

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**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.**

Para Optar : El Título Profesional De Abogado
Autoras : Bach. Angela Aylas Zenteno
Bach. Frida Estela Ubillus Carranza
Asesor : Mg. Pedro Saul Cunyas Enriquez
Línea De Inv. : Derecho Laboral
Área de investigación : Ciencias Sociales
institucional
Resolucion De Expedito :

HUANCAYO – PERU

2022

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, y también dedicamos esta tesis a nuestra gran amiga y colega Estefany Rafael Rojas por todo el apoyo brindado.

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.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas deja Constancia.

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, de la Bachiller, **ANGELA AYLAS ZENTENO** cuyo título del Trabajo de Investigación es: **“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”**, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje** de **24%** de similitud.

Se otorga la presente constancia para la consecución de los trámites respectivos.

Huancayo, 11 de octubre del 2021.

**DRA. MIRIAM ROSARIO CÓRDOVA MAYO
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.**



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas deja Constancia.

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, de la Bachiller, **FRIDA ESTELA UBILLUS CARRANZA** cuyo título del Trabajo de Investigación es: **“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”**, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje** de **24%** de similitud.

Se otorga la presente constancia para la consecución de los trámites respectivos.

Huancayo, 11 de octubre del 2021.

**DRA. MIRIAM ROSARIO CÓRDOVA MAYO
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.**

CONTENIDO

ASESOR:	ii
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONTENIDO DE TABLAS.....	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
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.	6
1.3. Formulación del problema	7
1.3.1. Problema general	7
1.3.2. Problemas específicos.....	7
1.4. Objetivos	7
1.4.1. Objetivo General.....	7
1.4.2. Objetivos Específicos.....	8

1.5.	Justificación de la investigación.....	8
1.5.1.	Social.....	8
1.5.2.	Científica – teórica.....	8
1.5.3.	Metodológica	9
1.6.	Hipótesis y variables	9
1.6.1.	Hipótesis	9
1.6.2.	Variables	9
1.6.3.	Operacionalización de las variables.....	10
CAPÍTULO II		12
MARCO TEÓRICO.....		12
2.1.	Antecedentes de la investigación	12
2.2.	Bases teóricas	28
2.2.1.	Poder de dirección del empleador	28
2.2.2.	Derecho a la intimidad del trabajador	36
2.2.3.	Jurisprudencia del Tribunal Constitucional	40
2.2.4.	Jurisprudencia de la Corte Suprema	45
2.2.5.	Jurisprudencia Internacional.....	47
2.2.6.	Análisis del Art 25 D.S. N°003-97-TR	50
2.3.	Definición de términos	52
2.3.1.	Poder de dirección del empleador.....	52
2.3.2.	Límites del poder de dirección.....	52

2.3.3. Derecho a la intimidad del trabajador	52
2.3.4. La dignidad del trabajador	53
CAPÍTULO III	54
METODOLOGÍA	54
3.1. Método de investigación	54
3.2. Tipo de investigación	55
3.3. Nivel de investigación.....	56
3.4. Diseño de investigación	56
3.5. Población y muestra	56
3.5.1. Población.....	56
3.5.2. Muestra	57
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	58
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	58
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	59
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
CAPÍTULO IV	61
RESULTADOS.....	61
4.1. Presentación de resultados	61
4.1.1. Hipótesis general.....	61
4.1.2. Hipótesis específica 1	65
4.1.3. Hipótesis específica 2	68

4.3. Discusión de resultados.....	73
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS.....	83

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	61
Tabla 2	62
Tabla 3	63
Tabla 4	65
Tabla 5	66
Tabla 6	67
Tabla 7	68
Tabla 8	69
Tabla 9	71
Tabla 10	72

CONTENIDO DE FIGURAS

Gráfico 1	62
Gráfico 2	63
Gráfico 3	64
Gráfico 4	65
Gráfico 5	66
Gráfico 6	67
Gráfico 7	69
Gráfico 8	70
Gráfico 9	71
Gráfico 10	72

RESUMEN

Debe indicarse que el 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 límite a los poderes de dirección del empleador. El problema general formulado ha sido: ¿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?, habiendo señalado como 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. Los métodos generales que se utilizaron fueron el método inductivo-deductivo y análisis-síntesis, siendo su tipo de investigación básico -jurídico social, el nivel de investigación es de tipo descriptivo-explicativo, de diseño de investigación no experimental y de carácter transversal, con una muestra de 300 trabajadores de la empresa JRC y un tipo de Muestra Probabilístico aleatorio simple, para recolección de información se utilizó la encuesta, llegando como conclusión que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, ya que se han cámaras de videovigilancia para supervisar la labor de estos, pero infringiendo el límite permitido para garantizar un ejercicio efectivo del derecho a la intimidad. Finalmente, se recomendó que la instalación de cámaras de vigilancia se implemente en lugares o espacios donde no se vulnere de manera directa el derecho a la intimidad del trabajador o en su defecto establecer otras medidas, como la implementación de un personal de seguridad, un detector de metales, entre otros, que permitan un adecuado control por parte del empleador.

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 methods that were used were the inductive-deductive method and analysis-synthesis, being its type of research the social legal nature, the level of research is descriptive, explanatory level, non-experimental research design and cross-sectional. As results of the investigation, it was obtained that 22.49% of the respondents confirm that there is an adequate application of the employer's management power regarding the right to privacy, while 77.51% say the opposite. Concluding that the power of management of the employee affects the right to privacy of the worker, since technological instruments such as a video camera system have been implemented to supervise their work, but infringing the limit allowed to guarantee an effective exercise of the right to privacy. It is recommended to implement the installation of surveillance cameras in places or spaces where the right to privacy of the worker is not directly violated or, failing that, to establish other measures, such as the implementation of security personnel, metal detectors, among others which allow adequate control by the worker.

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, 2016, 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 básica- jurídico social, el nivel de investigación es de tipo descriptivo-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 cámaras de videovigilancia para supervisar la labor de los trabajadores, pero estas implementadas en el vestuario infringiendo el límite permitido para garantizar un ejercicio efectivo del derecho a la intimidad.

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.

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, donde se ha descrito los resultados obtenidos en la encuesta la cual ha sido aplicada a los trabajadores de la empresa JRC se da la 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 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.

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 afecta 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 si 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, 2018, 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).

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, 2018, p. 133).

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



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

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, 2018, 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), 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, 2018, p. 149).

Por otro lado 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 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).

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).

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, 2018, 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, 2018, p. 82).

Partiendo de la citada premisa 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, 2018, p. 55).

En ese sentido, la presente investigación tiene como objeto estudiar la inadecuada práctica del poder de dirección que ostenta el empleador frente al derecho a la intimidad del trabajador.

Así, observamos que la empresa JRC en uso de su poder de dirección implementó durante el año 2018 cámaras de videovigilancia en el vestuario de los trabajadores.

Generando entre los trabajadores incomodidad, molestia e indisposición ante las medidas invasivas carentes de fundamento y proporcionalidad, evidenciándose una clara transgresión al derecho a la intimidad de los trabajadores.

Verificándose una situación similar en el ingreso irrestricto a los correos corporativos personales, accionar que evidencia una práctica sistemática de la empresa a desconocer y limitar el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, identificado con RUC 20508891149 con domicilio Fiscal AV. General Trinidad Moran Nro. 1340 Urb. Risso - Lima – Lince con Partida Registral N° 11654232-En la Unidad minera El Brocal.

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 la 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 el derecho a la intimidad del trabajador al implementarse las cámaras de videovigilancia en el vestuario de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?

1.3.2.2. ¿De qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones al ingresar sin el consentimiento del trabajador al correo electrónico institucional otorgado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?

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.

1.4.2. Objetivos Específicos

1.4.2.1. Establecer de qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador al implementarse las cámaras de videovigilancia en el vestuario de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.

1.4.2.2. Determinar de qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones al ingresar sin el consentimiento del trabajador al correo electrónico institucional otorgado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.

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.

1.5.2. Científica – teórica

La presente investigación es de relevancia teórica, porque enfatiza la intimidad del trabajador con respecto al empleador mediante las leyes del tribunal constitucional, que, a su vez, ayudará a la comprensión del efecto y comportamiento entre el poder de dirección del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador.

1.5.3. Metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente debido a que el aporte se ha desarrollado utilizando instrumentos de recolección de información -cuestionario que contuvo ítems específicos y referentes a las variables de nuestra investigación, el cual fue validado por expertos.

La presente investigación servirá de base a futuras investigaciones orientados al análisis del poder de dirección y derecho a la intimidad, estableciendo precedentes que permitan delimitar el accionar del empleador frente a las medidas adoptar en el ámbito de su gestión.

1.6. Hipótesis y Variables

1.6.1. Hipótesis General

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

1.6.1.1. Hipótesis Específicas:

- El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador al implementarse las cámaras de videovigilancia en el vestuario de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.
- El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones al ingresar sin el consentimiento del trabajador al correo eléctrico institucional otorgado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

1.6.2. Variables

- Variable independiente:

Poder de dirección del empleador.

- Variable dependiente:

Derecho a la intimidad del trabajador.

1.6.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Poder de dirección del empleador	Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las tareas, dictar las ordenes correctas para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente en los parámetros de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (Bruno, 2019).	El empleador tiene las facultades para dictaminar tareas, órdenes y supervisar a los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, ya que estos últimos prestan sus servicios para un régimen laboral.	Poder de mando del empleador.	Exigencias excesivas.	Nominal
				Dirección en general.	
				Pedidos contradictorios.	
			Poder de control del empleador.	Sanciones.	
				Suspensiones.	
				Observaciones de supervisión.	
			Poder de verificación del empleador.	Vigilancia	
				Control	
				Registro de actividades.	
Derecho a la intimidad del trabajador	La intimidad es la información propia y oculta para uno mismo, información que con el avance de la tecnología se hace cada vez “más accesible” y por tanto vulnerable (Muñoz, 2018).	La intimidad de cada trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, es información propia de cada uno, que no puede abrirse a los demás sin su propio consentimiento.	Derecho a la intimidad en el uso de vestuarios por parte del trabajador.	Protección del derecho.	Nominal
				Derecho personalísimo del trabajador en el área laboral.	
			Derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador	Esfera jurídica.	
				Consentimiento.	
				Información confidencial.	
				Hostigamiento personal.	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para la realización de la presente investigación se ha realizado la búsqueda de investigaciones similares anteriormente realizadas.

A nivel internacional se referencian las siguientes investigaciones:

Antonio (2020), con su tesis titulada: “Derecho a la intimidad del trabajador”. Sustentada en la Universidad Complutense de Madrid. Para optar el grado de Doctor Planteo como objetivo: “analizar la problemática que conlleva el control tecnológico de la privacidad del trabajador y el control tecnológico de la actividad laboral” (p.7). Siendo las siguientes sus conclusiones:

- 1) “Tanto la jurisprudencia del TEDH como del TC y del TS delimitan los casos en los que el acceso a datos privados constituye una injerencia en el derecho al respeto de la vida privada y familiar atendiendo a la existencia o no en el caso concreto de una expectativa razonable de privacidad por parte del trabajador, pudiendo el empresario limitar dicha expectativa de confidencialidad mediante el establecimiento de reglas de

uso de los equipos informáticos de la empresa que determinen si está permitido o no el uso privado y las medidas de control que aplicará”, (p.333).

- 2) “En caso de que el trabajador prestare su consentimiento para que el empresario pudiera acceder a los contenidos relacionados con su actividad informática que tuviesen carácter personal y reservado, el derecho a la intimidad del trabajador no resultaría afectado siempre que se cumplieran los siguientes requisitos: i) el trabajador estuviera informado previamente del alcance y la finalidad de la investigación que el empresario pretendiese realizar; ii) que el trabajador prestare su consentimiento de modo expreso a la investigación con los referidos alcance y finalidad; y iii) que la investigación no exceda del alcance indicado ni los resultados se usen para una finalidad distinta de aquella para la que el trabajador prestó su consentimiento”, (p.333).
- 3) “La última jurisprudencia del Tribunal Constitucional referida al secreto de las comunicaciones en el seno de la empresa se adentra por una senda en la que la ponderación de derechos se desvanece a favor de un criterio maximalista que exagera el poder de dirección del empresario. Las SSTC 241/2012, de 17 de diciembre y 170/2013, de 7 de octubre (casos Trillian y Alcaliber, respectivamente), sitúan la intervención empresarial en las comunicaciones electrónicas en el marco de las facultades de autoorganización, dirección y control empresariales ex art. 20.3 ET, de modo que para el TC la expectativa de confidencialidad del trabajador respecto de sus comunicaciones se determina en función de las instrucciones que hayan podido ser impartidas por el empresario a tal fin, de forma que si no existe una situación de tolerancia al uso personal del ordenador no puede existir una expectativa razonable de confidencialidad. O, dicho de otro modo, si existiere

prohibición expresa al respecto, la empresa podría vigilar el correo electrónico corporativo de sus trabajadores.”, (p.334).

- 4) “El Tribunal Constitucional ha llegado a sostener en diferentes sentencias que, finalizado el proceso en que la comunicación consiste, la protección constitucional de lo recibido se realiza a través de las normas que tutelan el derecho a la intimidad u otros derechos y no a través del secreto de las comunicaciones. No obstante, cabe señalar la existencia de demasiadas contradicciones en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional referente al tema en cuestión como para sostener que el derecho al secreto de las comunicaciones protege a éstas de su interceptación única y exclusivamente mientras exista un proceso de comunicación en curso, de modo que el hecho de que el acceso al mensaje protegido haya tenido lugar una vez concluido el proceso comunicativo no excluye de por sí que la fuente de conocimiento del contenido del mismo se haya obtenido mediante la interceptación de la comunicación en su discurrir a través del servicio que la conduce a su destino. Si así fuere hay que entender violado el derecho al secreto de las comunicaciones pese a que el acceso a lo comunicado tuviere lugar tras la recepción del mensaje por el destinatario” (335).

Guzmán (2020), en su investigación titulada: “El derecho de control del empleador frente al derecho a la intimidad de los trabajadores: una visión desde la óptica del teletrabajo en Ecuador”, sustentada en la Universidad San Francisco de Quito USFQ, en las que se obtuvieron en las siguientes conclusiones:

- 1) “Debe reconocerse expresamente el derecho de control del empleador, no limitándolo a escenarios digitales porque eso significa desconocer la realidad cambiante.
- 2) Establecer el límite necesario al derecho de control en la dignidad humana,

explicitando la necesidad de la ejecución del test de proporcionalidad para cada caso.

- 3) La jurisprudencia ecuatoriana debe centrar 31 sus esfuerzos en cada caso de conflicto entre el derecho de control y el derecho a la intimidad en un análisis de necesidad, idoneidad y proporcionalidad de las medidas de control controvertidas.”

Alonso (2019), con su investigación titulada: “El derecho a la intimidad del trabajador y el poder de control empresarial”, sustentada en la Universidad de La Laguna - España, en la que se postulan las siguientes conclusiones:

- 1) “Una de las características de la relación laboral es la dualidad de posiciones, en la que ambas partes cuentan con derechos y deberes respecto a la otra, no obstante, la parte empresarial siempre va a ostentar una posición de superioridad frente a los trabajadores. Esta situación de superioridad en ningún caso amparará el abuso, ya que, a pesar de que se permite cierta intromisión respecto a derechos fundamentales del trabajador, en supuestos excepcionales y con el cumplimiento de minuciosas garantías, el trabajador nunca deberá soportar intromisiones que no se ajusten a lo determinado por las leyes y la jurisprudencia.
- 2) El deber del empresario de velar por el correcto funcionamiento de la empresa viene avalado por ciertos poderes otorgados por la ley, los cuales se concretan en la dirección y el control de la actividad empresarial. Este poder, en la actualidad –ya que en tiempos pasados no fue así–, se encuentra limitado por los derechos fundamentales 56 de los trabajadores. Se exige que a la hora de adoptar medidas de control y vigilancia haya proporcionalidad; esto se traduce en que aquellas deben ser adecuadas, pertinentes y no excesivas en relación con la finalidad perseguida.

- 3) El derecho a la intimidad del trabajador puede verse vulnerado por los sistemas de control empleados por el empresario, entre los que podemos destacar el uso de programas espías en los ordenadores o la grabación y escucha de las llamadas telefónicas, la vigilancia del aspecto físico y de la salud, o la instalación de cámaras de videovigilancia u otros aparatos de grabación del sonido que permitan captar conversaciones. Respecto a los medios de control empleados por el empresario, no se requiere la tolerancia o el consentimiento por parte del trabajador para su utilización, no obstante, su existencia debe ser conocida por aquellos, pues de lo contrario, si no tuviesen conocimiento de los mismos, no podrían ser denunciados en caso de ser ilícitos.
- 4) Cuando el derecho a la intimidad colisiona con el poder de control empresarial, deja de tener la protección de la que goza fuera del ámbito laboral: primero, porque el estatuto de los trabajadores da pie al empresario a servirse de las medidas que estime oportunas para la vigilar y verificar el cumplimiento por el trabajador de sus tareas, y segundo, porque la misma ley no prohíbe expresamente la utilización de ninguna medida en concreto para efectuar el control sobre los trabajadores
- 5) Es lógico que, dentro de la relación laboral, al mismo tiempo que se otorga un poder de control al empresario para velar por el correcto comportamiento de los trabajadores y por el cumplimiento de las tareas que tienen encomendadas, se establezcan unas limitaciones al ejercicio de dicho poder. Estas limitaciones revisten la forma de derechos, reconocidos al trabajador, los cuales no pueden ser transgredidos sin que se cumplan una serie de requisitos. A su vez, que se pueda limitar un derecho fundamental es una idea que a priori podría parecer inconstitucional, pero que es necesaria si se quiere establecer un equilibrio entre las posiciones que conforman la relación laboral, pues, de lo contrario, el empresario

quedaría desprotegido.”

Castro (2019), en su investigación titulada: “Nuevos sistemas de control del empleador en Chile y respeto a la vida privada e intimidad del trabajador”, sustentada en la Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en las que arriba en las siguientes conclusiones:

- 1) “En Chile, el reconocimiento y protección del derecho a la intimidad o vida privada de la persona trabajadora es un proceso relativamente reciente, que se ha ido desarrollando progresivamente con más fuerza en las últimas décadas.
- 2) El uso de nuevos sistemas de control empresarial a través de elementos tecnológicos, tiene un alto potencial de vulneración de los derechos fundamentales de las y los trabajadores, particularmente de su derecho a la intimidad o a la vida privada.
- 3) A partir del desarrollo que el derecho a la intimidad o vida privada de la y el trabajador ha tenido en el sistema jurídico chileno, se ha ido constituyendo paulatinamente como un límite para el poder de dirección y el ejercicio de las facultades del empleador, especialmente respecto del uso de nuevos sistemas de control.
- 4) En los casos y sistemas analizados en este trabajo, tanto la administración como los tribunales de justicia al resolverlos, han analizado y ponderado la afectación (o eventual afectación) de los derechos fundamentales de las y los trabajadores en la implementación de estos nuevos sistemas de control empresarial.
- 5) Para determinar si un sistema de control del empleador vulnera el derecho fundamental a la intimidad o a la vida privada de la persona trabajadora, especialmente los que ocupan nuevas tecnologías, deberá analizarse tanto el sistema en sí como la utilización que hace de este sistema el empleador.”

Lanzadera (2017) con su tesis titulada: “La eficacia del derecho a la intimidad en el entorno digital y su protección especial referencia a la relación laboral”. Sustentada en Universidad Autónoma de Madrid. Planteó como objetivo: “analizar la eficacia de los derechos de la personalidad en este escenario tecnológico que afecta a todas las facetas de la vida diaria del individuo” (p.25). Siendo las siguientes sus conclusiones:

- 1) “La evolución y delimitación de los derechos fundamentales, en especial, aquellos referidos a la personalidad, nos ha permitido acotar la significación y eficacia de los mismos a lo largo del tiempo. Estos derechos se incorporan en un ámbito social y dinámico, provocado por el carácter relacional del individuo y han de amoldarse a la cultura de la persona y al tiempo en el que vive. Es precisamente el ejercicio de estos derechos un medio de defensa frente al carácter invasivo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones que amenazan la privacidad. En este sentido, la sociedad de la información que tiene como centro vital el espacio virtual de Internet, no puede considerarse un espacio de libertad absoluto que impida el ejercicio de los derechos fundamentales de los usuarios”, (p.949).
- 2) “En materia de resolución de los conflictos entre derechos, la sociedad de la información y el espacio virtual de Internet exigen aplicar principios de interpretación ante el nuevo fenómeno cambiante y dinámico que ha de ajustarse a una indeterminación y fragmentariedad de los preceptos constitucionales. Las normas constitucionales resultan esquemáticas, abstractas, indeterminadas y elásticas, lo que a su vez permite su aplicación a nuevas situaciones que, más que una demanda de nuevos derechos permite delimitar los derechos existentes a la situación actual y futura. Pero para ello y, ante una nueva realidad social que afecta al mismo tiempo a varios derechos y los enfrenta con otros, es necesario llevar a cabo una interpretación sistemática sobre la base de que el Derecho es una totalidad. Por ello, es necesario aplicar los principios

de unidad de Constitución, evitando cualquier interpretación de un precepto constitucional que lo sitúe en contradicción con otros, y de concordancia práctica, lo que lleva a una optimización y armonización de las normas entre las que pueda darse una relación de tensión”, (p.950).

- 3) “La relación laboral es un espacio en el que necesariamente han de convivir los derechos fundamentales del trabajador con el poder de dirección del empresario, manifestación del derecho a la libertad de empresa, que permite al empleador la dirección, control y vigilancia de la actividad laboral objeto del contrato de trabajo, respetando en todo caso los derechos de la personalidad y, específicamente la dignidad del trabajador, mediante el respeto a la intimidad, a la propia imagen, el secreto de las comunicaciones y el derecho a la protección de los datos personales. La propia relación laboral pone de relieve con especial intensidad el carácter sistémico de los derechos fundamentales y la relevancia de su teoría general en lo que se refiere a la preferencia por la vigencia debilitada de las libertades sobre la supresión de alguna de ellas”, (p.950).
- 4) “La generalización de los dispositivos electrónicos y la conexión a Internet, ha supuesto un desarrollo exponencial de las libertades de expresión e información al alcance de cualquier individuo, en detrimento de los derechos a la intimidad, secreto de las comunicaciones, propia imagen y protección de datos. Para evitar y solventar los conflictos entre derechos, se hace necesario en primer lugar la adopción de medidas preventivas que garanticen el consentimiento informado del afectado, así como las políticas de privacidad en el diseño, que dificulten facilitar información privada de forma inconsciente al usuario de Internet. En esta línea actúa el Reglamento (UE) 2016/679 que sustituirá la normativa actual de protección de datos personales.”, (p.950).

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).

Moran (2007) con su tesis titulada: “El derecho a la intimidad de los trabajadores”. Sustentada en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Planteo como objetivo: “Obtener un correcto análisis de estos casos prácticos, hemos indagado en las manifestaciones de aquellos en las legislaciones comparadas y en el ámbito nacional destacando dentro de este punto de vista la importante labor de orientación en los conceptos que ha efectuado la Dirección del Trabajo” (p.4). Siendo las siguientes sus conclusiones:

- 1) “Conocemos de la existencia de un decálogo de derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República, los cuales hoy se hacen extensible a la relación laboral, uno de estos derechos es el denominado derecho a la intimidad, el cual le entrega al trabajador ciudadano la aptitud de decidir libremente que aspectos de sus pensamientos y de su actuar serán propios, y cuales otros serán de público conocimiento o de unos pocos, sea por que voluntariamente los revele o por el contrario que estos sean conocidos por medio de intromisiones que vulneren su derecho a la intimidad, en este sentido justificamos el reconocimiento de este derecho al interior de la relación laboral, en aquel escenario de tensión tan poco deseado, en que se superponen los derechos que le dan fisonomía al poder de dirección empresarial en contraposición al derecho a la intimidad de los trabajadores”,(p.151).
- 2) “El avance legislativo, nos lleva a la consagración del derecho a la intimidad como límite infranqueable a los poderes de dirección empresarial, en su inclusión en el artículo 5° del Código del Trabajo, la Constitución Política de la República también nos ha ayudado depurando el contenido y alcance del derecho fundamental a la intimidad en su proyección general, delimitando su protección a la vida privada y a la honra de la persona protegida y su familia.” (p.151).

- 3) “Sin lugar a dudas, mención especial requiere la gran tarea que ha efectuado la Dirección del Trabajo, organismo que recoge día a día las transformaciones que experimenta el mundo laboral, entregándonos los principios rectores en materias de gran importancia como es el derecho a la intimidad de los trabajadores, diciéndonos que toda norma que se pretenda aplicar debe ser analizada a la luz de este sustrato irreductible de derechos, dentro de los cuales se encuentra protegida la intimidad, debiendo cumplir estos principios una labor uniformadora de la legislación frente a la Constitución Política de la República, conscientes de que nos encontramos ante un trabajador sujeto y no objeto de la relación laboral, y en este sentido titular de una serie de derechos, que deben ser amparados y protegidos” (p.151).
- 4) “El general, tenemos la convicción de que el derecho del trabajo se encuentra actualmente en nuestro sistema en tierra firme para afrontar los nuevos desafíos que vendrán, pero desde una visión panorámica general de la situación imperante, creemos en la necesidad de ahondar en los siguientes contenidos, con el convencimiento de que se trata de un sistema absolutamente perfectible” (p.152).

A nivel nacional se referencian las siguientes investigaciones:

García (2020), con su tesis titulada: “Análisis del Derecho a la Intimidad con relación al despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, Piura. En ella, se referencian las siguientes conclusiones:

- 1) “El derecho a la intimidad del trabajador, es un derecho que no debe ser considerado tan superficial cuando se trasgrede, ya que es un derecho fundamental, que la Constitución Política del Perú acoge, siendo así que la ausencia de control sobre los empresarios vulnera el derecho a la intimidad del trabajador; esta falta de atención que se genera hoy en día, hace que el trabajador

se muestre más vulnerable, puesto que, no existen las garantías necesarias para que éste se pueda defender y no quede solamente en una resolución, que de una u otra forma no genera la relevancia que se requiere para mantener una buena relación laboral.

- 2) El derecho a la intimidad en nuestra Legislación Laboral peruana, hoy en día se ve afectada por el formalismo, entonces el resultado no va más allá de lo que se resuelve en el proceso. En ese sentido dentro de los resultados obtenidos se determinó que, si bien es cierto que existe normas en nuestra legislación, estas no cumplen con llegar a proteger al trabajador en su totalidad, puesto que, dentro del área laboral estos siguen sometidos al control de poder del empleador y que, a fin de seguir con su puesto de trabajo, estos cumplen a cabalidad las órdenes dadas.
- 3) Como ya se sabe el derecho a la intimidad y el derecho de poder de control del empleador, son derechos que nuestra Constitución Política del Perú recoge, en pocas palabras, es de este punto que se genera esa confrontación, puesto que, ambos derechos son utilizados cada uno a su debido tiempo, por ende se ve reflejado esa desigualdad, por un lado se observa como el derecho a la intimidad queda hasta el punto de resolución ayudando de una u otra forma al trabajador; y con respecto del derecho de control del trabajador que ejerce el empleador este es utilizado de manera beneficiosa para él y perjudicando al trabajador. Según los resultados arrojados en la presente investigación, se logró concluir que es necesario un resguardo total del derecho a la intimidad puesto que se logró verificar que si bien es cierto existen medio para la defensa del derecho del trabajador, esta defensa no abarca en su totalidad al trabajador.
- 4) Es pertinente que exista en nuestra Legislación Laboral un balance entre las nuevas herramientas que hoy en día se dan con la finalidad de establecer 35 un

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

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

Delgado (2019), con su tesis titulada: “Las normas sobre protección de datos y los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores en la implementación de la videovigilancia laboral”. Sustentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Para optar el Título de Abogado. Planteó como objetivo: “aplicar la relación entre empleador y trabajador, ergo cada uno de ellos estará informado sobre los límites a la implementación de la videovigilancia laboral en las empresas” (p.9). El presente trabajo se realizó en base a una investigación cualitativa. Siendo las siguientes sus conclusiones:

- 1) “Los derechos a la intimidad, imagen y voz son considerados derechos personalísimos, inherentes a la persona por su sola dignidad. Así el derecho a la intimidad se encuentra relacionado con la tranquilidad, la autonomía, y el control de información. Por su parte, el derecho a la imagen es definido como aquella representación del aspecto físico que hace identificable a las personas; y, el derecho a la voz, como el sonido que emana de las cuerdas vocales, donde el titular tiene la facultad de oponerse a su reproducción. En consecuencia, existen datos que se desean mantener en privado, de aquellos otros que se pueden, dentro del contexto laboral, recopilar y utilizar para fines específicos. Ello porque si bien, estos derechos

están reconocidos por nuestra Constitución, no son ilimitados y por lo tanto dentro del ámbito laboral peruano han de ajustarse a las particularidades propias del contrato de trabajo, es decir, a una relación jurídica vertical de subordinación entre trabajador y empleador, que halla su reconocimiento en principio por el artículo 59° de la CPP y específicamente en los artículos 4° y 9° del TUO-LP-CL-728”, (p.96).

- 2) “El control empresarial es una facultad del empleador que busca, no solo fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales asumidas por los trabajadores; sino además, brindar seguridad a la entidad y a quienes la conforman; siendo frecuente, para ello, el uso de medios tecnológicos. Estando regulado también en 97 el artículo 9° del TUO-LP-CL-728, el mismo que faculta al empleador para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente; es decir, el empleador se encuentra facultado para introducir cambios al interior de su empresa. Razón por la cual puede controlar y/o fiscalizar el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores en virtud de las obligaciones contractuales asumidas” (p.96).

Bojorquez (2018) con su tesis titulada: “Derechos fundamentales del trabajador frente al poder de dirección del empleador: caso correo electrónico”, 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).

Vazquez (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).

Cossio (2016) con su tesis titulada: “El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores”. Sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Planteo como objetivo: “contribuir a que dicho binomio también forme parte del debate académico cuándo se analice el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.” (p.7). Siendo las siguientes sus conclusiones:

- “Los derechos fundamentales se sustentan en la dignidad de la persona y tienen plena eficacia vertical y horizontal, pues constituyen un límite tanto al ejercicio de los poderes públicos, como al ejercicio de los poderes privados o de los particulares” (p. 115).

- “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. 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” (p. 115).
- “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. No obstante, el análisis de la validez de determinada medida dispuesta por el empleador será efectuado, finalmente, en sede judicial” (p. 115).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Poder de dirección del empleador

2.2.1.1. 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, 2018, p. 45).

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

En primer lugar, Jiménez (2012) sostiene que el 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 inhere 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, inhere 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).

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

En primer lugar, el fundamento normativo más notorio del 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).

2.2.1.3. 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 símil, 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, 2018, p. 71)

c) La facultad sancionadora:

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

2.2.1.4. 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).

2.2.1.5. 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 atenderían a una relación de servicios subordinados” (Estrada, 2019, p. 88), sino a 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 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).

2.2.1.6. Alcances del poder de dirección en su configuración normativa

Las facultades otorgadas por el poder de dirección 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).

2.2.2. 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 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).

2.2.1.1. Fundamentos 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 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 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).

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

La Constitución Política de 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).

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 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

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 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 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).

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).

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).

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).

2.2.3. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal constitucional ha optado por aplicar la sentencia N° 1058 – 2004- AA/TC. En donde señala 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 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 ejercicio 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 el 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 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 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 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 del que habría sido objeto y en consecuencia se le reponga en su puesto de trabajo y se le reconozca el pago de las remuneraciones dejados de percibir. En primera instancia se 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 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.

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”.

2.2.5. Jurisprudencia internacional:

El Pleno de Sala Segunda del Tribunal Supremo español confirmó la condena para empresario que, en la búsqueda de pruebas para acreditar la deslealtad de su trabajador y justificar su despido, accedió reiteradas veces al correo electrónico del demandante. En este sentido, se le condenó a un año de prisión por el delito de descubrimiento y revelación de secretos.

Asimismo, según lo explicado en la sentencia, algunos de los documentos extraídos del correo personal habrían sido presentados en la demanda de despido formulada ante la jurisdicción social.

El Pleno de Sala Segunda del Tribunal Supremo español confirmó la condena para empresario que, en la búsqueda de pruebas para acreditar la deslealtad de su trabajador y justificar su despido, accedió reiteradas veces al correo electrónico del demandante. En este sentido, se le condenó a un año de prisión por el delito de descubrimiento y revelación de secretos.

Asimismo, según lo explicado en la sentencia, algunos de los documentos extraídos del correo personal habrían sido presentados en la demanda de despido formulada ante la jurisdicción social.

Por otro lado, el empleador acusado alegó la posible existencia de legítima defensa, así como la inevitabilidad de ese acceso por la configuración técnica del programa de gestión del correo electrónico. Sin embargo, ambos argumentos fueron rechazados por el Tribunal, alegando que los motivos presentados por el acusado no fueron suficientes para legitimar la grave intromisión del empleador en la cuenta particular de su trabajador. Incluso la sala menciona que el amplio paréntesis cronológico (casi 3 meses) en donde se vulneró el derecho a la intimidad, la protección de datos, y el derecho al entorno virtual del trabajador, demuestran la gran intensidad y el alcance de la injerencia presente en el caso.

La sentencia, en línea con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y de la propia sala social del Tribunal Supremo, no cuestiona la posibilidad de pactar una reserva de esa capacidad de fiscalización. En ese sentido, el alto tribunal español explica que "empresario y trabajador pueden fijar los términos de ese control, pactando la renuncia, no ya a la intimidad, sino a la

propia inviolabilidad de las comunicaciones. Y allí donde exista acuerdo expreso sobre fiscalización, se estará excluyendo la expectativa de privacidad que, incluso en el ámbito laboral, acompaña a cualquier empleado".

No obstante, dicha renuncia debe reunir determinadas condiciones. Sobre esto, el TS español menciona lo siguiente:

"La exclusión de esa expectativa ha de ser expresa y consciente, sin que pueda equipararse a ésta una pretendida renuncia derivada de la voluntad presunta del trabajador. El trabajador que conoce la prohibición de utilizar para fines particulares los ordenadores puestos a su disposición por la empresa y, pese a ello, incumple ese mandato, incurre en una infracción que habrá de ser sancionada en los términos que son propios de la relación laboral. Pero esa infracción no priva al trabajador que incurre en ella de su derecho a definir un círculo de exclusión frente a terceros, entre los que se incluye, desde luego, quien le proporciona esos medios productivos. De admitir esa artificial asimilación a la hora de pronunciarnos sobre la legitimidad de la injerencia, estaríamos olvidando la propia naturaleza del contrato de trabajo por cuenta ajena. Los elementos de disponibilidad del derecho fundamental a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones no pueden abordarse con quiebra del principio de proporcionalidad. De hecho, la efectiva vigencia de aquellos derechos del trabajador no puede hacerse depender exclusivamente de un pacto incondicional de cesión en el que todo se vea como susceptible de ser contractualizado" (Fundamento Jurídico Nro. 11).

2.2.6. Análisis del Art. 25 inc. C) del D.S. N° 003-97-TR:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;

c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la

información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Con respecto a este Artículo este le da potestad al empleador que a través de su poder de dirección pueda sancionar las faltas graves cometidas por el trabajador, pero ello debe encontrarse bien fundamentados y estar acorde al respeto de los derechos fundamentales de los mismos.

Las sanciones impuestas a los trabajadores deben ser proporcionales a la falta cometida y no vulnerar los derechos inespecíficos del trabajador.

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. 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. 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 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.” (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).

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).

Se utilizó este método debido a que partirá del estudio específico de la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, en el año 2018, a lo general que es la protección del derecho a la intimidad personal de todos los trabajadores a nivel nacional regulado por el Tribunal Constitucional y la Constitución Política del Perú.

b) Métodos particulares:**Método Histórico jurídico:**

Según Valderrama (2015), resaltar que el proceso histórico-jurídico es importante en la elaboración, interpretación y aplicación de los principios jurídicos. Como método de la ciencia jurídica, puede identificar y estructurar el sistema de un proceso que consta de pasos para la solución de problemas profesionales. Por lo tanto, la formación histórica de los juristas no se limitará a la transferencia de conocimientos sobre los hechos del pasado, para comprender el presente y el futuro, sin abandonar esta manifestación cultural, debe definir el curso de acción y la eficacia de los mismos para desarrollar un sistema de histórico-jurídico que permita ser un profesional competente en la forma en que emplea su método sistemático.

Posteriormente, se utilizará este método para estudiar y conocer el estado y avance normativo de la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC frente al derecho de libre expresión y acceso a la información según la Constitución Política del Perú.

– Método Hermenéutico jurídico:

Se empleará este método para poder interpretar cómo también están relacionados los derechos a la información y libertad de expresión con la vulnerabilidad a la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC.

3.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de Tipo básica ya que solo busca acrecentar los conocimientos teóricos, también es 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 de investigación descriptivo-explicativo, porque se va realizar un análisis de los efectos de una inadecuada aplicación del poder de dirección frente al derecho a la intimidad de los trabajadores de la empresa JRC ingeniería y construcción SAC-2018.

3.4. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño de la investigación de carácter no experimental, diseño que se enfoca en analizar y observar el contexto natural de los fenómenos, puesto que no se generara ninguna situación, por consiguiente, no es factible la manipulación ni influencia de las variables por parte del investigador, debido a que estas previamente ya sucedieron y sus efectos incluso ya han sido desplegados.(Hernández, 2018)

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- Unidad Minera de Brocal.

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:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (300)}{(0.050)^2 (300-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 169$$

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

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores de la Sede Brocal de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC
- Trabajadores de la Sede Brocal empresa JRC Ingeniería y del año 2018 en Huancayo.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores de otras unidades mineras de la empresa JRC.
- Trabajadores de otras empresas mineras.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Como técnicas de investigación que se utilizaron en la presente, se consideraron a la encuesta

Se utilizó la encuesta, Sullón (2020) describe que una encuesta es una serie de preguntas diseñadas para evaluar una o más variables. El método de la encuesta es ampliamente utilizado en la investigación porque permite una rápida recopilación y procesamiento de datos.

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).

En el instrumento aplicado a nuestra investigaciones es el cuestionario que está elaborado con preguntas cerradas, que estará dirigido a los trabajadores de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC que a base de su experiencia y su labor que realizan dentro de la empresa nos permitirá demostrar nuestra hipótesis planteada en la presente investigación .

Validez y confiabilidad:

Según Hernández (2018) la validez, es el grado en el que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. En la presente investigación se realizó la validación mediante el juicio de expertos.

3.7. 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 expresarlo a nivel estadístico los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, en este caso, el cuestionario.

3.8. Aspectos Éticos

En la presente investigación, los trabajadores que participaron en el cuestionario, fueron informados de todos los aspectos relacionados al tema del trabajo y su finalidad,

así como también de la confidencialidad de sus respuestas, lo que significará que la información brindada no generará ningún efecto negativo o perjudicial para ellos con su trabajo. Asimismo, se respetará la originalidad mediante el correcto uso del formato APA para las citas y el código de ética de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC y la Universidad Peruana Los Andes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Se presenta los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018-Sede Brocal, los cuales fueron sistematizados mediante el uso de tablas y figuras para un mejor análisis, las preguntas fueron ordenadas tomando en consideración las hipótesis planteadas en la presente investigación.

4.1.1. Hipótesis general

Cuyo texto viene hacer el siguiente

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

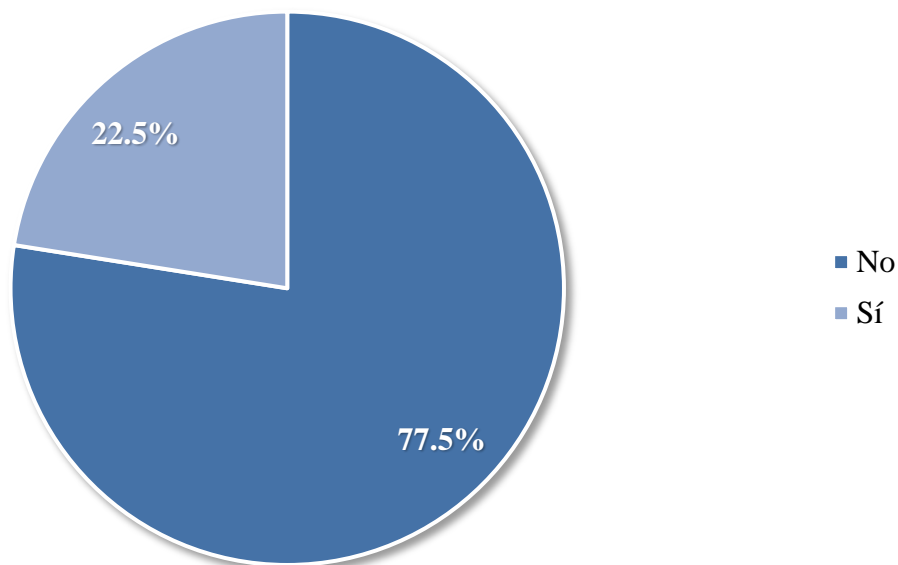
Tabla 1

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

		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	

Figura 1

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



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la primera pregunta se cuyo texto viene hacer el siguiente

“el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa jrc ingeniería y construcción sac, 2018”.

tabla 1 y en la figura 1, resaltando que un 77.5% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran no existe una adecuada aplicación del poder de dirección por parte del empleador respecto el derecho a la intimidad, en contraparte un 22.5% reconoció que sí existe una adecuada práctica del poder de dirección.

Tabla 2

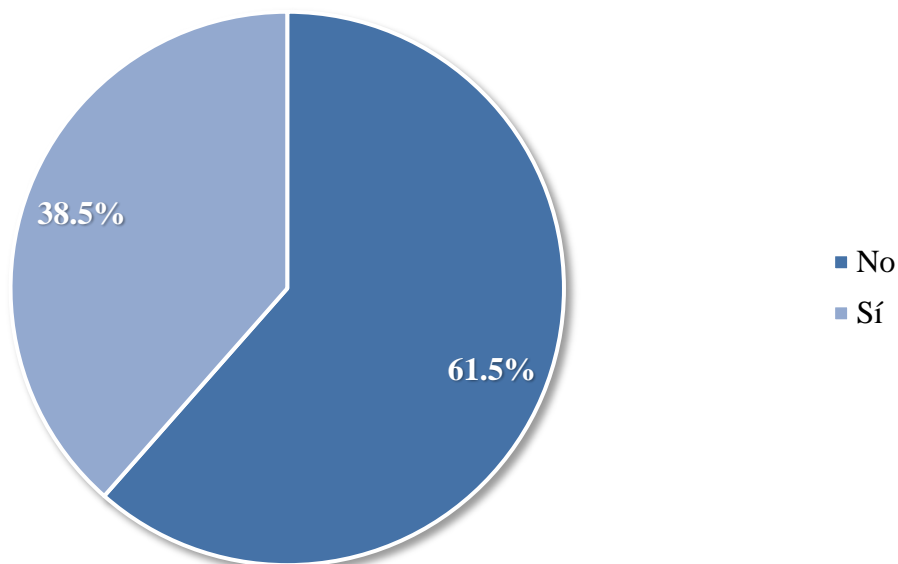
¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de control del empleador en relación al derecho a la intimidad?

	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
-------	-----	-------	-------

Figura 2

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



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la segunda pregunta para analizar la hipótesis general se muestran en la tabla 2 y en la figura 2, resaltando que un 61.5% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran no existe una adecuada aplicación del poder de control por parte del empleador respecto el derecho a la intimidad, en contraparte un 38.5% reconoció que sí existe una adecuada práctica del poder de control.

Tabla 3

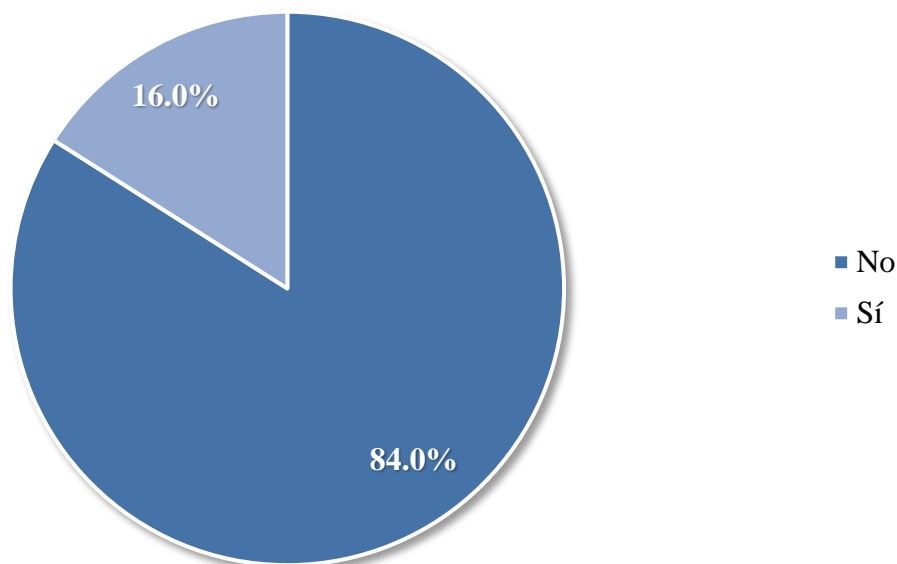
¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de verificación del empleador en función al derecho a la intimidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	142	84,0	84,0	84,0
Sí	27	16,0	16,0	100,0

Total	169	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Figura 3

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



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la tercera pregunta para analizar la hipótesis general se muestran en la tabla 3 y en la figura 3, resaltando que un 84% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran no existe una adecuada aplicación del poder de verificación por parte del empleador respecto el derecho a la intimidad, en contraparte un 16% reconoció que existe una adecuada práctica del poder de verificación.

CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS: En base a estos resultados para la hipótesis general, se puede afirmar que en general más del 70% de los trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C. perciben que no se respeta el derecho a la intimidad, debido a que no se aplica de forma adecuada el poder de dirección, control y verificación, lo cual genera una invasión a su intimidad, por lo cual este caso muestra que no se está respetando lo establecido en las normas que amparan el derecho a la intimidad, evidenciando una clara vulneración de la intimidad de los trabajadores.

4.1.2. Hipótesis específica 1:

Cuyo texto viene hacer el siguiente

“El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador al implementarse las cámaras de videovigilancia en el vestuario de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018”.

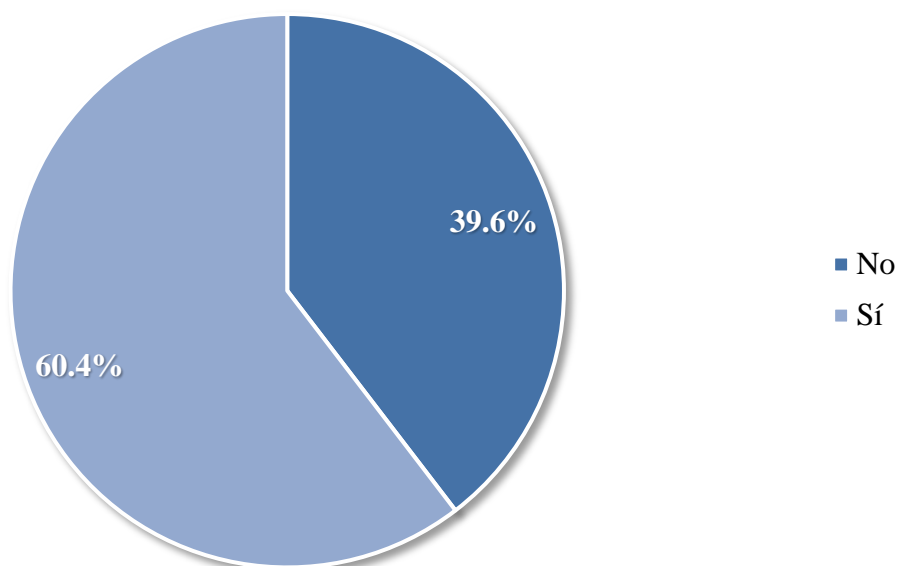
Tabla 4

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

		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	

Figura 4

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



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la cuarta pregunta para analizar la primera hipótesis específica se muestran en la tabla 4 y en la figura 4, resaltando que un 39.6% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran al utilizar como parte de su poder dirección sistemas de videovigilancia no afecta su derecho a la intimidad, en contraparte un 60.4% reconoció que si afecta su derecho a la intimidad con este tipo de vigilancia.

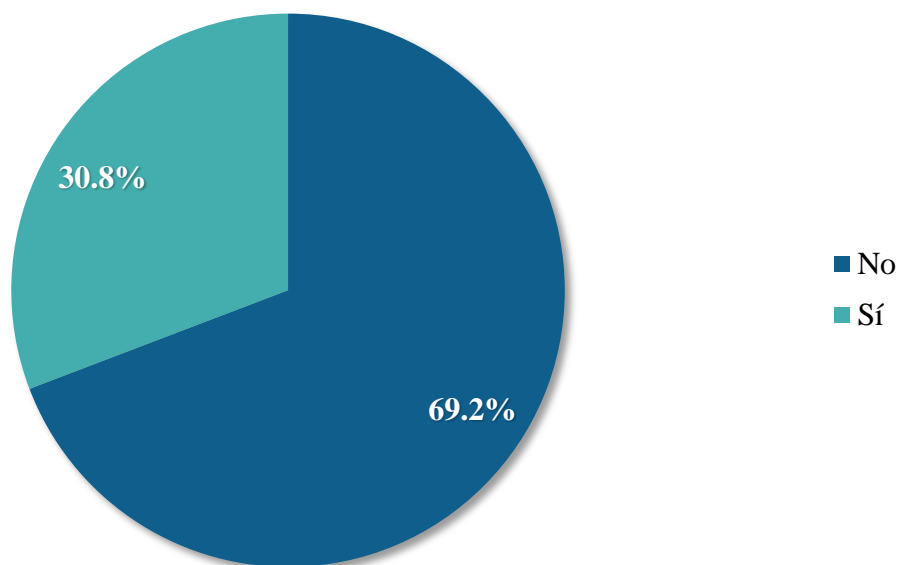
Tabla 5

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

Figura 5

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



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la quinta pregunta para analizar la primera hipótesis específica se muestran en la tabla 5 y en la figura 5, resaltando que un 69.2% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran no existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad personal del trabajador, en contraparte un 30.8% reconoció que sí se respeta el derecho a la intimidad de los trabajadores.

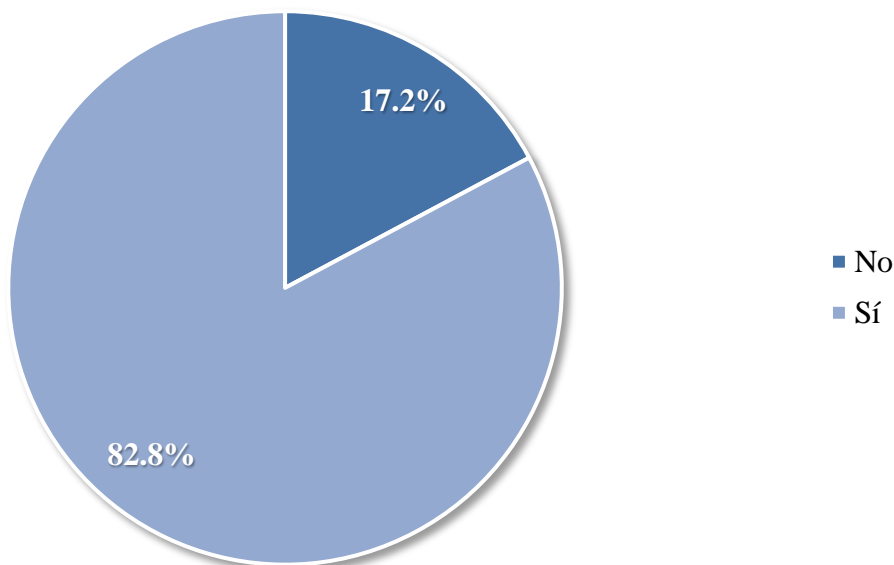
Tabla 6

¿En la empresa en donde labora utiliza los sistemas de videovigilancia en lugares inadecuados afectando el derecho a la intimidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	29	17,2	17,2	17,2
	Si	140	82,8	82,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Figura 6

¿En la empresa en donde labora utiliza los sistemas de videovigilancia en lugares inadecuados afectando el derecho a la intimidad?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la pregunta seis para analizar la primera hipótesis específica se muestran en la tabla 6 y en la figura 6, resaltando que un 17.2% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran no utiliza los sistemas de videovigilancia en lugares inadecuados afectando el derecho a la intimidad, en contraparte un 82.8% reconoció que sí se hace uso de estas tecnologías en lugares que vulnera su derecho a la intimidad.

CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS: El resultado sobre esta hipótesis específica 1 muestra que la mayoría de los trabajadores no perciben que la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C. cumpla con respetar su derecho a la intimidad, por el contrario, una amplia mayoría percibe que la videovigilancia que realiza la empresa no se enfoca en los ambientes laborales, sino en espacios como los vestuarios invadiendo su derecho a la intimidad, por lo cual los resultados mostrados evidencian que en este caso se ha establecido una clara vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores,

producido por una mala aplicación del poder de dirección al hacer un uso indebido de medios de vigilancia.

4.1.3. Hipótesis específica 2:

Cuyo texto viene hacer el siguiente

“El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones al ingresar sin el consentimiento del trabajador al correo electrónico institucional otorgado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018”.

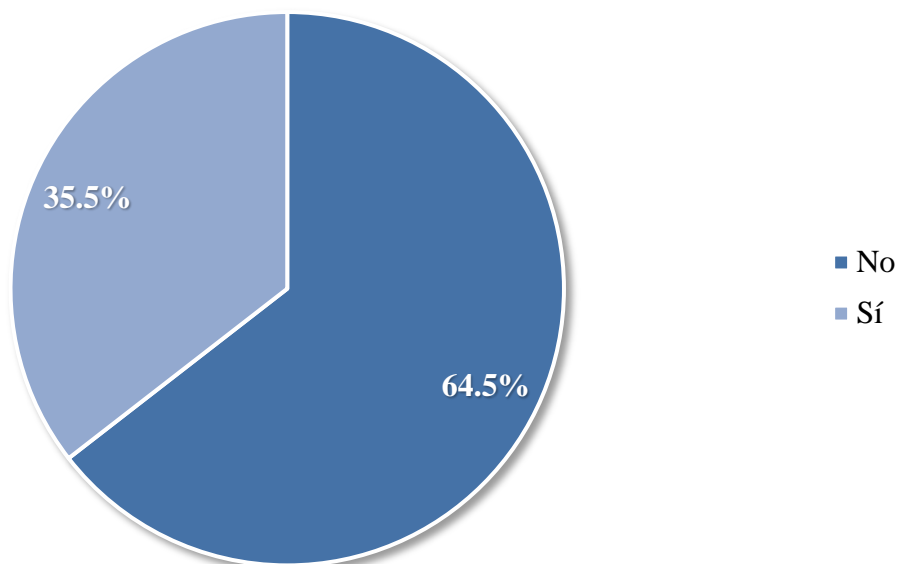
Tabla 7

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

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

Figura 7

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



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la séptima pregunta para analizar la hipótesis general se muestran en la tabla 7 y en la figura 7, resaltando que un 64.5% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran no utiliza adecuadamente las tecnologías de la infocomunicación como parte de su poder de control en relación a la vulneración del derecho a la intimidad, en contraparte un 35.5% reconoció que sí se utiliza adecuadamente este tipo de tecnologías.

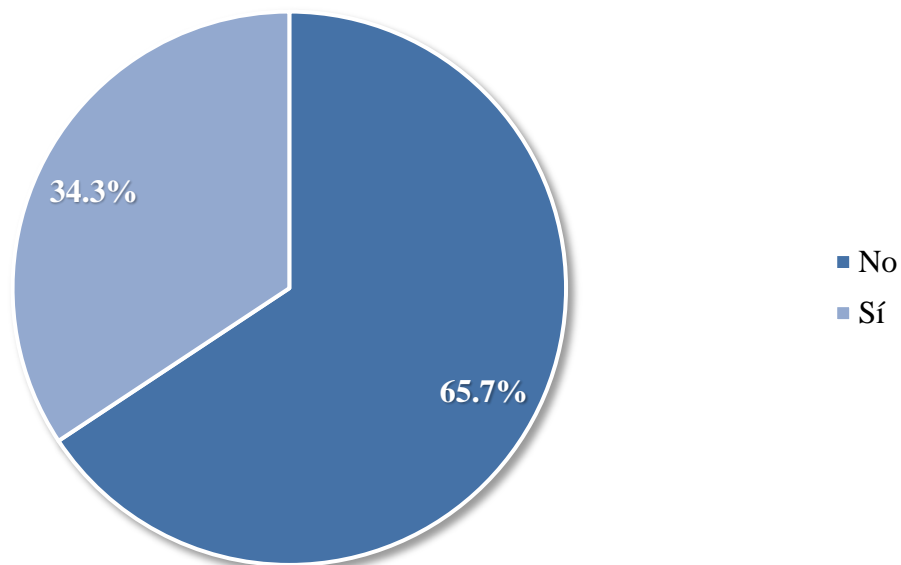
Tabla 8

¿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	

Figura 8

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



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la octava pregunta para analizar la segunda hipótesis específica se muestran en la tabla 8 y en la figura 8, resaltando que un 65.7% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran no existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador, en contraparte un 34.3% reconoció que sí se respeta el derecho al secreto de las comunicaciones privadas de los trabajadores.

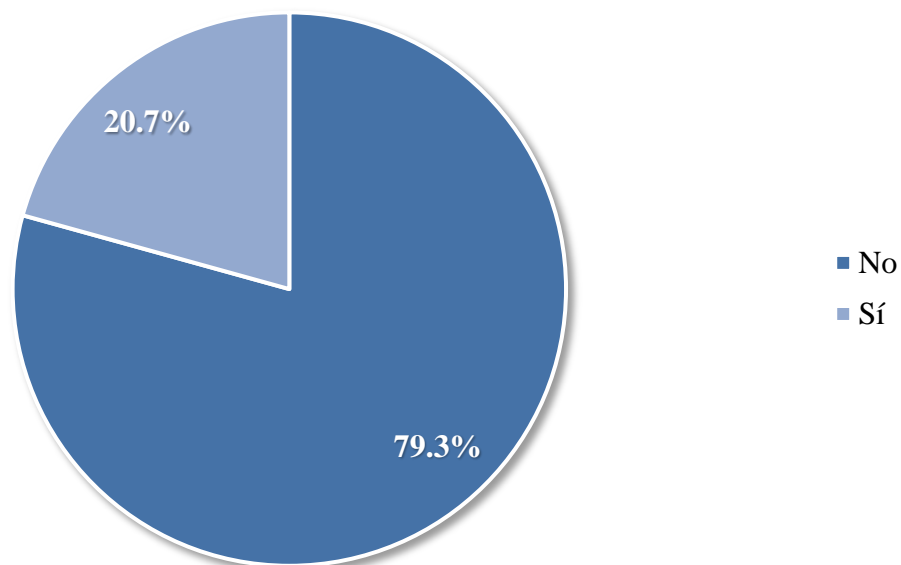
Tabla 9

¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones con respecto a su correo institucional?

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

Figura 9

¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones con respecto a su correo institucional?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la novena pregunta para analizar la segunda hipótesis específica se muestran en la tabla 9 y en la figura 9, resaltando que un 79.3% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran no existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad con respecto a su correo institucional, en contraparte un 20.7% reconoció que sí se respeta el derecho al secreto de comunicaciones.

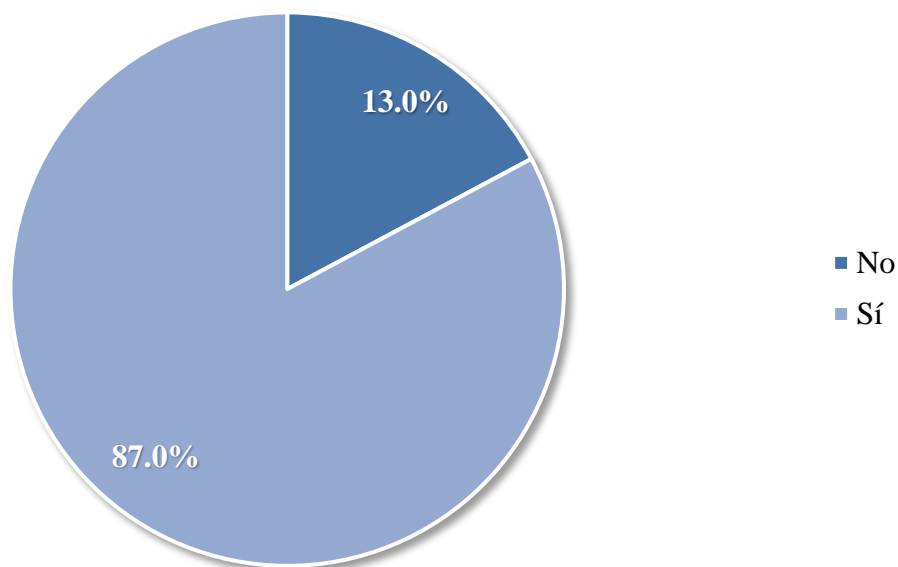
Tabla 10

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	22	13,00	13,00	13,00
Si	147	87,00	87,00	100,00
Total	169	100,0	100,0	

Figura 10

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



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados de la decima pregunta para analizar la segunda hipótesis específica se muestran en la tabla 10 y en la figura 10, resaltando que un 87% de los trabajadores consideró que en la empresa donde laboran si se revisan los correos y servicios de mensajería electrónica que usted dispone de forma institucional, en contraparte un 13% reconoció que no se revisan los correos y servicios de mensajería.

CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS: Finalmente, los resultados para la segunda hipótesis específica muestran que los trabajadores de la empresa privada JRC Ingeniería y Construcción S.A.C. perciben que la mencionada empresa no cumple con respetar el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Los trabajadores de esta empresa mediante sus respuestas han evidenciado que la empresa ha realizado un mal uso de su poder de dirección vulnerando el secreto de las comunicaciones de los trabajadores, por lo cual las malas practicas de esta empresa muestran que se ha vulnerado el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones.

4.2. Discusión de resultados

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta hipótesis alternativa general que establece que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Alonso (2019), Guzmán (2020), Toyama (2012) (2018), Cossio (2016), los cuales coinciden que; el empleador cuenta con el poder de dirección para un correcto funcionamiento de la empresa, pero estas medidas adoptadas tienen que ser proporcionales para cada caso y estas van estar limitadas por los derechos fundamentales por eso es aplicable el test de proporcionalidad.

Alonso (2019), Lanzadera (2017), Toyama (2016) (2018) en concordancia a nuestros resultados obtenidos en la presente investigación quienes señalan que “relación laboral la parte empresarial siempre va a ostentar una posición de superioridad frente a los trabajadores. Esta situación de superioridad en ningún caso amparará el abuso, el trabajador nunca deberá soportar intromisiones que no se ajusten a lo determinado por las leyes y la jurisprudencia, mediante el respeto a la intimidad”.

García (2020), Vásquez (2017) y Estrada (2019) sus resultados concuerdan con los resultados obtenidos en la presente investigación al indicar lo siguiente, El derecho a la intimidad del trabajador es un derecho fundamental de carácter inespecífico. La ausencia de control sobre los empresarios vulnera el derecho a la intimidad del trabajador se exige una protección especial debido a que los poderes del empleador pueden incidir de forma negativa en el desenvolvimiento de estos derechos. Estos autores van a señalar que el derecho a la intimidad debe ser protegido ya que el poder de dirección que tiene el empleador puede vulnerar este derecho fundamental. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Con respecto a los hallazgos encontrados se acepta nuestra hipótesis específica uno que establece que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador al implementarse las cámaras de videovigilancia en el vestuario de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que señala Alonso (2019), Castro (2019) que concuerdan que, el derecho a la intimidad del trabajador puede verse vulnerado por los sistemas de control empleados por el empresario, entre ellos la instalación de cámaras de videovigilancia u otros aparatos de grabación del sonido que permitan captar conversaciones estos van a tener un alto potencial de vulneración de los derechos fundamentales los trabajadores, particularmente de su derecho a la intimidad o a la vida privada por ello deberá analizarse tanto el sistema en sí como la utilización que hace el empleador de este sistema.

Toyama (2018) concuerda con lo que señala el Tribunal Constitucional que ha establecido lo siguiente “que el derecho a la intimidad 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”. Es claro que el empleador en el ejercicio de su poder de dirección tiene la facultad de controlar, fiscalizar entre otros para poder tener un adecuado funcionamiento de la empresa lo cual también se encuentra amparado en nuestra constitución, pero esta facultad es limitada cuando se vulnera los derechos fundamentales ya que al implementarse cámaras de videovigilancia en lo que son los vestuarios de los trabajadores existiría una clara vulneración al derecho a la intimidad del trabajador.

Por otro lado, en lo que respecta a nuestros hallazgos encontrados se acepta nuestra Hipótesis específica segunda que señala que el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones al ingresar sin el consentimiento del trabajador al correo electrónico institucional otorgado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que señala. Charruti (2016) 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. 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”

Bojorquez (2018), 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. 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)” .

Cabe señalar que la presente investigación guarda relación con lo señalado por el El Tribunal constitucional en la aplicación de la sentencia N° 1058 – 2004- AA/TC. En donde señala que la relación laboral no puede desconocer derechos fundamentales y que este se respeta ante los vacíos legales que pueda existir. “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). Ello es acorde con lo que nuestra investigación señala.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado en la presente investigación que las medidas adoptadas por el empleador en el ejercicio de su poder de dirección afectan el derecho a la intimidad del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.
2. Se concluyo que la implementación de cámaras de videovigilancia en el Área del vestuario transgrede el derecho a la intimidad de los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018 lo cual no permiten que el trabajador goce de su derecho a la intimidad respecto al cambio de su vestuario.

De tal manera 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 verificado que el ingreso sin consentimiento del trabajador a los correos electrónicos corporativos entregados por el empleador vulnera el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.
4. El poder de dirección tan igual como otros derechos no son absolutos en la medida que su empleo o uso no puede transgredir el ejercicio de derechos inespecíficos de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que los empleadores adopten medidas que no transgredan el derecho a la intimidad de los trabajadores.
2. Si bien el empleador debe ponderar el derecho a la seguridad que ostentan para poder resguardar y cuidar sus bienes, se recomienda que la instalación de cámaras de vigilancia se implemente en lugares o espacios donde no se vulnere de manera directa el derecho a la intimidad del trabajador o en su defecto establecer otras medidas, como la implementación de un personal de seguridad, un detector de metales, entre otros, que permitan un adecuado control por parte del empleador.
3. Se recomienda regular en el reglamento interno o directivas de la Empresa la forma de uso de los correos corporativos, así como medidas adoptar por la empleadora en caso que tenga indicios de su mal uso.
4. Se recomienda que las medidas a emplear en función al poder de dirección respalden el ejercicio de los derechos inespecíficos de los trabajadores y evaluando la proporcionalidad de la medida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonio (2020) Derecho a la intimidad del trabajador: Universidad Complutense de Madrid-España.
- Alonso, R. (2019). El derecho a la intimidad del trabajador y el poder de control empresarial. [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23569/%22El derecho a la intimidad del trabajador y el poder de control empresarial%22.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23569/%22El%20derecho%20a%20la%20intimidad%20del%20trabajador%20y%20el%20poder%20de%20control%20empresarial%22.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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.
- Bojorquez, D. A. (2018). Derechos fundamentales del trabajador frente al poder de dirección del empleador: caso correo electrónico. Lima: Universidad Federico Villareal.
- Bruno, E. (2019). El Poder De Dirección Del Empleador Y La Intervención De Las Comunicaciones Privadas Del Trabajador En El Derecho Laboral Peruano – 2019. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3612/T033_46949062_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, J. (2019). Nuevos Sistemas De Control Del Empleador En Chile Y Respeto A La Vida Privada E Intimidad Del Trabajador. Revista Iberoamericana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social, 19. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/46/43>
- 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.
- Cossio L.(2016) El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores : Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima.
- Delgado R.(2019), Las normas sobre protección de datos y los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores en la implementación de la videovigilancia laboral: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Dolorier, F. (2008). Estudios de investigación metodológica. Procesos y técnicas. Lima: Atena.
- Dos Santos, L. (2010). Metodología de la Investigación. Sao Paulo: BPS.
- Estrada, F. (2018). Estudios normativos del derecho laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Fernández, C. (1989). Derecho constitucional. Buenos Aires: Ariel. Ferrajoli, L. (1997). Derecho y Razón. Madrid: Trotta.
- García, E. (2020). Análisis del Derecho a la Intimidad con relación al despido del trabajador en la Legislación Laboral peruana actual.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61803/García_AEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, V. (1997). Análisis sistemático de la constitución de 1993. Lima: Fondo de desarrollo editorial.
- Guzmán, F. (2020). El derecho de control del empleador frente al derecho a la intimidad de los trabajadores: una visión desde la óptica del teletrabajo en Ecuador.
<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/10116/1/136364.pdf>
- Hernandez, R. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas (3rd ed.). McGraw-Hill.
- 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>
- Lanzadera (2017) La eficacia del derecho a la intimidad en el entorno digital y su protección especial referencia a la relación laboral- Universidad Autónoma de Madrid-España.
- Luque, M. (1999). Los limites Juridicos de los poderes empresariales en la relación laboral . Barcelona: Ed. Bosch.
- 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.
- Moran (2007) El derecho a la intimidad de los trabajadores: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso-España.
- Muñoz, L. (2018). Proteccion Penal De La Intimidad Personal En Las Redes Sociales.
- 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.
- Piedrahita, L. (2014). Derecho Laboral. Lima: UNMSM. Porras, L. (2001). Investigación científica. Bogotá: Themis.
- Quiroga, H. (1995). Los derechos su defensa ante humanos y la justicia. Bogotá: Temis S.A
- 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

- 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
- Toyama, J. (2018). Análisis teórico de las instituciones procesales del derecho laboral. Lima: Editorial Grijley.
- Touraine, Y. (1994). Fuentes del derecho Laboral. Buenos Aires: UBA
- Valderrama, S. (2014). Metodología de la investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- 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

ANEXO 1**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 afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>-¿De qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador al implementarse las cámaras de videovigilancia en el vestuario de la empresa JRC</p>	<p>GENERAL:</p> <p>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.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>-Establecer de qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador al implementarse las cámaras de videovigilancia en el vestuario de la empresa JRC</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>ESPECÍFICAS</p> <p>-El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador al implementarse las cámaras de videovigilancia en el vestuario de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018.</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Poder de dirección del empleador</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Derecho a la intimidad del trabajador</p>	<p>-Poder de mando del empleador.</p> <p>-Poder de control del empleador.</p> <p>-Poder de verificación del empleador.</p> <p>-Derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>- Análisis y síntesis</p> <p>- Inducción y deducción</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica</p> <p>Jurídico Social</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Nivel Descriptivo-Explicativo</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 JRC ingeniería y construcción SAC que constituyen la cantidad de 300. -Sede Brocal.</p>

<p>Ingeniería y Construcción SAC 2018.</p> <p>?</p> <p>-¿De qué manera afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones al ingresar sin el consentimiento del trabajador al correo electrónico institucional otorgado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC.?</p>	<p>Ingeniería y Construcción SAC 2018.</p> <p>-Determinar de qué manera afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones al ingresar sin el consentimiento del trabajador al correo electrónico institucional otorgado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC.</p>	<p>-El poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones al ingresar sin el consentimiento del trabajador al correo electrónico institucional otorgado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018.</p>		<p>-Derecho a la intimidad personal del trabajador.</p>	<p>MUESTRA</p> <p>La muestra se encontrará constituida por 169 trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, de acuerdo a la fórmula-Sede Brocal.</p> <p>Se utilizó el muestreo aleatorio simple, por el hecho de que todos los elementos de la población pueden ser parte de la muestra.</p> <p>TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS:</p> <p>Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuestionario.</p>
---	---	---	--	---	---

ANEXO 2
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Poder de dirección del empleador	Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las tareas, dictar las ordenes correctas para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente en los parámetros de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (Bruno, 2019).	El empleador tiene las facultades para dictaminar tareas, órdenes y supervisar a los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, ya que estos últimos prestan sus servicios para un régimen laboral.	Poder de mando del empleador.	Exigencias excesivas.	Nominal
			Poder de control del empleador.	Dirección en general.	
				Pedidos contradictorios.	
				Sanciones.	
			Poder de verificación del empleador.	Suspensiones.	
				Observaciones de supervisión.	
				Vigilancia	
Control					
Registro de actividades.					
Derecho a la intimidad del trabajador	La intimidad es la información propia y oculta para uno mismo, información que con el avance de la tecnología se hace cada vez “más accesible” y por tanto vulnerable (Muñoz, 2018).	La intimidad de cada trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, es información propia de cada uno, que no puede abrirse a los demás sin su propio consentimiento.	Derecho a la intimidad en el uso de vestuarios por parte del trabajador.	Protección del derecho.	Nominal
			Derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador	Derecho personalísimo del trabajador en el área laboral.	
				Esfera jurídica.	
				Consentimiento.	
				Información confidencial.	
Hostigamiento personal.					

ANEXO 3
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Poder de dirección del empleador	Poder de mando del empleador.	Exigencias excesivas.	1,2,3	Nominal
		Dirección en general.		
		Pedidos contradictorios.		
	Poder de control del empleador.	Sanciones.	4,5,6	
		Suspensiones.		
		Observaciones de supervisión.		
	Poder de verificación del empleador.	Vigilancia	7,8,9	
		Control		
		Registro de actividades.		
Derecho a la intimidad del trabajador	Derecho a la intimidad en el uso de vestuarios por parte del trabajador.	Protección del derecho.	10,11,12	
		Derecho personalísimo del trabajador en el área laboral.		
	Derecho al acceso de las historias clínicas del trabajador	Esfera jurídica.	13,14	
		Consentimiento.		
	Derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador	Información confidencial.	15,16	
		Hostigamiento personal.		

ANEXO 4**CUESTIONARIO****CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JRC
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN SAC**

Objetivo: Analizar las opiniones de los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, sobre las causas que permiten la vulneración del Derecho a la Intimidad con relación al poder de dirección del empleador.

Consigna: El cuestionario pretende determinar la pertinencia de los argumentos jurídicos que conllevan a la vulneración del Derecho a la Intimidad con relación al poder de dirección del empleador. Su opinión veraz será de gran ayuda para el manejo de nuevos mecanismos de ayuda.

Datos Generales del encuestado:

Cargo. _____

Años de experiencia en el cargo. _____

Área donde trabaja. _____

1. ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de dirección del empleador respecto el derecho a la intimidad?
 - a) Si
 - b) No
2. ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de control del empleador en relación al derecho a la intimidad?
 - a) Si
 - b) No
3. ¿En la empresa en donde labora existe una adecuada aplicación del poder de verificación del empleador en función al derecho a la intimidad?
 - a) Si
 - b) No
4. ¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder dirección sistemas de videovigilancia afectando su derecho a la intimidad?

- a) Si
 - b) No
5. ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la intimidad personal del trabajador?
- a) Si
 - b) No
6. ¿En la empresa en donde labora utiliza los sistemas de videovigilancia en lugares inadecuados afectando el derecho a la intimidad?
- a) Si
 - b) No
7. ¿En la empresa en donde labora utiliza como parte de su poder de control adecuadamente las tecnologías de la incomunicación en relación al derecho a la intimidad?
- a) Si
 - b) No
8. ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho al secreto de las comunicaciones privadas del trabajador?
- a) Si
 - b) No
9. ¿En la empresa en donde labora existe un respeto irrestricto del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones con respecto a su correo institucional
- a) Si
 - b) No
10. ¿En la empresa en donde labora se revisan los correos y servicios de mensajería electrónica que usted dispone de forma institucional?
- a) Si
 - b) No