimidad personal y familiar”.

“Esta es una forma de protección de la intimidad que se traduce en la prohibición de divulgar información sobre las personas y las familias. La prohibición alcanza a todos los servicios informáticos, computarizados o no” (Cepeda, 1997, p. 99).

Se indica que, las “características personales (incluidas historias clínicas, por ejemplo), habilidades personales (registros de notas en materia de educación en general), capacidades laborales (hojas de servicios, pruebas de calificación laboral, etc.), registros de vida (archivos policiales, de inteligencia o similares)” (Barría, 2009, p. 100).

“La norma constitucional no se restringe sólo a este tipo de información. Al contrario, su espíritu es referirse a toda aquella que de una a otra manera afecte la intimidad de la persona o su familia” (Raraz, 2010, p. 18).

⁵ La doctrina señala su disconformidad, con algunos argumentos que justifican el acceso del empresario al contenido de los correos electrónicos, “alegando que si lo que se pretende es comprobar si los empleados se distraen en su trabajo o hacen un uso abusivo del correo, antes que entrar a conocer el contenido del correo, pueden fácilmente controlar el tiempo de uso del correo electrónico, el número de mensajes que se han enviado, el destinatario, etc.” (Bojorquez, 2018, p. 65).

Así pues, también se indica que: “toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que este se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley” (Cepeda, 1997, p. 77).

La Constitución Política desde un punto de vista interpretativo, establece ³⁵ dos dimensiones a la intimidad que, en realidad, son complementarias: la personal y la familiar. “La intimidad personal, es el ámbito restringido en torno al individuo mismo. Es aquella intimidad que incluso, puede negarla a sus familiares. La intimidad familiar que eventos y situaciones que pertenecen a las relaciones que existen dentro de la familia: las relaciones conyugales, de padres e hijos, de hermanos, en otros” (Piedrahita, 2014, p. 134).

2.2.1.3. La intimidad en la relación laboral

²⁶ La protección de la intimidad de la salud del trabajador comprende tanto los aspectos físicos como los psíquicos y el empresario no puede violar –en relación a ellos- “[...] aquél ámbito del derecho cuya revelación pública implica

un grado de excesiva e irreparable aflicción psicológica en el individuo [...]”, como es que ²⁵ lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia que recae en el expediente 011-2004-AI/TC.

En ese sentido, como señala (Pacheco-Zerga, 2010), “delimitar ese ámbito exige analizar las escasas normas laborales que regulan los poderes del empleador en relación a la salud del trabajador” (p. 49).

“El uso que puede hacer de esta información debe ser conforme al artículo 2º, numeral 6 de la Constitución de nuestro país: disposiciones semejantes se encuentran en el Derecho comparado, como sucede en el caso español, que implican un valioso referente de análisis” (Rey, 1993, p. 23).

“De ahí, la importancia de que su titular establezca límites de acceso a su perfil, con el objeto de restringir el acceso de terceros a su información privada, entre los que se incluye el empresario” (Estrada, 2018, p. 145).

Así, la ⁵ doctrina argumenta, además, que las actividades que se visualizan en las fotografías “tienen relación directa con su prestación laboral porque por las fechas en que fueron subidas a la red social, constituía un indicio claro y suficiente de incumplimiento y transgresión del deber de buena fe laboral, al encontrarse de baja” (Espinoza, 2017, p. 42).

⁵ El empresario despidió a la trabajadora, tras alegar que las “imágenes de las cámaras habían sido extraídas sin ninguna autorización, y por ello, la empresa podía indirectamente incurrir en una vulneración de la protección de datos de las personas que aparecían en el video y no habían consentido su difusión” (Toyama, 2012, p. 19).

⁵ Como señala la sentencia “es la trabajadora la que vulnera el derecho a la propia imagen de sus compañeras, al difundirlo sin su consentimiento” (Barría, 2009, p. 48).

⁵ En cuyo caso al tratarse de información privada, “se prohíbe totalmente a los empresarios solicitar a los trabajadores las claves de acceso a sus cuentas privadas de redes sociales” (Bojorquez, 2018, p. 66).

2.2.2. Poder de dirección del empleador

2.2.2.1. Conceptualización

“El poder de dirección del empleador nace como una prerrogativa, que se traslada de la práctica empresarial, hacia la ley laboral, para reconocerle al empleador, un conjunto de facultades y derechos, por los cuales el hace posible que el manejo de su empresa sea posible” (Estrada, 2019, p. 45).

En ese sentido, su reconocimiento en la doctrina se ha tornado de importante esmero, de modo que nos propondremos revisar de modo breve algunas de las concepciones vertidas por los estudiosos en materia laboral.

En primer lugar, (Jiménez, 2012) sostiene que el ¹² poder de dirección es “[...] la facultad que posee el empleador de sancionar aquellos actos del trabajador que constituyen faltas intencionales en la realización del trabajo, lo que supone una facultad del empleador de fiscalización previa. Estas deben perjudicar la normal producción o comercialización de servicios o alteren directa o indirectamente las relaciones de trabajo” (p. 31).

Así pues, se puede entender del mencionado autor, que la facultad de dirección inquiera en el empleador, la posibilidad de realizar actos de organización respecto del trabajo, “así como el control sobre el cumplimiento de determinadas obligaciones contractuales, aspectos sancionatorios por incumplimiento y finalmente la posibilidad de imponer y comunicar variaciones en el puesto del trabajador, empero de mantener el respeto por su categoría y aún más importante, su remuneración” (Jiménez, 2012, p. 76).

Para (Hernández, 2010), la potestad de dirección que ostenta el empleador, implica “[...] una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional” (p. 129).

En esa perspectiva, (Hernández, 2010), al igual que lo citado por (Jiménez, 2012), intenta explicar “que esta potestad del empleador, inquiera dos dimensiones: una fáctica y una jurídica, la primera reconocida como la facultad para transmitir e imponer órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas” (p. 56).

Por otro lado, la facultad normativa, o como menciona (Hernández, 2010), potestad legislativa, “implica el poder de dictar normas premiales o sancionatorias, así como es que también se traduce en diversas facultades o derechos que la norma laboral le reconoce, como los derechos en el ejercicio de control, ordenación en la empresa, variación de las condiciones de trabajo, todos ellos contemplados como indispensables en la conducción de la organización” (p. 81).

Para (Luque, 1999), la potestad de dirección del empleador, implica según su perspectiva “[...] un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva” (p. 14).

2.2.2.2. Fundamentos que sostienen el poder dirección otorgado al empleador en la relación laboral

En primer lugar, el fundamento normativo más notorio del ¹¹ poder de dirección del empleador se encuentra establecido en el artículo 59° de la Constitución Política, el mismo que preceptúa lo siguiente: “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. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades”.

Al respecto (Jiménez, 2012), con relación a lo vertido por la Carta Fundamental, señala que “[...] se deduce que la creación y libertad de empresa, supone el organizarla y dirigirla, y es por ello que el poder de dirección es consustancial a la empresa, motivo por el cual se busca asegurar el objetivo y la consecución de las metas propuestas” (p. 143).

2.2.2.3. Identificación del objeto en la de dirección del empleador

Para la identificación del objeto que transita en la fundamentación del poder de dirección del empleador, haremos caso de lo señalado por (Hernández, 2010),

quién citando a Ruprecht, indica “que el empresario, como empleador, conserva tres facultades exclusivas en su establecimiento: dirigir, coordinar, fiscalizar” (p. 66).

Del mismo modo, según Barassi: “en el poder directivo hay tres elementos: un elemento inicial, el mando; un elemento duradero, la vigilancia, que es la actividad de control que sigue y acompaña al mando y, finalmente, la verificación que sustituye prácticamente la atenuación transitoria de vigilancia y que, por lo tanto, no siempre es dado encontrarla” (Hernández, 2010, p. 58).

De modo similar, (Jiménez, 2012), ilustra que el poder de dirección conserva un objeto tripartito:

a) La facultad de dirección:

“En la cual el empleador tiene la potestad de dictar instrucciones generales sobre la organización y el funcionamiento de la empresa y sobre la prestación laboral en la misma, así como la facultad de dictar órdenes e instrucciones particulares a un trabajador o a un grupo de trabajadores sobre el contenido y circunstancias del trabajo” (Espinoza, 2017, p. 31).

b) La facultad de fiscalización:

“Esta facultad se entiende como consecuencia de la primera potestad de carácter reglamentario, este se muestra en el caso del registro al trabajador cuando entra y sale de las instalaciones de la empresa” (Estrada, 2019, p. 71)

c) La facultad sancionadora:

La misma que se aplica ¹¹ frente al incumplimiento de las obligaciones del trabajador derivadas de la prestación de sus servicios.

2.2.2.4. Naturaleza jurídica de la dirección en el empleador

(Jiménez, 2012), menciona que, en relación a la naturaleza jurídica del poder disciplinario del empleador, “una parte de la doctrina funda el mismo en la propiedad privada, sobre la cual ejerce el empresario un derecho que tiene que usar de la misma. De ahí que quién tiene los bienes debe tener la dirección de ellos, causa por la cual se justifica la dirección, del cual deriva la potestad disciplinaria” (p. 144).

Siguiendo esta última doctrina, (Jiménez, 2012) define que el poder de dirección del empleador implica pues “[...] la facultad que confiere al empresario el contrato de trabajo, para dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de la ejecución del trabajo; este poder de ordenación de las relaciones de trabajo, comprende la facultad de especificar las prestaciones debidas de acuerdo a las calificaciones personales de cada trabajador” (p. 13).

¹⁶**2.2.2.5. Características del poder de dirección del empleador en la relación laboral**

En la doctrina nacional, (Toyama, 2012), describe “un conjunto de caracteres que distingue al poder de dirección de otras facultades prestadas al empleador en una relación laboral” (p. 111). Así pues, estas son:

a) **Es una facultad *intuitio personae*:**

Esto quiere decir, que “el poder es propio del empleador sin que quepa la posibilidad de delegárselo a otra persona. También se debe mencionar que el empleador no puede renunciar a sus facultades directivas, no se puede disponer de esa facultad porque si no la relación laboral se desnaturalizaría, la posición jurídica de las partes se desconfiguraría, los servicios que realiza el trabajador ya no atendería a una relación de servicios subordinados” (Estrada, 2019, p. 88), sino a ¹² una relación contractual basada en términos de coordinación.

b) Es una facultad que reviste en su ejecución complejidad:

De modo que implican facultades directivas que se desarrollan en virtud de los ¹² factores relacionados con la empresa y el puesto de trabajo.

“El poder de dirección se adecuará dependiendo de cada situación y por ellos es indispensable utilizar dicho poder con un criterio máximo de razonabilidad” (Toyama, 2018, p. 92).

c) Es una facultad derivada de un régimen de ajenidad:

Así pues, explica (Toyama, 2012) “el poder de dirección del empleador en su aplicación no requiere de condición adicional a la de ser empleador para poder ejercer el poder de directivo sobre los trabajadores. De este modo pues, el poder de dirección es una facultad inherente del empleador” (p. 122).

2.2.2.6. Alcances del poder de dirección en su configuración normativa

Las facultades otorgadas por el poder de dirección ¹¹ se encuentran reconocidas expresamente en nuestro ordenamiento laboral, en el artículo 9° del

Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Para (Toyama, 2008) “entre los alcances del poder de dirección se tiene a la subordinación, que supone la presencia de facultades directriz, normativa y disciplinaria que posee el empleador frente a los trabajadores y que se concretizan en la organización del trabajo, el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, elaboración de políticas y procedimientos que reflejan sujeción como los protocolos o memorandos” (p. 155).

“El empleador en virtud del ejercicio de su derecho constitucional y legal relativo a la libertad de empresa dirigirá la labor de sus trabajadores en favor de los fines que busca la empresa; el empleador tiene que adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para lograr la competitividad” (Estrada, 2019, p. 65).

“El poder de dirección supone el derecho del empleador de dirigir, regular, reglamentar, modificar, adecuar, complementar, reemplazar, y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites que suelen contraerse en derechos fundamentales de los trabajadores o prohibiciones establecidas en normas legales” (Toyama, 2012, p. 52)).

(Hernández, 2010), menciona que “el empleador tiene la facultad de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de la prestación del servicio, la facultad de especificar los puestos y atribuciones de estos, de poder ordenar la empresa conforme a sus necesidades específicas de orden técnico, funcional, económico y conforme a los requerimientos de la producción” (p. 159).

Por un lado, dice que en un sentido lato, “el poder de dirección del empleador comprende la totalidad de las facultades o poderes jerárquicos; ello se manifiesta en el poder de dictar reglamentos y normas generales, y aquello abarca la facultad de establecer controles administrativos, disponer medidas de seguridad, de publicidad, de opinar, informar y dar órdenes particulares a cada uno de los trabajadores” (Estrada, 2019, p. 188).

Por otro lado, “en un sentido restringido, el poder de dirección se concreta a la facultad de impartir órdenes e instrucciones, de acuerdo a las necesidades de la empresa para que esta pueda cumplir con sus fines; esto implica la facultad de poder organizar económica, estructural y técnicamente la empresa” (Hernández, 2010, p. 63).

2.2.3. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal constitucional ha optado por aplicar la sentencia N° 1058 – 2004- AA/TC. En donde señala ² que la relación laboral no puede desconocer derechos fundamentales y que este se respeta ante los vacíos legales que pueda existir.

En nuestra jurisprudencia nacional se ha optado por respetar la sentencia del Tribunal Constitucional (TC, 2004) en la sentencia emitida el ¹⁷ 18 de agosto de 2004 recaída en el expediente N° 1058-2004-AA/TC. En donde cuyo fundamento 20 argumenta que:

“Queda claro, empero, que cuando se alega que la relación laboral no puede desconocer los derechos fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas

últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen.” (Fundamento Jurídico Nro. 20).

Ahora para nuestro Tribunal Constitucional, el ²ejercicio de la facultad de fiscalización solo tendrá validez siempre y cuando sea ejercido dentro de los límites establecidos. El primer límite considerado por nuestro supremo intérprete es ²⁹el respeto de las propias limitaciones establecidas por la constitución y segundo, la creación de mecanismos razonables, que, sin violentar los derechos constitucionales, permitan cumplir los objetivos laborales. En cuanto al derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones en la relación laboral el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 03599- 2010-PA/TC señala:

“En cuanto al derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones, el Tribunal Constitucional en la STC 01058-2004-AA/TC ha precisado que “toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente

protegidos, así como a que las mismas y los instrumentos que las contienen, no puedan ser abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas sino mediante mandamiento motivado del juez y con las garantías previstas en la ley”. En buena cuenta, este derecho prohíbe que las comunicaciones y documentos privados sean incautados, interceptados o intervenidos, salvo que exista una resolución judicial debidamente motivada que lo autorice. Asimismo, garantiza que el contenido de las comunicaciones y documentos no sea difundido o revelado, así como la identidad de los participantes en el proceso de comunicación. Lo que se prohíbe es toda injerencia arbitraria o abusiva en la vida privada de las personas, específicamente, en sus comunicaciones, independientemente de su contenido” (Fundamento Jurídico Nro. 9).

Así mismo señala en la misma sentencia: “Ahora bien, para determinar si el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones también protege el correo electrónico y el comando o programa de mensajería instantánea que es proporcionado por el empleador a sus trabajadores, resulta pertinente destacar que en la dogmática existen dos posiciones sobre la naturaleza jurídica de estos medios técnicos de comunicación. La primera postura considera que el correo electrónico y el comando o programa de mensajería instantánea, al ser proporcionadas por el empleador, son herramientas de trabajo que pueden ser supervisadas, intervenidas, interceptadas y registradas por el empleador, sin la existencia de una resolución judicial debidamente motivada que lo autorice. En cambio, la segunda postura considera que el correo electrónico y el comando o

programa de mensajería instantánea proporcionados por el empleador son medios de comunicación incluidos dentro del ámbito de protección del derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones” (par. 4).

Con base en la referida disposición constitucional, el TC conociendo de un caso donde se analizaba si el empleador podía acceder a las comunicaciones de los trabajadores, sostuvo que debía cumplirse con lo dispuesto en la Constitución. vale decir, que la posición del TC ha sido que debe de existir mandato judicial que autorice el acceso a las comunicaciones de los trabajadores para que este acceso sea legal. Como es de apreciar esta sentencia del TC no habido hasta el día de hoy no existe pronunciamiento expreso sobre la posibilidad de ejercer el monitoreo de las comunicaciones cuando exista autorización por parte del trabajador, razón por la cual se daría entender que si existe autorización expresa por parte del trabajador el empleador estaría facultado para poder revisar las comunicaciones del trabajador.

En el expediente N° 0072-2004-AA/TC, según el fundamento del voto del aquel entonces magistrado Cesar Landa Arroyo, se estableció que: “entre las disimilitudes existentes entre la intimidad y la privacidad, puede señalarse que a diferencia de esta última, la primera implica necesariamente la posibilidad de excluir a los demás en la medida que protege un ámbito estrictamente personal, y que como tal, resulta indispensable para la realización del ser humano, a través del libre desarrollo de su personalidad” (Fundamento Jurídico Nro. 15).

Ahora, en una sentencia, un tanto vinculado al ámbito laboral, el (TC, 2009) en el expediente N° 05982-2009-PHD/TC ha manifestado: “La protección de la intimidad implica excluir a terceros extraños el acceso a información relacionada con la vida privada de una persona, lo que incluye la información referida a

deudas contraídas, aportes efectuados, descuentos efectuados, préstamos obtenidos, cargos cobrados, consumos realizados, contrataciones celebradas y todo tipo de afectaciones a las remuneraciones del trabajador consignados en la plantilla de pago.

Y es que no pasa inadvertido para este tribunal que las afectaciones voluntarias e involuntarias a las remuneraciones de los trabajadores, y subsecuentemente su consignación en las plantillas de pago, casi siempre y en todos los casos están originadas en necesidades de urgencia acaecidas en el seno familiar, las que por ningún motivo y bajo ningún concepto pueden estar al conocimiento de cualquier ciudadano, e inclusive de parientes (como en el caso de autos), puesto que atañen en asuntos vinculados íntimamente con el entorno personal y/o familiar cercano y con el desarrollo personal de sus miembros, las que al quedar descubiertos podrían ocasionar daños irreparables en el honor y la buena reputación” (Fundamento 12).

Por otro lado, según el expediente del (TC, 2004) N°1058-2004-AA/TC se establecido: “Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce. No en vano el artículo 23 de nuestra norma fundamental contempla expresamente que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación

de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos”. De igual forma ¹⁷ en el expediente N° 04224-2009- PA/TC se determinó: “En el presente caso, si se trataba de determinar que el trabajador utilizó el correo electrónico en forma desproporcionada en horas de trabajo para fines distintos a los que imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos la propia constitución, otorgándole las garantías del caso”.

Como se ha venido hasta aquí afirmando, y en correlación con los criterios adoptados por el TC, es posible afirmar que, si bien el empleador ostenta de múltiples facultades que hace posible dirigir su empresa, ello no implica que pueda desconocer ¹² los derechos fundamentales de sus trabajadores, más por el contrario, tiene la responsabilidad de garantizar su ejercicio y que estos no se vean por ningún motivo afectados. Así, el empleador en uso de su poder fiscalizador podría valerse de los mecanismos que crea convenientes para efectivizar dicho poder, pero de manera justificada y razonada, toda vez que un uso desproporcionado de aquellas implicaría una acción ilegal pasible de ser sancionada.

2.2.4. Jurisprudencia de la Corte Suprema

Ahora bien, por otro lado, la facultad fiscalizadora ha sido someramente abordada ¹⁵ por la Corte Suprema de Justicia de Lima, (CS, 2004) en una reciente sentencia de casación, donde resolvió el caso de un trabajador que interpuso demanda contra su empleador, solicitando se declare como fraudulento el despido ³¹ del que habría sido objeto y en consecuencia se le reponga en su puesto de trabajo ³¹ y se le reconozca el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. En primera instancia se ²⁵ declara infundada la demanda, pero fundada en parte por la sala

revisora, ante lo cual la empresa demandada interpuso recurso de casación, de este modo, la CS estima, en función a los audios gravados en la audiencia de juzgamiento que: “(...) se determina que la demandada en uso de la facultad de fiscalización que le otorga el artículo 9 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) inició una auditoria acerca de la labor realizada por ejecutivo de televentas estableciendo que en la venta de seguros de tarjetas de créditos existían irregularidades las cuales fueron puestas a conocimiento de todos los trabajadores que estaban implicados, entre ellos el demandante, hecho ante el cual es de verse (...) un grupo de aquellos trabajadores efectuó su descargo, mereciendo que la emplazada les imponga una llamada de atención como medida disciplinaria, (...), en tanto que el demandante no efectuó descargo alguno, antes bien suscribe su carta de renuncia (...) cobrando sus beneficios sociales (...), no haciendo precisión alguna al suscribir su liquidación de beneficios sociales acerca de la coacción alegada al momento de suscribir la renuncia (...)”.

Dicho ello, a continuación, la corte estipula que: “el demandante no ha ofrecido prueba o indicios que objetivamente acrediten la coacción alegada respecto a su renuncia, y el hecho de que la emplazada inicio una investigación sobre la labor realizada de su trabajador en base a la facultad de fiscalización que le reconoce la ley, no puede alegarse *per se* que en este caso concreto se haya intimidado al demandante al punto de obligarlo a renunciar”. Dichas consideraciones merecieron que la Corte ²⁵ declare fundada el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada. Sin embargo, es preciso realizar algunas aclaraciones al respecto.

Si bien la Corte determinó que, en el caso tratado, la emplazada, en ejercicio de su facultad de fiscalización que le otorga la ley, encontró ciertas irregularidades en las labores de sus trabajadores, ello no es un tanto cierto, ya que como hemos venido tratando hasta el momento, en nuestra legislación laboral no existe dispositivo legal que regule dicha facultad salvo un par de proyectos de Ley que de alguna forma buscan regular dicho vacío.

Entonces, en el mencionado caso la Corte realiza una interpretación forzada del artículo 9 de la LPCL, el cual regula solo algunas facultades, mas no hace mención a la fiscalización. No obstante, es pertinente mencionar que el hecho que la corte haya argumentado ello, significa que se está dando paso a una pronta posible regulación de esta facultad pues no basta que se le haga mención alguna en una sentencia u otra sino que es pertinente y urgente contar con un dispositivo legal que establezca los alcances y limitaciones en su ejercicio.

² Sobre el particular, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de España en decisión N° 489 de fecha trece 13 de agosto de 2002, precisó que: “La acepción clásica de la subordinación o dependencia se relaciona, con el sometimiento del trabajador a la potestad jurídica del patrono, y que comprende para éste, el poder de dirección, vigilancia y disciplina, en tanto que para el primero es la obligación de obedecer”.

2.3. Definición de términos

2.3.1. Poder de dirección del empleador

“El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional” (Charruti, 2016, p. 88).

2.3.2. ² Límites del poder de dirección

“El poder de dirección del empleador tiene sus límites. Están generalmente preestablecidos por la ley, el convenio colectivo o la jurisprudencia de los tribunales. El empleador debe igualdad de trato y no discriminatorio a sus trabajadores, sus órdenes no deben ser lesivas de derechos (del trabajador) ni injustas ni arbitrarias, sino provistas de legitimidad” (Mercado, 2014, p. 44).

2.3.3. ² Derecho a la intimidad del trabajador

“El derecho a la intimidad del trabajador se extiende a los datos personales que el empresario conozca por los procesos de selección y contratación de personal o por otras circunstancias ajenas a la celebración o ejecución del contrato de trabajo, como pueden ser una solicitud de crédito, la afiliación a determinado sindicato, una enfermedad, etc.” (Bojorquez, 2018, p. 101).

2.3.4. La dignidad del trabajador

“El ejercicio de los derechos del empresario, su posición dominante, se ve limitada por el respeto debido a la dignidad y a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. En el contrato de trabajo se implica personalmente el trabajador en el desempeño de la prestación” (Cepeda, 1997, p. 105).

1 **CAPÍTULO III**

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

a) Métodos generales:

Se utilizó el método inductivo y deductivo. El método inductivo consiste en: “es aquella que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Permite analizar casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general. Es muy importante por cuanto fundamenta la formulación de las hipótesis, la investigación de leyes científicas y las demostraciones” (Dolorier, 2008, p. 112). En tanto el método deductivo consiste en: “aquella que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular. Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios” (Bazán, 2010, p. 90).

Método que ha sido empleado en la presente investigación para conceptualizar las variables de estudio propuestas.

b) Métodos particulares:**- Método exegético:**

Según (Valderrama, 2015) el método exegético “es el estudio de las normas jurídicas artículo por artículo, dentro de éstos, palabra por palabra buscando el origen etimológico de la norma, figura u objeto de estudio, desarrollarlo, describirlo y encontrar el significado que le dio el legislador” (p. 180).

- Método sistemático:

Para (Valderrama, 2015) este método “introduce la idea de que una norma no es un mandato aislado, sino que responde al sistema jurídico normativo orientado hacia un determinado rumbo en el que, conjuntamente con otras normas, se encuentra vigente” (p. 17).

- Método teleológico:

Para (Carruitero, 2014) este método “pretende llegar a la interpretación de la norma a través del fin de la misma, buscando en su espíritu, que es la finalidad por la cual la norma fue incorporada al ordenamiento jurídico” (p. 45)

3.2. Tipo de investigación

Es de tipo jurídico social ya que “se centra en el análisis y solución de problemas de varias índoles, con especial énfasis en el análisis de la norma y su estudio en la teoría o corrientes doctrinarias” (Arnao, 2007, p. 62).

3.3. Nivel de investigación

De nivel explicativo, definido como el nivel de investigación que (Valderrama, 2015) “va más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos (...) su interés se centra en descubrir la razón por la que ocurre un fenómeno determinado, así como establecer en qué condiciones se da este, por qué dos o más variables están relacionadas” (p. 45).

3.4. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño de la investigación de carácter no experimental, que según (Kerlinger, 1979, p. 32) “es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población se encuentra constituida por los trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción SAC que constituyen la cantidad de 300

3.5.2. Muestra

La muestra se encuentra constituida por 169 trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, de acuerdo a la fórmula muestral siguiente:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{S^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Tamaño de la muestra.

N = Población

z = Nivel de confianza

p = Probabilidad a favor (0.50)

q = Probabilidad en contra (0.50)

s = Error de estimación.

& = 95 %

z = 1.96

p = 0.5

$$q = 0.5$$

$$s = 0.01$$

REEMPLAZANDO:

$$(1.96)^2 (0.5) (0.5) (300)$$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(0.050)^2 (300-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = 169$$

Se utilizó el muestreo aleatorio simple, por el hecho de que todos los elementos de la población han podido ser parte de la muestra.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1 3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Como técnicas de investigación que se utilizaron en la presente, se consideraron al análisis documental y la observación.

El análisis documental es definido como “un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas” (Arnao, 2007, p. 53).

También se utilizó la observación, que es una técnica de investigación que “busca establecer relaciones entre el objeto analizado y lo que se pretende conocer o verificar de él. Para ello el investigador se vale de sus cinco sentidos, y puede

utilizar elementos y maquinarias que amplíen su capacidad de análisis y que brinden mayor cantidad y calidad de datos” (Salazar, 2010, p. 53).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos que se consideró ha sido el cuestionario, que según (Tamayo, 2012):

“es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera genera información nada confiable” (p. 40).

3.7. ¹ Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Respecto del procesamiento y análisis de datos que se empleó en la presente investigación, se consideró utilizar el programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), Versión 25, que sirvió para expresar a nivel estadístico los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, en este caso, el cuestionario.

7 CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

En el presente acápite presentamos los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación en la muestra seleccionada:

- Ítem Nro. 01:

Tabla 1 ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de dirección del empleador respecto el derecho a la intimidad?

		33 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	131	77,5	77,5	77,5
	Si	38	22,5	22,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de dirección del empleador respecto el derecho a la intimidad?

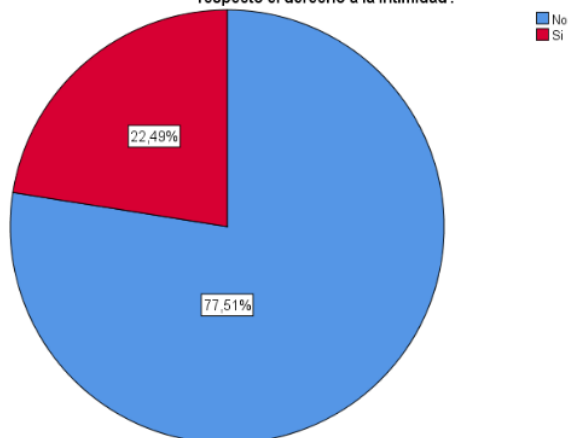


Gráfico 1

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C., respecto a si la empresa donde labora existe una adecuada aplicación del poder de dirección del empleador respecto al derecho a la intimidad, respondieron que si un 22.49% y que no un 77.51%.

- Ítem Nro. 02:

Tabla 2 ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de control del empleador en relación al derecho a la identidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	104	61,5	61,5	61,5
	Si	65	38,5	38,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de control del empleador en relación al derecho a la identidad?

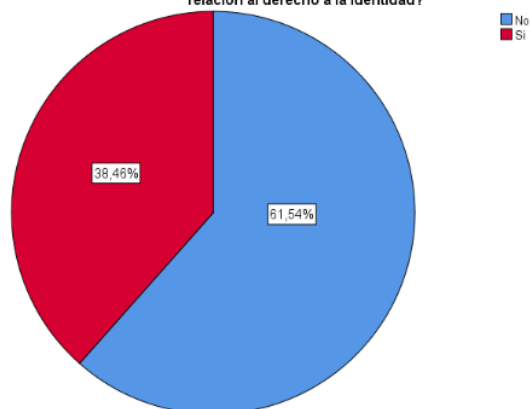


Gráfico 2

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C., respecto a si la empresa donde labora existe una adecuada aplicación del poder de control del empleador en relación al derecho a la identidad, respondieron que si un 38.46% y que no un 61.54%.

- Ítem Nro. 03:

Tabla 3 ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de verificación del empleador en función al derecho a la identidad?

Válido		3		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
	No	142	84,0	84,0	84,0
	Si	27	16,0	16,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de verificación del empleador en función al derecho a la identidad?

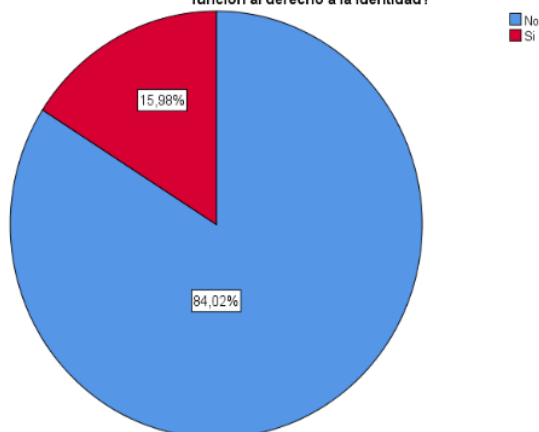


Gráfico 3

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C., respecto a si la empresa donde labora existe una adecuada aplicación del poder de verificación del empleador respecto al derecho a la identidad, respondieron que si un 15.98% y que no un 84.02%.

- Ítem Nro. 04:

Tabla 4: En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	111	65,7	65,7	65,7
	Si	58	34,3	34,3	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador?

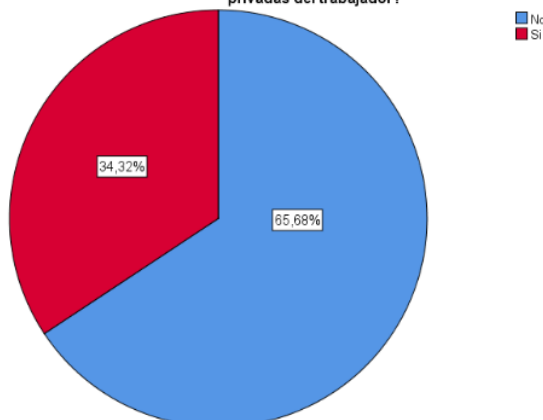


Gráfico 4

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada **JRC Ingeniería y Construcción S.A.C.**, respecto a si la empresa donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador, respondieron que si un 34.32% y que no un 65.68%.

- Ítem Nro. 05:

Tabla 5 ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad personal del trabajador del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	117	69,2	69,2	69,2
	Si	52	30,8	30,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad personal del trabajador del trabajador?

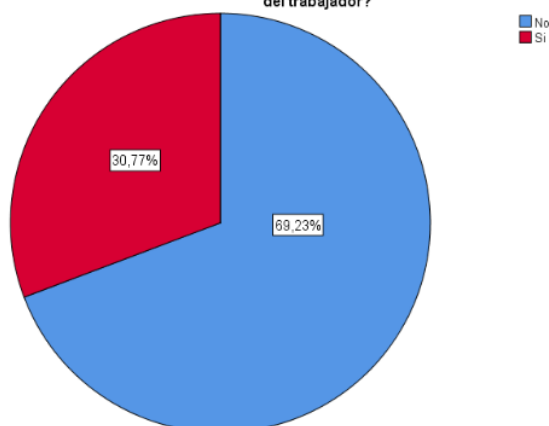


Gráfico 5

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C., respecto a si la empresa donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad personal del trabajador, respondieron que si un 30.77% y que no un 69.23%.

- Ítem Nro. 06:

Tabla 6 En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador?

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bo	29	17,2	17,2	17,2
Si	140	82,8	82,8	100,0
Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador?

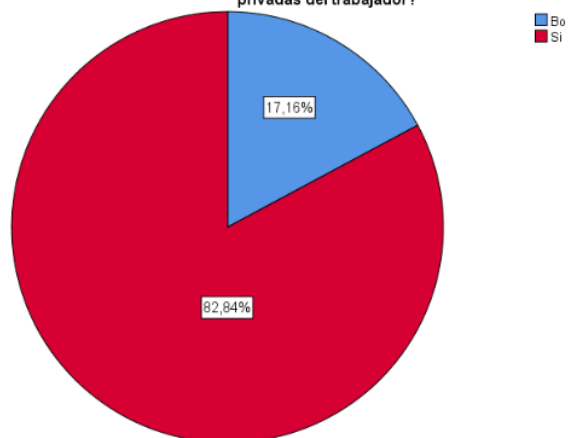


Gráfico 6

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C., respecto a si la empresa donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador, respondieron que si un 82.84 y que no un 17.16%.

- **Ítem Nro. 07:**

Tabla 7 ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad del historial clínico del trabajador?

Válido		Frecuencia		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
	No	134	79,3	79,3	79,3
	Si	35	20,7	20,7	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad del historial clínico del trabajador?

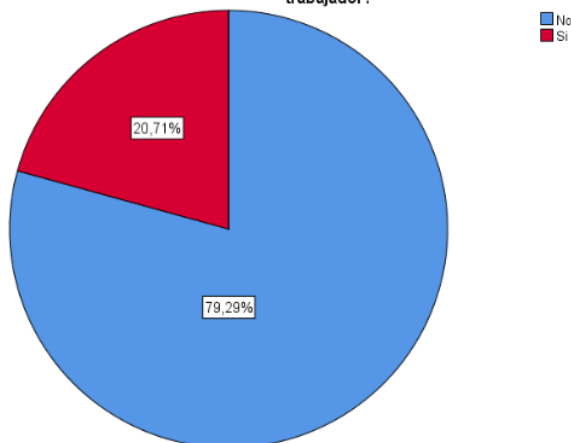


Gráfico 7

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores ³⁶ de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C., respecto a si la empresa donde labora existe un respeto irrestricto del ² derecho a la intimidad del historial clínico del trabajador, respondieron que ² si un 20.71% y que no un 79.29%.

- Ítem Nro. 08:

Tabla 8 ¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder dirección sistemas de videovigilancia afectando su derecho a la intimidad?

		³⁷ Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	67	39,6	39,6	39,6
	Si	102	60,4	60,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder dirección sistemas de videovigilancia afectando su derecho a la intimidad?

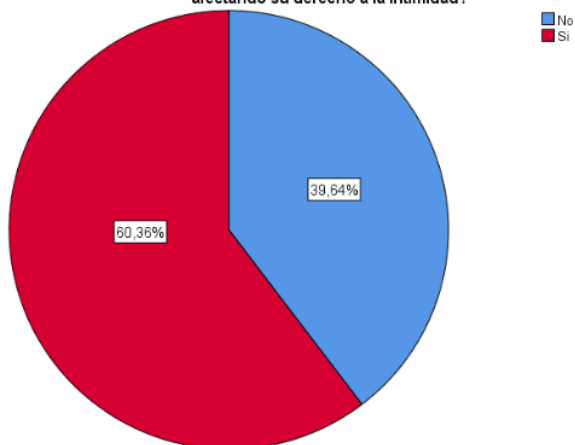


Gráfico 8

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada **JRC Ingeniería y Construcción S.A.C.**, respecto a si la empresa donde labora utiliza como parte de su poder dirección sistemas de videovigilancia afectando su derecho a la intimidad, respondieron que si un 60.36% y que no un 39.64%.

- Ítem Nro. 09:

Tabla 9 ¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder adecuadamente las tecnologías de la infocomunicación en relación al derecho a la intimidad?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
	No	109	64,5	64,5	64,5
	Si	60	35,5	35,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder adecuadamente las tecnologías de la infocomunicación en relación al derecho a la intimidad?

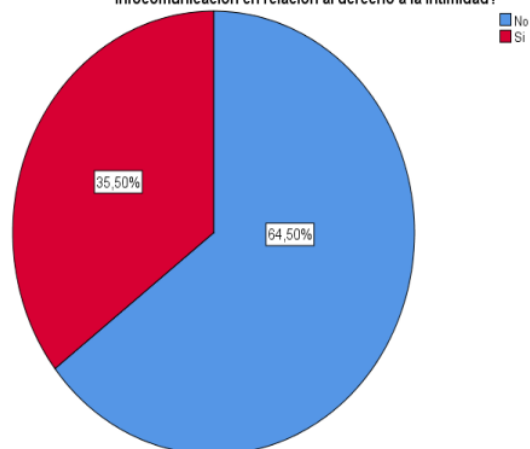


Gráfico 9

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C., respecto a si la empresa donde labora utiliza como parte de su poder adecuadamente ²³ las tecnologías de la infocomunicación en relación al derecho de la intimidad, ³ respondieron que si un 35.50% y que no un 64.50%.

- **Ítem Nro. 10:**

Tabla 10 ¿En la empresa en donde labora se revisan los correos y servicios de mensajería electrónica que usted dispone de forma institucional?

Válido		³		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	No	147	87,0	87,0	87,0
	Si	22	13,0	13,0	100,0
Total		169	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora se revisan los correos y servicios de mensajería electrónica que usted dispone de forma institucional?

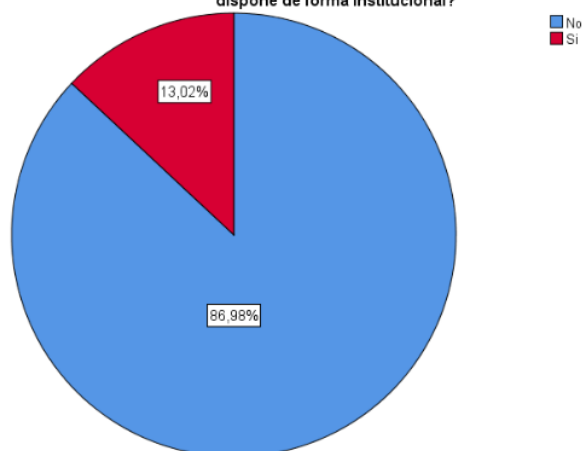


Gráfico 10

Interpretación: Consultados un grupo de 169 trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C., respecto a si la empresa donde labora se revisan los correos y servicios de mensajería electrónica que usted dispone de forma institucional, respondieron que si un 13.02% y que no un 86.98%.

4.2. Contrastación de resultados

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

Supuestos:

Ha: El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Ho0: El poder de dirección del empleador no afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Resumen de casos procesados:

Tabla 11 ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de dirección del empleador respecto el derecho a la intimidad?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	38	84,5	-46,5
No	131	84,5	46,5
Total	169		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado:

Tabla 12 Estadísticos de prueba

¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de dirección del empleador respecto el derecho a la intimidad?

Chi-cuadrado	51,178 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 84,5.

Se tiene que:

1) Si p valor (Sig.) < 0.050(5%) existe correlación = se rechaza Ho y se acepta Ha

2) Si p valor (Sig.) > 0.050 (5%) no existe correlación = Se rechaza Ha y se acepta Ho

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado de 51.178a, el p valor (Sig.) = a 0.000 < 0.050(5%), por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa Ha.

- CONCLUSIÓN: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa Ha y rechazar la hipótesis nula Ho, de modo que, en efecto, el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa

JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

1 4.2.2. Contrastación de hipótesis específica 1

Supuestos:

Ha1: El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad en el vestuario del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Ho1: El poder de dirección del empleador no afecta el derecho a la intimidad en el vestuario del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Resumen de datos procesados:

Tabla 13 ¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder dirección sistemas de videovigilancia afectando su derecho a la intimidad?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	102	84,5	17,5
No	67	84,5	-17,5
Total	169		

Resultado de la prueba:

Tabla 14 Estadísticos de prueba

¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder dirección sistemas de videovigilancia afectando su derecho a la intimidad?

Chi-cuadrado	7,249 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,007

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 84,5.

Se tiene que:

1) Si p valor (Sig.) < 0.050(5%) existe correlación = se rechaza Ho y se acepta Ha

2) Si p valor (Sig.) > 0.050 (5%) no existe correlación = Se rechaza Ha y se acepta Ho

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado de 7.249a, el p valor (Sig.) = a $0.007 < 0.050(5\%)$, por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

- **CONCLUSIÓN:** Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad en el vestuario del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Supuestos:

Ha2: El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia privada referido al conocimiento de las historias clínicas del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Ho2: El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia privada referido al conocimiento de las historias clínicas del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Resumen de datos procesados:

Tabla 15 ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad del historial clínico del trabajador?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	35	84,5	-49,5
No	134	84,5	49,5
Total	169		

Resultado de la prueba:

Tabla 16 Estadísticos de prueba

¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad del historial clínico del trabajador?

Chi-cuadrado	57,994 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 84,5.

Se tiene que:

- 1) Si p valor (Sig.) < 0.050(5%) existe correlación = se rechaza Ho y se acepta Ha
- 2) Si p valor (Sig.) > 0.050 (5%) no existe correlación = Se rechaza Ha y se acepta Ho

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado de 57.994a, el p valor (Sig.) = a 0.000 < 0.050(5%), por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa Ha.

CONCLUSIÓN: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa Ha y rechazar la hipótesis nula Ho, de modo que, en efecto, el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia privada referido al conocimiento de las historias clínicas del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

4.3. Discusión de resultados

El reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, por parte de las constituciones y los tratados internacionales, abrió paso a una nueva forma de concebir los derechos fundamentales y el Estado. Se pasó de un constitucionalismo clásico, propio del estado liberal abstencionista frente a los derechos; a un constitucionalismo clásico social, y con ello a un estado social, garantista y en cierta medida “intervencionista” para la ¹⁰ protección de los derechos.

En tal sentido, “la intimidad es cada vez más un bien socialmente valorado en las sociedades desarrolladas. Eso ha motivado, primero, su reconocimiento como derecho fundamental, especialmente, a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo” (Toyama, 2018, p. 122)

¹⁰ En el caso del ordenamiento jurídico peruano, a raíz del artículo 2 inciso 7) de la Constitución. Y, segundo, el aumento de las solicitudes de protección ante el Tribunal Constitucional. Y si bien el derecho a la intimidad se encuentra reconocido en la Constitución peruana, “su contenido depende directamente de las cambiantes circunstancias sociales, económicas y culturales de cada momento y de cada lugar” ; es decir, el reconocimiento de este derecho ha variado en el tiempo, y se ha ido desarrollando con la evolución la sociedad.

Al respecto, nuestra legislación laboral no cuenta con una debida regulación sobre los derechos fundamentales inespecíficos, que restrinjan o pongan límites claros al poder del empleador. “Este vacío es cubierto por la doctrina y jurisprudencia nacional, que afirman que el hecho que los derechos fundamentales inespecíficos, no estén especificados en la legislación ordinaria laboral, no es óbice, para que el trabajador no pueda ejercerlos” (Estrada, 2019, p. 13).

Por ello es perfectamente posible que el trabajador, dentro de su ambiente laboral, ejerza sus derechos que por ley y mandato constitucional le corresponde. Hay que tener en cuenta también que ningún derecho es absoluto. Por ende, “la jurisprudencia y la doctrina, al igual que reafirman el ejercicio de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador en la relación laboral, concluyen que el empleador puede restringir ciertos derechos inespecíficos” (Estrada, 2019, p. 29). Pero dicha restricción ha de ser

debidamente motivada, con base en criterios objetivos y justificables, ya que de no ser así estaríamos ante una clara vulneración de los derechos fundamentales.

“Los poderes que ostenta el empleador para dirigir su empresa son poderes inherentes, propios de él, ya que dichos poderes solo pueden ser ejercidos dentro de la relación laboral, de ese modo fuera de dicha relación no existe obligación alguna por parte del trabajador de acatar las órdenes que si son de obligatorio cumplimiento en el ámbito laboral” (Espinoza, 2017, p. 24).

En la relación laboral, el empleador es la parte más fuerte que goza de determinados atributos, mediante la cual puede ser órdenes al trabajador. Dentro de este vínculo, tanto el empleador como el trabajador representan intereses contrapuestos, por cuanto cada uno de ellos busca alcanzar su propio beneficio. Sin embargo, “cuando choquen los intereses de uno y otro sobre un determinado bien jurídico o se produzca una incertidumbre jurídica en función del respeto o cumplimiento de un derecho, estaremos frente a lo que comúnmente se denomina “conflicto laboral”. En ese sentido la jurisprudencia ha establecido pautas a partir de la aplicación del principio de razonabilidad” (Toyama, 2018, p. 23).

La relación de trabajo “es el espacio en el que se producen diversas colisiones entre el ejercicio de los derechos fundamentales de naturaleza inespecífica del trabajador y el poder de dirección como manifestación del derecho a la libertad de empresa” (Toyama, 2016, p. 59). Sin embargo, los derechos fundamentales del trabajador constituyen un límite legítimo al ejercicio del poder de dirección, de modo tal que ninguna relación laboral puede afectar indebidamente dichos derechos.

“Cuando exista una colisión entre los derechos fundamentales del trabajador y el ejercicio del poder de dirección se deberá evaluar la medida mediante la aplicación del

juicio de ponderación o test de proporcionalidad, en virtud del cual a mayor afectación al derecho fundamental del trabajador deberá corresponderle un interés extraordinario y preponderante del empleador” (Toyama, 2018, p. 92). ⁹ No obstante, el análisis de la validez de determinada medida dispuesta por el empleador será efectuado, finalmente, en sede judicial.

“El derecho a la intimidad personal no es sinónimo del derecho al respeto a la vida privada. El derecho a la intimidad constituye un derecho-regla que prevé un ámbito de infranqueable acceso por parte de terceras personas, al impedir el conocimiento de datos personalísimos relativos a enfermedades, ingresos, composición genética, preferencias, entre otras” (Espinoza, 2017, p. 65).

⁹ El derecho a la intimidad personal se diferencia del derecho a la protección de datos personales o al derecho a la autodeterminación informativa, “pues este último derecho permite que el titular de los datos personales tenga pleno control sobre la información que le concierne y que se encuentra contenida en bases de datos de acceso público o privado” (Blancas, 2018, p. 59).

En tal sentido, “los mecanismos de vigilancia de la salud de los trabajadores implican el acceso a información que corresponde al ámbito de su intimidad personal, por lo que tanto los datos biométricos y los relativos a la salud han sido calificados como datos sensibles por la LPDP y el RLPDP. Por tanto, estos datos se encuentran protegidos no solo por el derecho a la intimidad, sino también por el derecho a la protección de datos personales” (Toyama, 2018, p. 67).

(Abanto, 2018), ¹³ define claramente que “este derecho personal es inseparable a todo ser humano desde su nacimiento, convirtiéndose en irrenunciable, inalienable e imprescriptible, no siendo posible ceder este derecho a terceros, y el titular no puede

desprenderse de este derecho” (p. 183), es decir, que el desprendimiento de la intimidad es potestad de cada individuo quien resguarda sus acciones íntimas, personales y familiares; y en el entorno laboral, esta potestad se ajusta a los intereses empresariales, flexibilizando su ámbito de protección y permitir a personas extrañas (empleador) el acceso a dicha intimidad laboral.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018, ya que se han implementado instrumentos tecnológicos como sistema de videocámaras para supervisar la labor de los trabajadores, pero infringiendo el límite permitido para garantizar un ejercicio efectivo del derecho a la intimidad.

En tal perspectiva, si bien se debe ponderar entre el derecho a la seguridad que ostentan las empresas para poder resguardar y cuidar sus bienes, con el derecho a la intimidad del trabajador, se debe optar por este último cuando existan lesiones o afectaciones que tergiversen dicha seguridad corporativa.

2. Se ha establecido que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad en el vestuario del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018, ya que la referida empresa ha colocado sistemas de video vigilancia a través de cámaras que no permiten que el trabajador goce de un derecho a la intimidad respecto el cambio de su vestuario.

De tal manera que es necesario resaltar el hecho que si bien existe el reconocimiento normativo del poder de dirección este no debe significar que deba extenderse de una forma irrestricta.

3. Se ha determinado que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia privada referido al conocimiento de las historias clínicas del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018, ya que la

empresa incurre en conocer las historias clínicas de sus trabajadores, muchas veces sin una previa consulta.

En tal sentido, se ha podido comprobar que el derecho a la intimidad del historial clínico de los trabajadores ha sido afectado, cuando al momento de solicitarlo, se ha inquirido sin ningún motivo o justificación objetiva.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el ² tratamiento de imágenes y sonidos de personas físicas, obtenidas en el ámbito laboral ² será lícito cuando los sistemas que se utilicen, incluidos los de captación, ² cuenten con una adecuada distribución de las cámaras siempre que se respete el derecho a la intimidad del trabajador.
2. Se recomienda que las empresas deban coordinar de forma articulada con los empleados a fin de fijar un reglamento interno para el caso específico de la vigilancia electrónica, ya que estos dispositivos no deben utilizarse de forma indiscriminada atentando contra ¹⁰ los derechos vinculados a la intimidad de los trabajadores, lo cual debe ² por ello debidamente coordinado.
3. Se sugiere la mejora de los métodos de investigación empleados, ya que se ha podido observar que es necesario utilizar el método sistemático del derecho, a efectos de tener una noción integral del tema formulado. Asimismo, se recomienda la publicidad de estos resultados, a fin que puedan considerarse por futuros investigadores de la materia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnao, G. (2007). *Metodología de la Investigación. Ciencia y Procesos*. Lima: UCV.
- Balvín, L. (2008). *Estudios científicos y teorías metodológicas*. Lima: Santa Lucía.
- 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*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Bazán, D. (2010). *Metodología de la investigación. Razanamientos*. Arequipa: UNSA.
- Binder, A. (1993). *Introducción al Derecho Procesal Penal. 1era edición*. Buenos Aires: Adhoc.
- Bojorquez, D. A. (2018). *Derechos fundamentales del trabajador frente al poder de dirección del empleador: caso correo electrónico*. Lima: Universidad Federico Villareal.
- Bunge, M. (2000). *La investigación científica: Su estrategia y filosofía*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Cepeda, M. (1997). *Los derechos fundamentales en la constitución de 1991*. Santa Fe de Bogotá : Temis S.A.
- Charruti, M. (2016). *Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador*. La Mancha: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Corrales, M. (2016). *Investigación Científica*. Lima: UNFV.
- Dolorier, F. (2008). *Estudios de investigación metodológica. Procesos y técnicas*. Lima: Atena.
- Dos Santos, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Sao Paulo: BPS.
- Fernández, C. (1989). *Derecho constitucional*. Buenos Aires: Ariel.
- Ferrajoli, L. (1997). *Derecho y Razón*. Madrid: Trotta.
- García, V. (1997). *Análisis sistemático de la constitución de 1993*. Lima: Fondo de desarrollo editorial.

- Hernández, L. (11 de Agosto de 2010). *Repositorio de la Universidad Autonoma de Mexico* .
Obtenido de Poder de dirección del empleador:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/26.pdf>
- Ibañez, P. (2011). *Tratado de Derecho Constitucional*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.
- Jiménez, C. (07 de Marzo de 2012). *El poder de dirección del empleador y sus límites: la cibernética frente a los a los derechos laborales*. Obtenido de Blog personal del autor:
<http://carlosjimenezlaboral.blogspot.pe/2012/03/el-poder-de-direccion-del-empleador-y.htm>
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento: Técnicas y metodología*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Landauri, F. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Arequipa: Idemsa.
- Luque, M. (1999). *Los limites Juridicos de los poderes empresariales en la relación laboral* .
Barcelona: Ed. Bosch.
- Magallanes, D. (2010). *Manual de Investigación*. Lima : Universidad César Vallejo.
- Martínez, A. (1999). *Metodología de la investigación* . Buenos Aires: Editorial Atenas.
- Mendocilla, M. (2000). *Investigación Científica* . Lima: Fondo Económico.
- Mendoza, J. R. (2010). *El Derecho de Intimidad*. Carabobo: Universidad Central de Venezuela.
- Mercado, M. (2014). *El poder de dirección del empleador en su facultad de fiscalización frente al derecho a la intimidad del trabajador en la relacion laboral, Arequipa, 2004-2012*.
Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Montenegro, C. (2013). *Investigación y Metodología*. Lima: Themis.
- Ocampo, F. (2001). *Investigación y ciencia*. Bogotá: Editorial Aguiar.
- Ortiz, C. (2008). *Metodología de la Investigación*. Lima : UCV.

- Pacheco-Zerga, L. (2010). Poder de dirección y derecho a la intimidad del trabajador en relación a su salud. *Laborem: revista de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social*.
- Palomino, D. (2009). *Investigación científica*. Lima: UNFV.
- Peña, S. (2011). *Metodología de estudio*. Arequipa: UNSA.
- Piedrahita, L. (2014). *Derecho Laboral*. Lima: UNMSM.
- Porras, L. (2001). *Investigación científica*. Bogotá: Themis.
- Quiroga, H. (1995). *Los derechos humanos y su defensa ante la justicia*. Bogotá: Temis S.A.
- Ramírez, A. (2008). *Lecturas de Derecho Constitucional*. . Lima: Editorial UNFV.
- Raraz, D. (2010). *Derecho a la intimidad* . Lima: Lex.
- Rey, S. (1993). *Tratamiento automatizado de datos de carácter personal y contrato de trabajo*. Madrid: Tirant Lo Blanch.
- Reynoso, M. (2010). *Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Reza , D. (1999). *Investigación jurídica*. Lima: UNMSM.
- Rodríguez, C. (2001). "Algunas proyecciones del derecho constitucional a la intimidad en el ámbito laboral" *Universidad de la Rioja*.
- Salazar, M. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima : Prado.
- Toyama, J. (2008). *Contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta jurídica Editores.
- Toyama, J. (2012). El despido disciplinario en el Perú. *Ius La Revista*.
- Toyama, J. (2012). Modificación de las condiciones de Trabajo: entre el poder de dirección y el poder de obediencia . *Revista Derecho & Sociedad N° 21*.
- Vargas, M. (2009). *Metodología de la Investigación*. Lima: Santa Rosa.

Vásquez, G. d. (2017). *El derecho a la intimidad como límite de los poderes del empleador. Análisis doctrinario, legal y jurisprudencial* . Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El poder de dirección del empleador frente al derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa Privada JRC Ingeniería y construcción S.A.C, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿De qué manera el poder de dirección del empleador enfrenta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar de qué manera el poder de dirección del empleador enfrenta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Poder de dirección del empleador</p>	<p>-Poder de mando del empleador.</p> <p>-Poder de control del empleador.</p> <p>-Poder de verificación del empleador.</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis y síntesis - Inducción y deducción <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Investigación jurídica social.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Nivel explicativo</p>
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>-¿De qué manera el poder de dirección del empleador se enfrenta al derecho a la intimidad del vestuario del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>-Establecer de qué manera el poder de dirección del empleador se enfrenta al derecho a la intimidad del vestuario del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.</p>	<p>ESPECÍFICAS</p> <p>-El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad en el vestuario del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018</p>	<p>DEPENDIENTE:</p> <p>Derecho a la intimidad del trabajador</p>	<p>-Derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador</p>	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Diseño no experimental, transversal.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población se encuentra constituida por los trabajadores de la empresa privada</p>

<p>-¿De qué manera afecta el poder de dirección del empleador el derecho a la privacidad informática del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?</p>	<p>-Determinar de qué manera afecta el poder de dirección del empleador el derecho a la privacidad informática del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.</p>	<p>-El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia privada referido al conocimiento de las historias clínicas del trabajador en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.</p>	<p>-Derecho a la intimidad personal del trabajador. - Derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador. -Derecho a la intimidad del historial clínico del trabajador. -Videovigilancia -Tecnologías de la infocomunicación.</p>	<p>JRC ingeniería y construcción SAC que constituyen la cantidad de 300. MUESTRA La muestra se encontrará constituida por 169 trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, de acuerdo a la fórmula. Se utilizó el muestreo aleatorio simple, por el hecho de que todos los elementos de la población pueden ser parte de la muestra. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS: Análisis documental, observación. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Cuestionario.</p>
---	---	---	---	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ESCALA	INSTRUMENTO
Cualitativa.	Poder de dirección del empleador.	El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. Esto se traduce, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en el seno de la empresa, en la facultad de imponer sanciones disciplinarias y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la	-Poder de mando del empleador. -Poder de control del empleador. -Poder de verificación del empleador.	Nominal.	Cuestionario.

Cualitativa.	Derecho a la intimidad del trabajador	empresa, de variar las condiciones de trabajo) (Pacheco-Zerga, 2010, p. 90)			
	Es la esfera más reservada de las personas, el ámbito que éstas siempre preservan de las miradas ajenas, aquél que desea mantenerse oculto a los demás por pertenecer a su esfera más privada (Charruti, 2016, p. 41).		-Derecho a la intimidad en el uso de vestuarios por parte del trabajador. -Derecho al acceso de las historias clínicas del trabajador.	Nominal.	Cuestionario.

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS/REACTIVOS	NRO. DE PREGUNTA	PORCENTAJE	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Poder de dirección del empleador.	<ul style="list-style-type: none"> -Poder de mando del empleador. -Poder de control del empleador. -Poder de verificación del empleador. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de dirección del empleador respecto el derecho a la intimidad? 2. ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de control del empleador en relación al derecho a la identidad? 3. ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de verificación del 	3 ÍTEMS	30,00	Nominal	Cuestionario.

Derecho a la intimidad del trabajador.		empleador en función al derecho a la identidad?				
<p>-Derecho a la intimidad en el uso de vestuarios por parte del trabajador.</p> <p>-Derecho al acceso de las historias clínicas del trabajador.</p>	<p>4. ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador?</p> <p>5. ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad personal del trabajador del trabajador?</p> <p>6. ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de</p>	7 ÍTEMS	70.00	Nominal	Cuestionario.	

		<p>las comunicaciones privadas del trabajador?</p> <p>7. ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad del historial clínico del trabajador?</p> <p>8. ¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder dirección sistemas de video vigilancia afectando su derecho a la intimidad?</p> <p>9. ¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder adecuadamente las tecnologías de la</p>				
--	--	--	--	--	--	--

EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR, EN LA EMPRESA PRIVADA JRC INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	9%
2	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	investigacion.unirioja.es Fuente de Internet	1%
6	luzpacheco.files.wordpress.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%

9	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
11	flexiseguridadrelacionesdetrabajo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
15	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uam.es Fuente de Internet	<1 %
17	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Complutense de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	1library.co Fuente de Internet	<1 %
23	www.spdtss.org Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
25	legis.pe Fuente de Internet	<1 %
26	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
28	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	iusamoris.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
30	www.informatica-juridica.com Fuente de Internet	<1 %
31	docentegrimaldochong1.blogspot.com	

Fuente de Internet

<1 %

32

observatoriomigraciones.org

Fuente de Internet

<1 %

33

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

35

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

36

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

37

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo