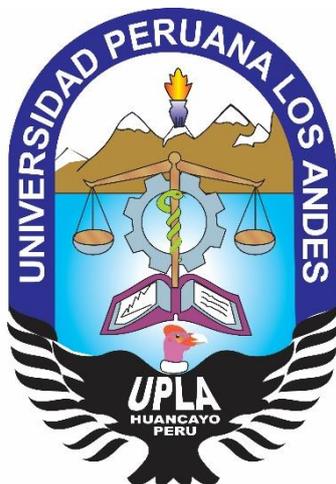


# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

### Escuela Profesional de Derecho



## TESIS

Título	: <b>CRITERIOS DE FISCALIZACIÓN DEL EMPLEADOR PARA SUS TELETRABAJADORES EN EL ESTADO PERUANO</b>
Para Optar	: <b>TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO</b>
Autora	: <b>ROSSI FIORELLA MENDOZA VILCAHUAMAN</b>
Asesor	: <b>Abog. EDITH ALEJANDRINA CHACHI VICUÑA</b>
Línea de Investigación Institucional	: <b>DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS</b>
Fecha de Inicio y de Culminación	: <b>NOVIEMBRE 2020 A MAYO 2021</b>

**HUANCAYO – PERÚ**

**2021**

### **DEDICATORIA**

Dedico la presente investigación a mis padres quienes me brindaron su apoyo incondicional, durante el desarrollo de toda mi etapa profesional.

### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres, por ser el soporte durante toda la realización de la investigación, ya que gracias a sus constantes alientos pude salir victoriosa en los momentos más adversos.

Así como también agradezco, al Mg. Pierre Moises Vivanco Nuñez por su asesoría y apoyo en la concretización del presente proyecto.

## CONTENIDO

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I: DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>15</b>
1.1. Descripción del problema.....	15
1.2. Delimitación del problema.....	17
1.2.1. Delimitación espacial.....	17
1.2.2. Delimitación temporal.....	17
1.2.3. Delimitación conceptual .....	18
1.3. Formulación del problema .....	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2. Problemas específicos .....	18
1.4. Propósito de la investigación.....	19
1.5. Justificación.....	19
1.5.1. Social.....	19
1.5.2. Teórica .....	20
1.5.3. Metodológica .....	20
1.6. Objetivos de la investigación .....	22
1.6.1. Objetivo general.....	22
1.6.2. Objetivos específicos .....	22
1.7. Importancia de la investigación.....	22
1.8. Limitaciones de la investigación .....	23

<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>24</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	24
2.1.1. Internacionales .....	24
2.1.2. Nacionales.....	29
2.1.3. Locales .....	39
2.2. Bases teóricas de la investigación .....	40
2.3. Definición de conceptos .....	99
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>101</b>
3.1. Metodología .....	101
3.2. Tipo de estudio .....	103
3.3. Nivel de estudio.....	103
3.4. Diseño de estudio .....	104
3.5. Escenario de estudio.....	105
3.6. Caracterización de sujetos o fenómenos .....	106
3.7. Trayectoria metodológica.....	106
3.8. Mapeamiento .....	107
3.9. Rigor científico.....	109
3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	109
3.10.1. Técnicas de recolección de datos .....	109
3.10.2. Instrumentos de recolección de datos .....	109
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>111</b>
3.1. Resultados de la hipótesis uno .....	111
3.2. Resultados de la hipótesis dos.....	124
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>127</b>
4.1. Discusión de los resultados de la hipótesis uno .....	127
4.2. Discusión de los resultados de la hipótesis dos.....	141

4.3. Discusión de la hipótesis general .....	149
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE MEJORA .....</b>	<b>156</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>159</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>160</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>161</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>174</b>
Matriz de consistencia.....	175
Instrumentos .....	176
Proceso de transcripción de datos .....	177
Proceso de codificación.....	179
Proceso de comparación de entrevistas, observación y análisis documental.....	182
Compromiso de autoría .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

La presente investigación tiene como **objetivo general** la determinación de los criterios de fiscalización del empleador respecto a su teletrabajador en el ordenamiento jurídico peruano, siendo, nuestra **pregunta general** de investigación: ¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?, y nuestra **hipótesis general**: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores **se relacionan de manera ineficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado peruano”; asimismo, guarda un **método de investigación** de corte jurídico dogmático, haciendo uso de un método general hermenéutico, de igual modo, presenta un tipo de investigación básico o fundamental, con un nivel correlacional y un diseño observacional, por esta razón, nuestra investigación utilizará la técnica del análisis documental de leyes, códigos, sentencias y libros doctrinarios que serán procesados mediante la argumentación jurídica a través de los instrumentos de recolección de datos como la ficha textual y de resumen; asimismo, la tesis llega a los **siguientes resultados**: Nuestra legislación peruana no tiene claros los límites de fiscalización en el teletrabajo; finalmente la **conclusión** más importante de la investigación fue: La fiscalización al trabajador en su propio hogar resulta excesivo vulnerando el derecho a la intimidad del teletrabajador, por tanto urge la regulación de dicha figura.

**Palabras claves:** Teletrabajo, fiscalización, relación laboral, derecha a la intimidad, derecho fundamental.

## ABSTRACT

The present research has as its general objective the determination of the employer's control criteria with respect to its teleworker in the Peruvian legal system, being our general research question: How are the devices on the control of teleworkers related to the law? to privacy in the Peruvian State ?, and our general hypothesis: "The devices on the control of teleworkers are inefficiently related to the right to privacy in the Peruvian State"; Likewise, it maintains a research method of a dogmatic legal nature, making use of a general hermeneutical method, in the same way, it presents a type of basic or fundamental research, with a correlational level and an observational design, for this reason, our research will use the technique of documentary analysis of laws, codes, judgments and doctrinal books that will be processed through legal argumentation through data collection instruments such as the textual and summary file; Likewise, the thesis reaches the following results: Our Peruvian legislation does not have clear limits of supervision in teleworking; Finally, the most important conclusion of the investigation was: The inspection of the worker in his own home is excessive, violating the teleworker's right to privacy, therefore the regulation of said figure is urgent.

**Keywords:** Telework, control, employment relationship, right to privacy, fundamental right.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito principal el determinar la relación entre los dispositivos sobre la fiscalización del teletrabajo que se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico peruano, mediante la Ley N° 30036 “Ley del Teletrabajo” y Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprueba su reglamento, y el derecho a la intimidad; concluyendo, por ende, si dicha relación resulta ser eficiente o no, para este fin convenimos pertinente, realizar un análisis profundo de las definiciones, características, fundamentos y otros, tanto del teletrabajo como del derecho a la intimidad, siendo este último un derecho fundamental que le asiste al trabajador.

Bajo ese contexto, analizaremos a la figura jurídica del teletrabajo desde sus orígenes, así como también estudiaremos la forma en que se lleva a cabo la fiscalización en esta nueva modalidad de vínculo laboral, haciendo para ello especial énfasis a la potestad de fiscalización que poseen los empleadores indicando así de donde proviene dicha potestad. Seguidamente, observaremos los principales dispositivos (videovigilancia) mediante los cuales los empleadores de una relación de teletrabajo fiscalizan a sus trabajadores.

De igual forma, desarrollaremos un exhaustivo del derecho a la intimidad, señalando para ello cuales son los derechos que le sirven de fundamento, sus principales características, así como las principales dimensiones que dicho derecho posee. Finalmente, entramos a tallar en la disyuntiva que surge entre la potestad de fiscalización que le asiste a los empleadores y el derecho a la intimidad personal que les asiste a los trabajadores.

Asimismo, cabe mencionar que la presente investigación se encuentra compuesta por seis capítulos, las mismas que a grandes rasgos pasamos a detallar. **El primer capítulo** se denomina Planteamiento del problema, aquí es donde se desarrollan tópicos como la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, la justificación, entre otros.

En éste primer capítulo se pone énfasis a la formulación del problema, la cual tiene como pregunta general: ¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?; asimismo, en el objetivo general de la investigación, el cual es: Analizar la manera en que se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado peruano, y finalmente presentar la hipótesis general: “Los dispositivos sobre fiscalización de teletrabajadores se relacionan de manera ineficiente con el derecho a la intimidad en el Estado peruano, porque no existe parámetros sobre dicha actividad”, la cual será sometida a una contrastación.

Seguido a ello, el **capítulo dos** denominado Marco Teórico se desarrollan los antecedentes a nuestra investigación, esto con el único objetivo de observar los trabajos que preceden al nuestro y saber hasta dónde ha quedado el status de las investigaciones; es decir, hasta donde o qué punto se conoce sobre el teletrabajo y su fiscalización (que es la variable independiente) figura que se encuentra regulada mediante Ley N° 30036 y su respectivo reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR, y su relación con el derecho a la intimidad personal (que es la variable dependiente), esto pues, debido a que en la actualidad son muchas más empresas las que deciden trasladar su vínculo laboral tradicional a la del teletrabajo. Necesitando para ello ejercer la potestad que dichas empresas tienen de fiscalizar las labores de sus teletrabajadores; empero al no estar regulado dicho acto mediante la Ley N°

30036, trae como consecuencia la vulneración de la intimidad del trabajador, ello pues, existen dispositivos de fiscalización que al ser usados estarían vulnerando la intimidad en el hogar del teletrabajador, como se da en el caso de la instalación de cámaras de video vigilancia; asimismo, se detallan las bases teóricas de la investigación, las cuales se profundizaron y sistematizaron de acuerdo a las variables de investigación.

En el **capítulo tres** que lleva por título Metodología es donde se desarrollan y describen las formas en cómo se procederá a recabar información y cómo se procesará la información, de tal manera que para nuestro caso en particular, se utilizó el método general de la hermenéutica, como métodos específicos se utilizaron el método exegético, así como el método sistemático lógico; de igual manera, se utilizó un tipo de investigación básico o fundamental, un nivel descriptivo; por ende, en cuanto al diseño de nuestra investigación es observacional y transaccional, luego se utilizó la técnica del análisis documental juntamente con su instrumento que es la ficha textual, de resumen y bibliográfica.

El **capítulo cuatro**, es denominado Resultados, ello por cuanto es aquí donde se pone en evidencia de manera sistemática los datos que serán utilizados para el debido análisis y discusión a fin de llegar a una contrastación de hipótesis, es en éste capítulo donde por cada hipótesis específica se ha logrado sistematizar toda la información recabada en las bases teóricas para luego realizar un examen crítico académico, donde los principales resultados son:

- La era de la información trajo consigo una gran influencia en la organización de las labores de los trabajadores, esto gracias principalmente a la aparición de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), mediante las cuales se estaría llevando una nueva forma de vínculo laboral, cuyo principal rasgo sería el desarrollo de la prestación

de servicios mediante el uso de nuevas tecnologías, en consecuencia, se origina el teletrabajo.

- Tras analizar las definiciones aceptadas por la doctrina internacional, la OIT y la definición aceptada por nuestro ordenamiento jurídico, tenemos que, el teletrabajo debe ser entendido como una modalidad especial de trabajo subordinada, siendo esta última una de sus principales características, asimismo dicha labor debe ser llevada a cabo sin la presencia física del teletrabajador, es decir, el trabajo que éste último desempeñe deberá ser realizado a distancia, usando las TIC únicamente para fines de control y supervisión
- Al ser el derecho a la intimidad un derecho de carácter fundamental es una norma superior o de mayor rango en comparación de otras normas de rango legal o infra legal, por tanto, la estructura de la sociedad no puede vulnerar dicho derecho, más aun si tenemos en consideración que nos encontramos en un Estado Constitucional de Derecho, donde en caso de no existir el concepto de un determinado derecho, este deberá recurrir a la interpretación constitucional misma que no puede ir más allá o en contra de los principios contenidos en la Constitución Política.
- La intimidad es un derecho fundamental que le asiste a toda persona, asimismo este se encuentra íntimamente vinculado con otros derechos fundamentales como lo son: la vida, la libertad, la dignidad entre otros. Su esfera de protección rodea la vida más privada de la persona frente a la injerencia o conocimiento de terceros, dicha esfera comprende elementos físicos como instrumentales, salvo excepciones establecidas por Ley.

El **capítulo cinco** titulado Análisis y discusión de los resultados, es donde ya se realiza por cada hipótesis específica una valoración de juicio con toda la información sistematizada a fin de llegar o arribar a conclusiones lógicas argumentativas y poder contrastar las hipótesis específicas y luego la hipótesis general, siendo las principales discusiones fueron:

- Nuestra legislación peruana no tiene claros los límites de fiscalización mediante la Ley N° 30036 y que lo prescrito el artículo 6, literal b) de su reglamento resulta ser poco eficiente, surgiendo así una gran problemática cuya principal interrogante es hasta qué punto es factible la supervisión al teletrabajador mediante el uso de las TIC, entre ellos la video vigilancia que consideramos la más invasiva.
- Pretender fiscalizar al trabajador en su propio hogar resulta excesivo respecto a los límites de la fiscalización del teletrabajo, ello pues, dichos límites encuentran su origen en el derecho a la intimidad personal mismo que tiene sus bases en derechos de primera ratio como lo son el derecho a la vida, la libertad y la intimidad.
- Asimismo, no es factible justificar la exposición de la intimidad del teletrabajador en base al deber que tiene el empleador de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, siendo dicho argumento justificable únicamente en caso de instalación de cámaras dentro del centro laboral (lugares transitados o públicos). En consecuencia, la vigilancia excesiva dentro del hogar del teletrabajador no encuentra justificante alguna, ello pues existen medios alternativos de igual idoneidad para la supervisión de labores, es por ello que recomendamos preciso que la fiscalización del empleador sea proporcional, contrario sensu, se estaría vulnerando el derecho a la intimidad del teletrabajador bajo una justificación que resulta incongruente, en otras palabras, estaríamos frente a una problemática que supondría llegar a un ámbito extra laboral cuyo eje central no es la relación laboral *per se*.

- Así como la evolución de la tecnología generó problemas en la fiscalización del teletrabajo puesto que chocó con el derecho a la intimidad personal del teletrabajador, asimismo, de la mano de la misma constante evolución de la tecnología encontramos su solución. Por ende, afirmamos que a la videovigilancia en el hogar del teletrabajador resulta invasiva e incongruente con el respecto a la intimidad y dignidad del teletrabajador, ello pues existen otros medios tecnológicos que permiten obtener el mismo resultado.

Finalmente, se exponen las conclusiones y las recomendaciones, las cuales están expuestas en orden sistemático, es decir, que existe una conclusión por cada hipótesis específica y general, al igual que las recomendaciones, que en nuestro caso fueron cinco en cada uno.

Esperando que la tesis sea de provecho a la comunidad jurídica, deseamos que siga sometiéndose a debate para incrementar y perfeccionar nuestra posición académica.

## **CAPÍTULO I: DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Nuestro país promueve el teletrabajo enfocándolo desde un punto de vista inclusivo, es decir, más que verlo como una modalidad que contribuye con el éxito empresarial y el progreso social, es visto como una herramienta idónea que coadyuva en gran medida a las poblaciones vulnerables, como por ejemplo: los discapacitados, quienes se ven imposibilitados de forma física a la realización de un trabajo, ello pues, realizar una prestación de servicios de carácter laboral conlleva también el traslado constante del trabajador a su centro de labores, traslado que para un discapacitado resulta ser muchas veces una tarea titánica. Es aquí donde el teletrabajo representa una solución, pues, entre sus principales rasgos se destaca que, dicha modalidad se realiza haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación también llamadas TIC, dicho de otra manera, no es necesaria la presencia física del trabajador.

Ahora bien, a pesar de todos los esfuerzos del Estado por promover el teletrabajo, este no tuvo mucho arraigo en nuestro país, esto pues existe cierto temor al cambio el cual se encuentra más presente en el sector privado que en el sector público. Sin embargo, debido a los acontecimientos penosos ocurridos en el presente año a causa de la rápida propagación mundial del COVID-19 y las fuertes repercusiones que esto trajo consigo, entre ellas las de carácter laboral, el país cayó en la necesidad de recurrir al teletrabajo, esto porque dicha modalidad resulta ser idónea a las medidas restrictivas dictadas por el Estado, aumentando así la cantidad de empresarios que cambiaron su relación laboral convencional a la del teletrabajo.

Entonces, resulta urgente realizar una exhaustiva revisión de la actual regulación de esta modalidad de trabajo, ello pues consideramos que ésta resulta ser rígida e intensa, haciendo que su aplicación genere barreras respecto al ejercicio pleno de los derechos que le asisten al empleador y trabajador (derecho a la fiscalización y el derecho a la intimidad respectivamente).

En cuanto a la fiscalización del teletrabajo, consideramos a este como un derecho, por cuanto, esta encuentra su origen en el elemento esencial del contrato de trabajo “Subordinación” mismo que hace acto de presencia en el teletrabajo. De dicho elemento se sustrae el poder de dirección ejercido por el empleador respecto de su teletrabajador, por ende, y aunque no esté expresado de forma literal mediante ley, se entiende que éste tiene el derecho de supervisar y/o fiscalizar la realización del servicio prestado por el teletrabajador, mismo que debido a la naturaleza del teletrabajo, debe ser realizado a través de las TIC; sin embargo, la Ley que regula el teletrabajo no es precisa y clara en cuanto a los criterios de fiscalización por parte de los empleadores, generando con ello la posibilidad de vulnerar derechos al momento de ejercer dicha fiscalización, como por ejemplo: la instalación de cámaras de vigilancia en la casa del teletrabajador, misma que estaría trasgrediendo el derecho a la intimidad que asiste al trabajador.

En consecuencia, consideramos que en la Ley N° 30036 “Ley que Regula el Teletrabajo” y en el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba su Reglamento, no existe la claridad suficiente en cuanto a los criterios para llevar a cabo la fiscalización de los teletrabajadores, en otras palabras, no existen los lineamientos suficientes que permitan la correcta implementación dicha modalidad, carecimiento que estaría permitiendo de forma tácita la vulneración de otros derechos.

Estando a lo mencionado, planteamos la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado Peruano?

## **1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La presente investigación, por ser de naturaleza jurídica dogmática, realiza un especial enfoque en figuras e instituciones jurídicas. En un primer momento, nos concentramos en analizar la institución jurídica del Teletrabajo que se encuentra regulada mediante la Ley N° 30036, específicamente en la fiscalización de esta y a pesar de que esta última no se encuentre regulada de forma expresa en nuestro ordenamiento jurídico, si se puede extraer como una potestad del empleador al ejercer su poder de dirección respecto a su teletrabajador, mismo que es esencial para la existencia del elemento esencial del trabajo “subordinación”; asimismo, la fiscalización de dicha modalidad de trabajo va a ser correlacionada con el Derecho Fundamental a la Intimidad, mismo que se encuentra regulado en el artículo 2° inciso 7 de nuestra Constitución Política, así como también se encuentra regulado en el artículo 6, inciso b), del Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036 . Bajo ese mismo orden de ideas, el espacio de investigación será en el territorio peruano, esto pues las normas que regulan las instituciones antes mencionadas son de cumplimiento dentro del territorio peruano.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

Conforme a lo anteriormente explicado, ya que el proyecto de tesis es de naturaleza dogmática jurídica, ello hace que la relación entre las instituciones: Fiscalización del Teletrabajo y el Derecho a la Intimidad bajo análisis deben hacerse con la mayor vigencia que

detentan las leyes peruanas en cuestión; asimismo, debido a la naturaleza del presente proyecto, se deberá hacer teniendo en consideración los nuevos aportes realizados hasta la fecha al positivismo jurídico; es decir, hasta el año 2020, toda vez que hasta este momento ambas variables se encuentran en vigencia como lo es la Ley N° 30036 y su respectivo Reglamento y la Constitución Política del Perú.

### **1.2.3. Delimitación conceptual**

En nuestro fenómeno de estudio hemos considerado dos materias, las cuales son el Derecho Laboral y el Derecho Constitucional; y para ello desarrollamos de forma específica la conceptualización de instituciones y figuras jurídicas ligadas a ellas, como lo son: teletrabajo y fiscalización del mismo, modalidades del teletrabajo y la segunda, entraremos a tallar respecto al derecho a la intimidad, derechos fundamentales y demás que resulten de relevancia, de esta manera se van a desarrollar los parámetros como parte de la elaboración de la presente investigación.

## **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1. Problema general**

- ¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?
- ¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?

## **1.4. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN**

El propósito de la investigación es determinar si existe o no relación entre la naturaleza jurídica y las medidas de protección prescritas en el artículo 22 de la Ley N° 30364. Esto pues, es sumamente importante delimitar y dejar clara la verdadera naturaleza de las medidas de protección, ya que solo así, esta podrá recibir el trato idóneo por los operadores de justicia, quienes actualmente confunden la aplicación de dichas medidas con la de las medidas cautelares, creando así confusión no solo en su aplicación sino también en su interpretación.

Este esclarecimiento ayudará en la eficacia de las medidas de protección, mismas que en la actualidad, resultan ser decepcionantes. Para ello, será necesario la implementación y/o reestructuración de todos los artículos que conciernen a la expedición y ejecución de las medidas cautelares, mismas que se encuentran contenidas en la Ley N° 30364 y su Reglamento, dicha modificación tendrá en alta estima la verdadera naturaleza de las medidas de protección.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN**

### **1.5.1. Social**

Nuestra investigación tiene como aporte jurídico a la sociedad y al Estado respecto a la correcta regulación del teletrabajo, específicamente a la fiscalización del teletrabajo realizada por los empleadores, asimismo ayudará también al rol tuitivo y protector que este tiene respecto a los derechos fundamentales que le asisten, no solo al teletrabajador sino también a los derechos del empleador, por cuanto, este último tiene el derecho a fiscalizar la correcta prestación de servicios por parte de su trabajador sin que para ello tenga que vulnerar el respeto a la intimidad que posee este último. En consecuencia, la presente investigación coadyuva a que las partes que se encuentran inmersas en un vínculo de carácter laboral bajo la modalidad

del teletrabajo, tengan claras los criterios bajo los cuales debe realizarse una fiscalización idónea del teletrabajo.

### **1.5.2. Teórica**

El aporte teórico jurídico, sería la reestructuración de la Ley N° 30036, ello en función al análisis que se realizará tanto de la primera variable “Fiscalización del Teletrabajo”, específicamente hablando sobre los dispositivos utilizados para la fiscalización de teletrabajadores en sus dos modalidades: forma completa y forma mixta; y la relación que esta guarda con la segunda variable “Derecho a la Intimidad”, es que se podrán esclarecer y determinar los criterios de fiscalización idóneos al momento de aplicar la modalidad del teletrabajo, los que son necesarios para el correcto funcionamiento de dicha institución jurídica, ello pues dichos lineamientos no existen en la norma que regula el Teletrabajo Ley N° 30036 y su Reglamento; así, después de relacionar dichas falencias bajo el lente de un Estado Constitucional de Derecho respetuoso de los derechos humanos, se propondrá la modificación de la Ley N° 30036, en la cual se especificaran los criterios de fiscalización del teletrabajo, los cuales servirán para la solución de conflicto que versen sobre la materia. Por consiguiente, el legislador, y los doctrinarios, deberán tomar en consideración lo que se desarrolle en la presente investigación, permitiendo así que la protección de derechos fundamentales como el Derecho a la Intimidad que goza el trabajador, sino también el derecho a la fiscalización que respalda al empleado, protegiendo así de forma adecuada a las partes inmersas bajo la modalidad del teletrabajo.

### **1.5.3. Metodológica**

La presente investigación tuvo como metodología, una de tipo hermenéutico jurídico al analizar las variables objetos de estudio, y por esta razón tuvo como instrumento de recolección

de datos a la ficha: bibliográfica, textual y de resumen, mismas que giran en torno a la fiscalización del teletrabajo respecto a las dos modalidades contempladas mediante la Ley N° 30036, así como alrededor del derecho a la intimidad concebida por nuestra Constitución como un derecho fundamental; así, al estar orientado a un nivel correlacional, se analizaron las características de las referidas variables y su nivel de compromiso y relación, utilizando finalmente la argumentación jurídica como principal método de procesamiento de datos, pudiendo así contrastar la hipótesis planteada.

Asimismo, se hizo uso del método analítico sintético puesto que se realizó el análisis de diferentes doctrinas que tuvieron que ver con nuestra variable X “Fiscalización del teletrabajo”, del mismo modo, con nuestra variable Y “Derecho a la intimidad”, rescatando la información que más importó a nuestro proyecto de investigación, posteriormente, se realizó la reducción de todos los nuevos conocimientos adquiridos.

De igual manera, dentro de los métodos específicos utilizados en el presente proyecto de investigación se encuentra el método exegético ya que, nos remitimos al cuerpo normativo, para descubrir cuál fue la intención del legislador al momento de incorporar el teletrabajo en el cuerpo normativo, regulándola mediante la Ley N° 30036 “Ley que Regula el Teletrabajo”, así como el derecho a la intimidad regulada mediante el artículo 2, inciso 7 de la Constitución Política del Perú.

## **1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. Objetivo general**

- Analizar la manera en que se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado peruano.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

- Identificar la manera en que se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa con el derecho a la intimidad en el Estado peruano.
- Determinar la manera en que se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta con el derecho a la intimidad en el Estado peruano.

## **1.7. Importancia de la investigación**

Es muy importante, ya que, la falta de criterios de fiscalización del teletrabajo que precisen los límites que tienen empleadores al momento de ejercer la potestad fiscalizadora sobre sus teletrabajadores (ello realizado a través del uso dispositivos brindados por las TIC), influirían negativamente respecto al derecho a la intimidad que le asiste a los teletrabajadores, por cuanto, el empleador podría incurrir en abuso de dicha potestad invadiendo así en el ámbito más íntimo y personal de su trabajador, toda vez que en la Ley N° 30036 y su Reglamento no existe criterio alguno que sirva de lineamiento para el correcto desarrollo de la modalidad especial de trabajo: Teletrabajo.

### **1.8. Limitaciones de la investigación**

Las limitantes han sido debido al estado de emergencia que atraviesa no solo nuestro país sino muchos otros países a nivel mundial, ello pues como consecuencia de la propagación del COVID-19, hecho que dificultó el conseguir una mayor diversidad de libros que versen sobre las materias que son de especial interés de la investigación. Por otro lado, al ser la fiscalización del teletrabajo un tema muy poco tocado por la doctrina no se pudo obtener la cantidad de información esperada para la posterior saturación de información requerida para una investigación de esta envergadura, sin embargo, existieron muchos autores que contribuyeron con la conceptualización del teletrabajo mismo que es necesario para la correcta correlación de información.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. Internacionales

Como investigación internacional, se tiene a la Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México, titulada: *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*, Valencia (2018), la cual fue publicada en el repositorio virtual de la Universidad Tecnológica del Perú, pp. 203-226, misma que busca **profundizar** respecto a los conocimientos del teletrabajo, ya sea en su definición, principales rasgos, así como también en el trato que esta recibe por parte de la legislación peruana, dicho resultado **se relaciona** con nuestra investigación por cuanto, precisa el trato que recibe el teletrabajo por parte de nuestro Estado, mismo que tiene una característica única respecto a los otros ordenamientos latinoamericanos, por ello es que consignamos las conclusiones siguientes:

- El teletrabajo tiene como rasgo fundamental el uso de la tecnología de la comunicación, las cuales son llamadas también TIC. Asimismo, se diferencia con el trabajo a domicilio específicamente por esta característica, es decir, no existe teletrabajo si las actividades realizadas por el teletrabajador no se realizan con el uso exclusivo de las TIC.
- La segunda característica más resaltante del teletrabajo consta en su carácter subordinado. Ahora bien, los elementos más conocidos que ayudan a afirmar la presencia de dicho elemento son: la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, de telecomunicación o análogos; así como también, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados.
- El teletrabajo en la legislación peruana tiene como principal objetivo el llegar a las poblaciones vulnerables, puesto que, mediante este tipo de trabajo se le brinda la posibilidad de acceder a un trabajo sin necesidad de desplazarse a su centro laboral.

Ayudando de esta manera a que consigan ingresos para mejorar su calidad de vida, sin embargo, esto no representa en absoluto ausencia alguna de la TIC, requiriendo por parte de su empleador las capacitaciones pertinentes.

- El teletrabajo al ser fomentado por nuestro Estado, coadyuva con la inclusión laboral, protegiendo y garantizando así el derecho al trabajo, mismo que es considerado como un derecho humano, el cual conforma la base del bienestar de la sociedad en su conjunto, así como también es parte de la realización de la persona.
- Los beneficios traídos al Estado por la inserción de nuevas tecnologías son diversos. Es por esta razón que, las políticas públicas laborales que versen sobre ellas deben elaborarse teniendo como principal fuente a los derechos humanos, como se viene adoptando en el Perú. Ello pues, debido a que nuestro país concentra el teletrabajo como una modalidad que permita a más personas el tener la posibilidad de acceder con mayor facilidad a un puesto de trabajo, protegiendo también al medio ambiente.
- La tendencia en nuestro país indica el crecimiento del uso del teletrabajo. Ello debido a que cada vez son más empresas, ya sean públicas o privadas, en adecuar sus funciones permitiendo así la aplicación del teletrabajo.

Finalmente, el artículo de investigación **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorar y contrastar que lo mencionado por la revista es cierto.

Asimismo, se tiene la investigación internacional titulada: *La eficacia del derecho a la intimidad en el entorno digital y su protección. Especial referencia a la relación laboral*, por Lanzadera (2017), sustentada en España para optar el grado de Doctor por la Universidad Autónoma de Madrid; dentro de esta investigación lo más importante es **analizar** las discrepancias que se originan entre el derecho a la intimidad y las relaciones jurídicas digitales

de manera independiente para resaltar la importancia de cada uno tiene y cambiar la visión negativa para buscar la armonización de ellas permitiendo un ejercicio óptimo de los derechos y esto **se relaciona** con nuestro tema de investigación en tanto la sociedad considera que en el ámbito laboral, la tecnología en algún momento puede llegar a afectar los derechos a la intimidad en caso no se encuentren regulados de la manera correcta, por lo que se pretende hacer el respectivo análisis de la implicancia que tiene la tecnología en el derecho a la intimidad dentro del teletrabajo, de tal suerte que, las conclusiones de dicha investigación fueron las siguientes:

- El tratamiento que se ha venido realizando a los derechos concernientes a la personalidad ha servido para encontrar su eficacia; estos derechos se desarrollan en una cultura variante por el tiempo, por lo que está sujeto a cambios. Uno de los cambios que representan más problemas es la tecnología que en ocasiones vulnera a la privacidad, en ese sentido los derechos fundamentales son medios protectores para la persona.
- El legislador no siempre sigue el ritmo de la tecnología y el desarrollo, pero no por ello se debe dejar de aplicar el derecho, tampoco se puede dejar de lado a los medios tecnológicos, resulta necesario otorgar una garantía adecuada para el correcto funcionamiento de ambos mediante la armonización sin cuestionar la primacía del derecho de las personas sobre la tecnología.
- Para la protección de algunos derechos resulta necesario ceder, pues ningún derecho es considerado absoluto, cada caso debe ser analizado de manera particular y frente a conflictos debe salir al frente el intérprete buscando la opción de balance y evitar discrepancias entre los derechos.
- En una sociedad democrática, el Estado es el encargado de velar por los derechos fundamentales en las relaciones entre los particulares, en el ámbito laboral sigue la

misma lógica de protección con algunas adecuaciones de acuerdo a la rama, teniendo como uno de los medios para solucionar los conflictos a la ponderación.

- La relación laboral manifiesta los derechos fundamentales de los trabajadores mediante el poder de dirección que faculta al empleador el control, vigilancia y dirección de sus trabajadores sin perjudicar la dignidad, intimidad y personalidad de los mismos.
- La tecnología expone de gran manera la libertad de información y expresión de las personas afectando la imagen, secreto de comunicaciones, derecho a la intimidad, entre otros. Es necesario actuar de manera preventiva garantizando el consentimiento informado y las políticas de privacidad de los trabajadores al emitir cualquier tipo de información vulnerable.
- El derecho a la intimidad se ve afectado cuando se accede a la información privada, también puede tratarse de la imagen personal o un dispositivo destinado a captar un momento para luego ser expuesto; dentro de la relación laboral, la video vigilancia se considera invasivo a la intimidad del trabajador, imagen y datos mientras no esté justificado y garantizado otorgando respeto hacia los derechos del trabajador.

Finalmente, la tesis, pese a ser de corte doctoral, **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorarse y contrastar que lo dicho por la tesista es cierto.

Otra investigación internacional es la tesis titulada: *El derecho a la intimidad y las nuevas tecnologías de la información*, por Volpato (2016), sustentada en España para optar el grado de Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla, el cual **señala** la evolución de las comunicaciones mediante la información tecnológica que terminó afectando los derechos de la intimidad en tal sentido se busca su defensa, esto **se relaciona** con nuestra investigación, en tanto aborda el derecho a la intimidad como fundamental desde el ámbito internacional,

relacionándolo con las nuevas tecnologías de la información y sus límites, por ello se arribó a las siguientes conclusiones:

- En la actualidad ha cobrado importancia el derecho a la intimidad por las diferentes vulneraciones que se han venido produciendo a causa de las nuevas tecnologías de la información.
- La intimidad se considera imprescindible para perfeccionar la libertad individual, por lo que cada persona podrá solicitar al Estado la adecuada protección jurídica, asimismo tendrá el control y disposición de sus datos frente a terceros. El respeto al derecho a la intimidad es considerado un deber social por lo que su protección estatal es obligatoria.
- Los inconvenientes más generados dentro del derecho a la intimidad son la libertad de información y expresión, reconociendo que ningún derecho es ilimitado, su ejecución presenta limitaciones previstas legalmente para llegar a una correcta armonía entre ellos, optando también por la ponderación.

Finalmente, la tesis menciona de manera expresa que la metodología planteada fue la **teórica doctrinaria** y jurisprudencia, sin plasmar detalle alguno, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorarse y contrastar que lo dicho por la tesista es cierto.

Por último, como investigación internacional tenemos a la tesis titulada: Privacidad en internet: Los derechos fundamentales de privacidad e intimidad en internet y su regulación jurídica. La vigilancia masiva, por Gonzáles (2015), sustentada en España para optar el grado de Doctor por la Universidad de Castilla-La Mancha; en esta investigación **se hace referencia** el primer lugar a los grandes avances que la tecnología ha traído con el paso de los años; sin embargo, junto a ello también se ha incrementado la vulneración de los derechos fundamentales, siendo uno de ellos, el derecho a la intimidad por la vigilancia masiva, pues se

involucra los datos personales y el secreto de las comunicaciones, esto **se relaciona** con nuestra investigación desde el punto del análisis completo del derecho a la intimidad y su vinculación positiva y negativa con la tecnología en diversos campos jurídicos de aplicación, por lo que se llegó a las siguientes conclusiones:

- La evolución de la tecnología trae consigo muchas ventajas para diversos campos, pues la mayoría de ellas facilitan la vida de los seres humanos, pero también se evidencia el aumento de control que tiene la tecnología sobre la privacidad e intimidad de las personas por un aumento de exposición de la información, ante ello la vulnerabilidad de los derechos fundamentales se considera de primordial atención.
- El tratamiento de privacidad e intimidad han variado con el tiempo, las personas de manera individual han dejado de lado la protección de tales derechos por la tecnología, nunca fue tan fácil conocer el grado académico de una persona, pues el acceso a estos datos está al alcance de todos y su protección en estos tiempos se considera necesaria, pues la misma víctima no es consciente de la información que transmite.
- Delimitar hasta dónde abarca la protección del derecho de la intimidad o privacidad es un inconveniente actual, pues todo ello se encuentra delimitado al momento de imponer una sanción, siendo necesario la evaluación de cada caso.

Finalmente, la tesis, pese a ser de corte doctoral, **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorarse y contrastar que lo dicho por la tesista es cierto.

### **2.1.2. Nacionales**

En el ámbito nacional se ha encontrado la tesis titulada “Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 – Ley que regula el teletrabajo” Cerna (2017), sustentada en la ciudad de Cajamarca para optar la Maestría en Ciencias por la Universidad Nacional de Cajamarca, la

cual tuvo como principal finalidad el resaltar las ventajas y desventajas que supone la implementación del teletrabajo, relacionándose así con nuestro tema de investigación, en tanto el autor hace hincapié especial en la complejidad de realizar la supervisión por parte del empleador o entidad pública, es así que la tesis llegó a las siguientes conclusiones:

- En lo referente a la flexibilidad, tenemos que esta constituye una estrategia empresarial orientada a enfrentar la incertidumbre del mercado y de la tecnología, realizándose para ello un mayor control del factor trabajo. Esta flexibilización incrementa el riesgo de la desnaturalización del contrato de trabajo, ello debido a que faculta al empleador el cambiar a su trabajador a una nueva modalidad, creándole a éste una incertidumbre de su actividad empresarial. Asimismo, no debemos olvidar que muchas veces esta flexibilidad laboral puede conducir a la precarización del empleo, si no es regulada correctamente, vulnerando así derechos de los trabajadores, quienes estarían laborando en una situación de inseguridad y vulnerabilidad.
- Una de las ventajas que el teletrabajo trae consigo es la reducción del hostigamiento sexual laboral; esto pues, no existe una presencia física del teletrabajador en su centro de labores, imposibilitando así dicho hostigamiento, ya que el contacto físico con el empleador se ve disminuido enormemente.
- Una clara desventaja de la aplicación del teletrabajo radica en la disminución de la posibilidad de ejercer los derechos colectivos de forma idónea, esto pues, porque se presenta la dificultad para los teletrabajadores de poder afiliarse al sindicato existente en la empresa ya que no se encuentran laborando en su centro de labores de forma física, inclusive esto dificulta la creación de un sindicato propio, ya que participar en una negociación colectiva o ejercer el derecho de huelga es muy difícil; entonces, nos encontramos frente al menoscabo de un derecho de carácter fundamental.

- Asimismo, tiene como otra desventaja, la cual gira entorno a la aplicación automática de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, ello a razón de que la localización del centro de labores no es otro que el propio hogar del teletrabajador, resultando por ello complejo que el empleador puede ejercer a cabalidad los actos que conciernen a la prevención, seguridad y salud en el trabajo.
- Como última, y más resaltante desventaja, tenemos a la complejidad al momento de realizar la inspección laboral, en el teletrabajo. Ello pues, esta no se encuentra literalmente contenida en la ley que la regula Ley N° 30036 y su Reglamento (resultando relación laboral atípica), presentando a causa de ello problemas complejos, esto pues, el domicilio del teletrabajador es de acceso restringido; y, al tener un sistema de inspección bastante limitado, contrario sensu, bastante minucioso, este puede vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador, así como también, al cuidar esta primera, vulnerar el derecho a fiscalizar que tiene el empleador. Dificultando así la fiscalización del teletrabajo de sobremanera.

Finalmente, la tesis de investigación **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorar y contrastar que lo dicho por la tesista es cierto.

Asimismo, otra tesis encontrada a nivel nacional es la titulada “El teletrabajo en el sector público peruano, 2019”, sustentada por Vásquez (2019), en la ciudad de Lima para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo, la cual realiza un análisis respecto a la acogida que ha tenido la modalidad del teletrabajo en el Perú, asimismo, observa falencias por parte del ordenamiento jurídico al momento de reglamentar el teletrabajo. Relacionándose así con nuestro tema de investigación, en cuanto refiere que el teletrabajo carece de lineamientos idóneos para su implementación por parte de los

empleadores, entre ellos las normativas referidas a la fiscalización de dicha modalidad, es así que la tesis llega a las siguientes conclusiones:

- El teletrabajo en el Perú respecto al sector privado ha realizado pocos avances, ello pues son las entidades públicas las que en su mayoría vienen implementando programas piloto del teletrabajo, ello pues, no forma parte de sus metas institucionales el desarrollar futuros puestos de teletrabajo, asimismo, no se contempla la identificación de puestos ya existentes que puedan ser aplicables al teletrabajo, y finalmente tampoco se ha determinado los sectores que podrían ser potenciales en el impulso del teletrabajo.
- Pese a que nuestro país cuenta con una ley que regula el teletrabajo, es decir, la Ley N° 30036 y su respectivo Reglamento, estas no delimitadas a través de otras disposiciones o normas complementarias, dificultando así la aplicación de la modalidad por parte del empleador o entidad pública, mismas que son sumamente necesarias para generar mayor confianza en las empresas al momento de elegir dicha modalidad.
- Las entidades públicas en su gran mayoría tienen acceso a diferentes avances tecnológicos, empero no todos ellos tienen esta suerte ello pues, existen entidades públicas que se encuentran localizadas fuera de la capital, que muchas veces carecen de equipamiento tecnológico moderno, siendo estos en su mayoría lentos y poco desarrollados, las cuales no cuentan con el presupuesto suficiente para cubrir estas necesidades tecnológicas.
- Los principales factores que pueden motivar el teletrabajo tanto en el sector público como en el privado, es la inclusión de personas menos favorecidas como lo son los discapacitados o poblaciones vulnerables, jóvenes y adultos mayores, coadyuvando así con el positivo desarrollo de la sociedad, ya que mejoraría con su aplicación la economía del país así como adyacentemente se preservaría el medio ambiente, esto como consecuencia de que el teletrabajo busca los resultados y da menos valor a la

presencia física del trabajador, reduciendo así también los gastos fijos y operativos de la entidades, pudiendo destinarlos al cumplimiento de los objetivos como empresa con relación a la sociedad, de igual manera, el teletrabajo genera una suerte de ahorro para los trabajadores, ello pues, estos no incurren en gastos de transporte y de alimentación. Y en concordancia a la popularidad de esta modalidad, se reducirá el uso de transportes en la ciudad, contribuyendo así a mitigar el efecto invernadero, y por ultimo ayudando también en mantener equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador público, mejorando de esta forma su rendimiento, productividad, y compromiso con su institución.

- Las entidades públicas tienen en sus manos en terminar con los paradigmas que no permitan considerar al teletrabajo como una opción viable, más aún si tenemos en consideración el sector salud, educación y otros de alcance nacional. Asimismo, es preciso entidades encargadas de regular la implementación del teletrabajo, así como encargadas de buscar empresas que calcen con esta modalidad de trabajo.

Finalmente, la tesis de investigación **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorar y contrastar que lo dicho por el tesista es cierto.

De igual manera, en el ámbito nacional tenemos a la tesis titulada “Ventajas y Desventajas del Teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016”, por Cano y Castro (2017), sustentada en la ciudad de Lima para optar el título en Administración y Gestión de Empresas por la Universidad Peruana las Américas, la cual se interesa en los beneficios que trae la aplicación del teletrabajo a las empresas, así como también señala el recelo que aún existe a causa de la referida modalidad. Relacionándose así con nuestro tema de investigación, por cuanto coincidimos en que el teletrabajo se presenta como una buena opción para combatir

el desempleo en el país, incentivando inclusive la inclusión de la población vulnerable. En consecuencia, la modalidad se presenta con ventajas no solo para los trabajadores sino también para los empleadores que decidan aplicarla, por tanto, la tesis llega a las siguientes conclusiones:

- Uno de los fines seguidos por el uso de esta modalidad radica en que los teletrabajadores verán armonizada su vida en el hogar y el trabajo, por su parte, la empresa buscará en bienestar de todos los integrantes de la Empresa en especial de los trabajadores.
- El trabajo a distancia o des localizado más conocido como Teletrabajo sobresale como alternativa para generar empleo, reducir costos, mejorar la productividad y conciliar la educación de los hijos con el desarrollo profesional.
- A pesar de los muchos beneficios que representa el teletrabajo, aún existe en nuestro país cierta resistencia y recelo empresarial para con su implementación como nueva alternativa de mecanismo interno, es se debe a la flexibilidad que esta trae respecto a la organización de tiempo y trabajo en el sistema productivo empresarial.
- Las empresas empleadoras ven su mayor incentivo por cuanto los teletrabajadores, debido a la naturaleza de la modalidad, representan una mayor productividad si trabajan por objetivos, de igual manera, el costo del puesto de trabajo se reduce hasta en un 50%, ello pues, representa un significativo ahorro que el trabajador realice sus actividades fuera de las instalaciones de la empresa.
- Respecto a esta novedosa modalidad de trabajo, son muchos expertos los que afirman que ésta será la nueva forma de trabajo más extendida en el futuro, avizorando su crecimiento caso totalitario a partir del año 2050; empero en la actualidad es una posibilidad ejercida por solo unos pocos empresarios.

Finalmente, la tesis de investigación **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorar y contrastar que lo dicho por las tesis es cierto.

En el ámbito nacional se ha encontrado la tesis titulada: El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores, por Cossio (2016), sustentada en la ciudad de Lima, para optar el grado de magíster por la Pontificia Universidad Católica del Perú, la cual tuvo como propósito **determinar** si el ordenamiento jurídico peruano prevé garantías eficientes que protejan el derecho a la intimidad personal frente al deber del empleador de supervisar el estado de salud de los trabajadores, lo cual **se relaciona** con la presente investigación debido a que desarrolla los alcances y límites del poder de dirección del empleador frente al derecho a la intimidad del trabajador, así la tesis llegó a las siguientes conclusiones:

- El límite del ejercicio del poder público y privado (particulares) son los derechos fundamentales, los cuales se sostienen en la dignidad del ser humano.
- En el ámbito laboral se confrontan los derechos fundamentales del trabajador y el poder de dirección del empleador, al momento de ejercer el derecho a la libertad de empresa, empero el ordenamiento jurídico peruano prohíbe cualquier afectación indebida de los derechos fundamentales.
- El Test de proporcionalidad es aplicable en caso de conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de dirección del empleador, por lo que, si se determina que se está afectando algún derecho fundamental del trabajador, con las medidas adoptadas por el empleador, le corresponderá al trabajador un beneficio mayor al que obtiene el empleador con la medida adoptada, siendo ello determinado por la autoridad jurídica correspondiente.

- El derecho a la intimidad personal es reconocido por la Constitución Política del Perú de 1993, así como en otros instrumentos internacionales reconocidos por el Perú, el cual es reconocido como un derecho fundamental de la persona, por lo que todo trabajador goza de este derecho, el cual debe ser respetado por el empleador.
- El derecho a la intimidad de cada persona protege la inaccesibilidad de terceras personas al ámbito personal, como la situación económica, estado de salud física y mental, gustos, entre otros; a diferencia del derecho al respeto de la vida privada que protege el ámbito de desarrollo de la personalidad de cada persona y la interacción del individuo dentro de la sociedad.
- El derecho a la intimidad personal no implica que el titular del derecho tenga el control de la información personal que se encuentra en la base de datos de acceso público o privado, toda vez que ello está protegido por el derecho a la protección de datos El test de proporcionalidad o juicio de ponderación es un mecanismo que se utiliza previamente a la aplicación del procedimiento que pretende realizar el empleador respecto a los exámenes médicos ocupacionales, el cual sirve para advertir si ello es perjudicial al derecho a la intimidad personal del trabajador.
- Las garantías adoptadas por el ordenamiento jurídico peruano en relación al derecho a la intimidad personal específicamente en la vigilancia a la salud se orientan a evitar actos discriminatorios en el acceso, durante y al término del vínculo laboral.

Finalmente, la tesis **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorarse y contrastar que lo dicho por la tesista es cierto.

Otra investigación (tesis) titulada fue: Las nuevas formas de materialización de la libertad de expresión y la vulneración del derecho a la intimidad de la persona, por

Rojas (2015), sustentada en la ciudad de Trujillo, para optar el grado de doctora en Derecho y Ciencias Políticas, por la Universidad Nacional de Trujillo, la cual tuvo como propósito **reconocer** de qué formas se manifiesta la libertad de expresión en el Perú, así mismo determinar si el derecho a la libertad de expresión o el derecho a la intimidad personal tiene mayor protección, **relacionándose** así con la presente investigación debido a que analiza el derecho a la intimidad personal, desarrollando así su contenido y reconocimiento en el ordenamiento jurídico peruano, así como en instrumentos internacionales, así la tesis llegó a las siguientes conclusiones:

- Actualmente existen muchas formas e instrumentos que se utilizan para obtener y compartir información, ya sea de un personaje público o privado, y se justifica en el derecho a la libertad de expresión; sin embargo, ello muchas veces menoscaba el derecho a la intimidad personal.
- La sociedad peruana establece un mayor juicio de ponderación al derecho a la intimidad respecto al derecho de libertad de expresión.
- El ordenamiento jurídico peruano no ha previsto mecanismos eficientes que protejan el derecho a la intimidad frente a los distintos medios y formas que actualmente existen para divulgar o compartir información personal.
- Frente al conflicto entre el derecho a la intimidad y el derecho a la libertad de expresión, no existe una medida uniforme que pueda ser aplicada, en cualquier caso, lo cual conlleva a una baja credibilidad del órgano judicial por parte de la población.
- Sólo en caso de tratarse de figuras públicas, las personas pueden solicitar e informar sobre datos personales que sean relevantes y necesarios conocer, de acuerdo al cargo u oficio que desempeñan.

Finalmente, la metodología que guarda la tesis es la siguiente: Es de corte científico, tiene como población a los procesos penales, constitucionales y civiles, abogados, litigantes,

magistrados, periodistas, estudiantes de derecho y ciudadanos, para lo cual utilizó el muestreo probabilístico denominado aleatorio simple. Respecto al método utilizado fue el **hermenéutico**, dogmático, jurídico, lógico, sistemático, deductivo e inductivo. Como técnicas utilizó el fichaje, análisis de contenido, encuesta, entrevista y estadística.

Otra investigación (tesis) titulada fue: Derechos fundamentales del trabajador frente al poder de dirección del empleador: caso correo electrónico, por Bojórquez (2018), sustentada en la ciudad de Lima, para optar el grado académico de maestro en Derecho Constitucional, por la Universidad Nacional Federico Villarreal, la cual tuvo como propósito señalar las principales **causas** que permiten una fiscalización o inspección del correo electrónico institucional por parte del empleador, en aplicación de las facultades que ostenta, en específico el poder de dirección, salvaguardando los derechos fundamentales del trabajador, lo cual guarda **relación** con la presente investigación debido a que desarrolla los límites del poder de dirección del empleador frente a los derechos fundamentales del trabajador, siendo relevante ello para identificar los límites del empleador para el control de asistencia de los trabajadores con la modalidad de teletrabajo, así la tesis llegó a las siguientes conclusiones:

- Actualmente es posible que los trabajadores presten sus servicios mediante el correo electrónico institucional o personal, lo cual genera el aprovechamiento de tiempo y recursos.
- Cuando el empleador accede al contenido del correo electrónico del trabajador sin previa autorización con el objetivo de fiscalizar respecto a su desempeño, vulnera su derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones
- El poder de dirección del empleador no puede ser ejercido vulnerando los derechos fundamentales del trabajador en ningún aspecto, tal es caso en las comunicaciones o documentos reservados que utiliza el trabajador para su desempeño.

- En caso el empleador pretenda sancionar a su trabajador por el mal uso del correo institucional, deberá verificar que aquella falta se encuentre regulada en el reglamento interno de trabajo.
- Es posible que el trabajador interponga una demanda de amparo cuando revisan su correo institucional sin previa autorización otorgada por este, por vulnerar su derecho a la inviolabilidad de comunicaciones, así como cuando se sanciona por una conducta que no se encuentra previamente establecida en el reglamento interno de trabajo.

Finalmente, la metodología que guarda la tesis es la siguiente: La tesis es de tipo aplicada, con un nivel de investigación **descriptivo-explicativo**, por que utilizó el método sistemático, exegético y hermenéutico.

### 2.1.3. Locales

En cuanto a la investigación local, tenemos a la tesis intitulada: La vulneración del derecho a la intimidad en el principio de publicidad registral, por Huamán (2018), sustentada en Huancayo para optar el grado de Licenciado en Derecho por la Universidad Peruana del Centro del Perú; en el cual se **evidencia** el conflicto entre el derecho a la intimidad y el uso de los datos que disponen los Registros Públicos al vulnerar la seguridad jurídica cuando se emite información indiscriminada sobre testamentos, temas financieros y comerciales, esto **se relaciona** con nuestra investigación al referirse al derecho de la intimidad como fundamental desde el punto de vista nacional e internacional y que implica cuando otros derechos colisionan con el mismo, por lo que se llegó a las siguientes conclusiones:

- En la actualidad se evidencia una contravención por parte de los registros públicos al derecho a la intimidad, pues se emite información privada sin control alguno, lo que conlleva a graves daños personales, familiares y sociales.

- Las normas actuales referidas a los registros no contemplan situaciones de vulnerabilidad de la intimidad y por ende no hay sanciones para los funcionarios de los Registros Públicos que inciden en infracciones.

Finalmente, la tesis **carece de una metodología**, por lo cual el interesado puede observar en las referencias bibliográficas el link pertinente para cerciorarse y contrastar que lo dicho por la tesista es cierto.

## **2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.2.1. Fiscalización del teletrabajo**

#### **2.2.1.1. Evolución histórica**

Con el paso de los años las empresas han ido evolucionando en armonía al desarrollo de su funcionamiento, teniendo siempre como principal objetivo el maximizar sus beneficios, en los últimos años han existido muchos cambios en las herramientas usadas para llevar a cabo sus tareas, mismos que ofrecen un gran ahorro de costos y mayores ingresos, entre los más resaltantes tenemos al teletrabajo, mismo que no requiere de la presencia del trabajador en la oficina para que éste realice sus labores, siendo ello altamente beneficioso para las empresas (Infante, A., Infante, J., Gallardo, Martínez y García, 2018, p. 88).

Podemos indicar que, la aparición de nuevas tecnologías y comunicaciones (en adelante TIC) ayudaron a facilitar la realización de tareas de los trabajadores, la cuales tomaron como denominación el teletrabajo. La gran velocidad con la que evolucionan las TIC influyó en gran medida en las competencias de los trabajadores (Infante, A. et al., 2018, p. 88).

Para mejor comprender consideramos oportuno indicar que, por las consideraciones antes referidas, el teletrabajo, o por lo menos algunos rasgos característicos de él, no hacen aparición en la edad antigua, medieval, moderna o inclusive en la edad industrial.

Ello pues, debido a que en esta última el trabajo era realizado de manera concentrada en las grandes fábricas que empezaron a surgir, sin embargo, es aquí donde hacen acto de presencia rasgos característicos del derecho al trabajo, mismos que son compartidos con el teletrabajo como lo son el trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena (Correa, 2015, pp. 2-5).

Bajo ese contexto, en cuanto a la sociedad contemporánea es posible afirmar que ésta fue una etapa marcada por el cambio en aras de la globalización, en la cual se observó una tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando así dimensiones de carácter mundial, las cuales trajeron procesos de internacionalización tanto de la política, de las relaciones económicas y financieras y de comercio. Debido a todo ello se generó una interdependencia entre diferentes países del mundo, difundiéndose así tecnologías que hacen posible la comunicación inmediata entre personas que se encuentran en diferentes países o incluso en diferentes continentes, es por ello que, se conoce a esta etapa como la era de la información (Correa, 2015, p. 5).

Dichos cambios tuvieron gran influencia en la organización de la labores de los trabajadores, ya que los avances en telemática y la aparición de tecnologías que hacen posible las relaciones interpersonales sin fronteras traen consigo una nueva figura: el teletrabajo, ello pues, porque las nuevas características que tienden a internacionalizar todo tipo de proceso

consienten y hacen posible un trabajo realizado a distancia, el cual con el apoyo de las nuevas tecnologías en telecomunicaciones es posible (Correa, 2015, p. 6).

Empero, no es hasta el año 1973, que el físico Nilles introduce el término “teledesplazamiento”, el cual tenía como objeto el incentivar el trabajo a distancia el cual sería desarrollado mediante el uso de tecnologías de telecomunicación, ello teniendo como beneficio el ahorro de energía. Es por esta razón, que en la actualidad muchos doctrinarios reconocen a dicho físico como el padre del teletrabajo (Correa, 2015, p. 7).

Posterior a ello, la figura del teletrabajo hace acto de presencia luego de que en el año 1980 en EE.UU. encabece el desarrollo basadas en una política neoliberal, misma que genera la liberación de las telecomunicaciones, modificándose así el “horario fijo” por un “horario flexible” mismo que conformó el primer indicio de flexibilización respecto de la relación entre trabajador y empleador (Correa, 2015, p. 7).

En el año 1995 el teletrabajo era considerado como una forma eficiente de ahorrar costos asimismo se conoce que algunas ciudades pertenecientes a Europa llegaron a tener 20 mil teletrabajadores en centros pilotos, posterior a ello, a finales del año 1996 se habló de un mínimo del 2% de teletrabajadores en toda Europa, cifra que vio un gran aumento a finales del siglo XX llegando a ser alrededor de 10 millones de teletrabajadores (Correa, 2025, p. 8).

En suma, el Derecho se ve obligado a un cambio y evolución constante debido a la rapidez con que evoluciona la sociedad, entre las más resaltantes tenemos a la evolución en cuanto, al desarrollo de sus tecnologías y sus maneras de relacionarse con sus congéneres. En consecuencia, resulta totalmente lógico que los laboristas tomen en cuenta estos nuevos

factores y los internalicen para una mejor protección de los derechos de los empleadores tanto como de los trabajadores. El teletrabajo es especialmente una de las principales consecuencias de esta evolución en el ámbito laboral, y eso por esta razón que es importante sus análisis.

### **2.2.1.2. Generalidades**

La noción que se tiene del teletrabajo es un tanto compleja, ello pues, resulta ser muy amplia y es precisamente por esa razón que, absorbe infinidad de definiciones al respecto, respecto a ello Ortiz citado por Saco, refiere que existen tantas definiciones de teletrabajo como manuales, artículos o documentos que versen sobre la materia (2006, p. 326)

Para mejor comprender lo que es el teletrabajo es importante señalar algunas de estas definiciones existentes sobre el teletrabajo. En un primer momento tenemos a la brindada por el físico estadounidense Nilles citado por Correa, quien define por primera vez al teletrabajo como: “Cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” (2015, p. 24).

Es decir, podemos considerar al referido autor como padre del teletrabajo puesto que, éste hace uso por primera vez del término “teletrabajo”, asimismo a partir de dicha definición podemos tener una idea de cómo comenzó a entenderse al teletrabajo, misma que era intimidante ligada al trabajo realizado mediante el uso de la tecnología.

Posterior a dicha primera definición, tenemos muchas otras, como por ejemplo la afirmada por Sanguinetti citado por Saco, que sostiene lo siguiente:

(...) el concepto de teletrabajo se vincula exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma

presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad (2006, p. 327).

Asimismo, tenemos lo señalado en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de fecha 16 de julio del año 2002, mismo que fue suscrito en Bruselas por organizaciones representantes de los empleadores, así como por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), misma que sostiene lo siguiente:

(...) forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (Saco, 2006, p. 327).

Respecto a ello, Ortiz citado por Saco, sostiene que el teletrabajo es aquel: “(...) trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena” (2006, p. 328), a diferencia de las anteriores definiciones aquí se puntualiza que el trabajo es realizado por cuenta ajena, en otras palabras, se especifica que el teletrabajador debe prestar servicios de forma voluntaria bajo la dirección de un empleador a cambio de una retribución.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), sobre el teletrabajo indica que: “Cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías” (Correa, 2015, p. 25).

Después de revisar todas las definiciones antes vertidas es posible observar que, todas ellas rondan un concepto básico del teletrabajo, mismo que se encuentra al interior del ámbito especializado del Derecho del Trabajo, esto pues, se trata de una noción aceptada a nivel internacional a través de la cual se regulan los temas que versan en material laboral (Correa, 2015, p. 25).

Bajo ese mismo lineamiento, si bien es cierto, existe una gran diversidad de entender al teletrabajo, sin embargo, en todas ellas resalta una suerte de doble entrada: la primera, que parte de la natural alusión al trabajo a distancia; la segunda, que gira en torno al tipo de trabajo prestado por el teletrabajador, es decir, ya sea esta por cuenta propia o ajena, autónomo o subordinado); y por otra parte, según la clase de tecnología requerida ya sea esta, la telemática, las telecomunicaciones o la informática (Saco, 2006, pp. 330-331).

En suma, la mayoría de las definiciones citadas se refieren al teletrabajo como un trabajo realizado a distancia, de igual manera, la mayoría asocia el teletrabajo a la utilización de la telemática y/o medios informáticos que permitan o faciliten la realización del trabajo a distancia, empero, la mitad alude al tipo de trabajo ya sea este por cuenta propia o ajena, trabajo subordinado.

Finalmente, una vez señaladas algunas de las definiciones que consideramos relevantes respecto al teletrabajo, en el acápite siguiente nos será más sencillo la definición de teletrabajo adoptada por nuestro ordenamiento jurídico.

### 2.2.1.3 Definición

Ahora bien, para entender lo que implica el teletrabajo bajo la óptica de nuestro ordenamiento peruano, convenimos necesario comenzar por señalar su significado etimológico, es así que al desentrañar sus vocablos obtenemos que el término teletrabajo procede de la unión de la voz griega “tele” que significa “lejos” misma que es usada como prefijo; y por su parte tenemos a la palabra “trabajo” que representa la acción de trabajar, misma que proviene de la palabra latina “tripaliare” de “tripalium”, que significa instrumento de tortura o yugo. Segura, referente a esto último agrega que, significa realizar una acción con esfuerzo ya sea ésta física o intelectual, de manera continuada (Correa, 2015, p. 23). De ello se puede colegir que, el teletrabajo no es otra cosa que un trabajo realizado a distancia.

El teletrabajo es una novedosa forma de organización del trabajo, más aún en estos tiempos de estado de emergencia por los cuales atraviesa el país, ha sido una herramienta de gran utilidad, misma que adiciona a la tradicional relación laboral un elemento nuevo “la distancia” (Correa, 2015, p. 24).

Para el Derecho del Trabajo, esta novedosa figura es entendida cuando un trabajador presta un trabajo a distancia, el cual es prestado a través del uso de las telecomunicaciones **bajo subordinación**.

Entre las principales razones que sostienen la afirmación presentada en el párrafo anterior tenemos a las indicadas por Saco, (2006, pp. 332-334) quien detalla las siguientes características del teletrabajo:

- a) **Trabajo no presencial**, esto quiere decir que el trabajo es realizado a distancia o desde lejos, circunstancia que impide un trabajo presencial, ya que el trabajador permanece separado de forma permanente o temporal de su centro de labores. Respecto a ello Ortiz infiere que, en el teletrabajo la actividad se desarrolla en un lugar diferente del tradicional: el domicilio, el vehículo donde el teletrabajador se traslada, etc. **Es decir, se realiza alejado del lugar donde se evalúan los resultados, apareciendo así la imposibilidad física del empleador para observar la ejecución de la prestación del servicio por parte de su teletrabajador.**

Referente a ello, al observar nuestra normativa nos percatamos que el teletrabajo puede ser confundido con el trabajo a domicilio, el cual también es realizado a distancia; empero ello no puede ser así, en vista a que ambas figuras poseen marcadas diferencias. A ello, Valencia afirma que, el trabajo a domicilio es más frecuente en actividades manuales (2018, p. 2010).

Nuestra legislación a través del artículo 155 del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Fomento al Empleo, precisa que el trabajo a domicilio es pasible de ser ejecutado habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, siendo realizada a cuenta de uno o de muchos trabajadores, en el lugar que el teletrabajador designe sin supervisión directa e inmediata de su empleador, aquí el empleador solo tiene la facultad de establecer técnicas que ayuden a la ejecución del trabajo.

En conclusión, coincidimos con Valencia en su afirmación de que, la diferencia radica en que el trabajo a distancia no requiere de la TIC, que es principal característica del teletrabajo (2018, p. 2011). Otra diferencia radica en la preparación del trabajador, ya

que en el trabajo a distancia esta se encuentra más a establecer pautas o técnicas para trabajos manuales mismos que serán desarrollados por uno o varios trabajadores.

- b) Uso de las telecomunicaciones,** ello por cuanto el teletrabajo implica de manera necesaria la trasmisión del producto del trabajo mediante un medio de comunicación. Ortiz señala que, en ocasiones el empleador también transmite información que resulte útil para la realización óptima del trabajo. Entre estas telecomunicaciones tenemos diversos tipos como, por ejemplo: el teléfono, el fax, internet o con todo tipo de sistemas de telecomunicación sofisticados. A ello, cabe precisar que las diferentes tecnologías de información no solo son útiles para enlazar al teletrabajador con su empleador, sino también como instrumento de trabajo, que sirve para consultar bases de datos, etc.

El factor de empleo de telecomunicaciones va siempre unido al factor distancia, asimismo, sin telecomunicaciones no existe teletrabajo; claro ejemplo de ello sería cuando nos encontramos ante un trabajo realizado a distancia sin que para ello medie las telecomunicaciones, este es pues, un trabajo a domicilio tradicional mismo que siempre ha existido y que al no utilizar las telecomunicaciones nunca sería considerado teletrabajo, ello a pesar de utilizar la informática. Del mismo modo, el trabajo realizado mediante telecomunicaciones donde no medie la distancia tampoco es considerado teletrabajo.

Por otro lado, nuestro ordenamiento jurídico mediante Ley N° 30036 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR, resalta como rasgo principal el uso de las TIC, ya sea en instituciones públicas o privadas (Valencia, 2018, p. 210).

En consecuencia, se afirma que el teletrabajador hace uso de la telemática, esto pues, porque aplica técnicas de la telecomunicación e informática que facilitan la transmisión de los resultados de su trabajo a su empleador.

- c) **Prestado por una persona física**, esto quiere decir que el teletrabajo es prestado por una persona natural, y bajo ninguna forma puede ser prestado por una persona jurídica: sociedad o asociación.
  
- d) **Prestado bajo subordinación**, ello se refiere a que el teletrabajo es prestado bajo el elemento de la subordinación, esto debido a que, el trabajo que es objeto de protección por parte del Derecho del Trabajo es aquel, valga la redundancia, trabajo prestado por cuenta ajena y subordinado.

A nuestra opinión, es debido a la presencia de este elemento que aparece también la obligación y/o derecho que le asiste al empleador de fiscalizar o supervisar el desenvolvimiento de sus teletrabajadores.

Para finalizar, podemos definir al teletrabajo como aquella externalización de los resultados del trabajo del teletrabajador, mediante el uso de tecnologías de información y comunicaciones (en adelante TIC), resultados que fueron desarrolladas en un ambiente distinto o diferente a las instalaciones del empleador, el cual al tratarse de un trabajo subordinado merece una supervisión por parte del empleador o entidad pública.

#### **2.2.1.4 Regulación del teletrabajo en el Perú**

En nuestro país el más resaltante antecedente del teletrabajo se encuentra dentro de la regulación del trabajo a domicilio, misma que comparte algunos rasgos con la experiencia española, el cual se encuentra regulado a través del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta novedosa figura propone dejar de lado al tradicional “centro de labores” para poder así establecer que la ejecución de dicho trabajo sea en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar designado por el empleador (Sánchez, 2017, p. 6). Es así que la supervisión directa o inmediata resulta ser imposible; empero aquí es donde entra a tallar las TIC, facilitando la supervisión que es derecho y obligación del empleador.

Nuestro ordenamiento jurídico regula al teletrabajo mediante la Ley N° 30036 y su respectivo reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR, Ley que regula el teletrabajo (en adelante la Ley), el cual define al teletrabajo en su artículo 2 de la siguiente manera: “El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado 'teletrabajador', en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de labores”.

De lo anterior es posible colegir que, el trabajo debe ser subordinado y sin la presencia física del teletrabajador en el lugar del empleador, en otras palabras, se refiere a que el trabajo será realizado a distancia, usando para enlazarse con su empleador los TIC. En consecuencia, indirectamente se está catalogando al teletrabajo como un tipo de trabajo subordinado.

Sánchez, agrega que, la regulación brindada por nuestro ordenamiento jurídico tiene un doble propósito: el primero, no es otro que el de satisfacer las demandas de la sociedad; y, el segundo, es tomar al teletrabajo como herramienta para acercarse a las poblaciones vulnerables. Esto a razón de que, en los últimos años el termino ideal para mitigar las tantas demandas de igualdad y desarrollo en una sociedad económicamente heterogénea como la peruana es la inclusión (2017, p. 7).

Ahora bien, para mejor comprender lo anterior, analicemos lo prescrito en el artículo primero de la referida ley, en la cual se precisa que: “La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo”.

Del análisis de ambos articulados es posible observar la utilización del término TIC para referirse a los medios de informática y telecomunicaciones, mismo que es necesario para que el trabajo a distancia sea considerado teletrabajo, asimismo, el artículo primero de la ley agrega que, además de ser subordinado el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios.

Respecto a esto último, coincidimos con Carrasco citado por Sánchez, el cual afirma que, tras lo indicado en el artículo 2 de la Ley se evidencia que la definición del teletrabajo se encuentra en armonía con la interpretación internacional; sin embargo, ésta no se trata de un régimen especial con derechos y beneficios diferentes a los contenidos en los demás regímenes, contrario sensu, nos encontramos frente a la evolución del sistema tradicional de relación de trabajo cuyo control es realizado a través del uso de las TIC (2017, p. 7).

Asimismo, de los demás artículos contenidos en la referida ley de teletrabajo podemos advertir que nuestro ordenamiento promueve el teletrabajo, ya que su aplicación permite la integración de las poblaciones vulnerables, ello a razón de que dicha modalidad permite la flexibilización en cuanto a la prestación de servicios ya sea por la localización y el tiempo de trabajo (Sánchez, 2017, p. 8).

Bajo ese contexto, es posible vislumbrar el afán que tiene nuestro ordenamiento jurídico peruano de incentivar la inclusión de los menos favorecidos, es así que mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se insertan incentivos para los empresarios que adopten esta modalidad de trabajo, empero, como lo indica Sánchez (2017) , a pesar de todos los esfuerzos por parte del Estado el teletrabajo no es predominante ni mucho menos abarca un sector importante de la población económicamente activa de nuestro país, esto lo podemos inferir al observar las ofertas de trabajo las cuales no se encuentran canalizadas al teletrabajo pese a todas las ventajas que esta última presenta (p. 8).

Por otro lado, otro de los propósitos claramente marcados del ordenamiento es el de calificar las relaciones laborales desnaturalizadas entre los sujetos, esto debido a que el elemento de subordinación puede presentarse por medios diferentes a los tradicionales, encubriéndose así muchas veces una relación de teletrabajo bajo una fachada de locación de servicios (Sánchez, 2017, p. 9).

En conclusión, el teletrabajo fue instalado en el Perú de forma tardía, es por ello que su aplicación y desarrollo es muy escaso. Mediante la regulación de la Ley N° 30036 y su Reglamento se pretende propiciar la inserción de la población vulnerable, cabe resaltar que ese objetivo es novedoso puesto que los marcos internacionales que versan sobre la materia solo

responden a las TIC en la distribución y ejecución del trabajo, por su parte en nuestro País se inserta dicha figura de teletrabajo respondiendo a iniciativas que buscan promover la actividad laboral de las poblaciones vulnerables como por ejemplo los discapacitados.

#### **2.2.1.5. Principios**

En el Título Preliminar, artículo IV del reglamento de la Ley N° 30036 prescribe los principales principios en los que se funda el teletrabajo, los cuales son los siguientes:

- a) **Voluntariedad:** En caso que el empleador varíe la prestación de servicios del trabajador a la modalidad de teletrabajo, esta deberá ser debidamente sustentada, así como también deberá contar con el consentimiento del trabajador o servidor civil.
- b) **Reversibilidad:** este principio se refiere a que, el empleador o entidad pública tiene la facultad de reponer a su teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios que prestaba antes del teletrabajo, ello claro está, acreditando que los objetivos de la empresa no son alcanzados bajo la modalidad del teletrabajo siendo necesario recurrir a la anterior.
- c) **Igualdad de trato:** esto quiere decir que, el empleador o entidad pública tiene entre sus deberes el de promover la igualdad de trato con sus teletrabajadores, específicamente hablando, sobre las condiciones en la que éstos realizan sus labores a comparación de los trabajadores que laboral de forma presencial.
- d) **Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral:** mediante el teletrabajo se promueve la armonización entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, esto pues, porque al laborar los teletrabajadores desde su hogar afianzan lazos con su entorno más cercano “familia” mejorando enormemente su vida personal. En consecuencia, es preciso la existencia de

una correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada por el empleador o entidad pública.

#### **2.2.1.6. Requisitos formales del teletrabajo**

En el artículo 1, Título I del Reglamento de la Ley N° 20036 se prescriben los principales requisitos de carácter formal requeridos para encontrarse inmerso en el teletrabajo, como lo son, los contratos, resoluciones, adendas o acuerdos en los que consten la modalidad de teletrabajo, o en su caso donde se consigne el cambio de modalidad presencial a la de teletrabajo. Estos documentos deberán ser celebrados por escrito y cumpliendo presupuestos previstos por la Ley que le resulten aplicables, esto teniendo en consideración, el régimen al que pertenece cada uno de los teletrabajadores, asimismo, el deber del empleador el entregar a su teletrabajador un ejemplar de aquellos documentos.

En dichos documentos en empleador debe consignar mínimamente los siguientes presupuestos:

- a) Los medios informáticos, telecomunicaciones o análogos que se utilizarán para prestar el servicio, así como también deberá precisarse la parte obligada a proveerlos.
- b) Cuando sea el empleador quien proporcione los medios, deberá indicarse las condiciones bajo las cuales deben ser utilizadas y la responsabilidad que tienen los teletrabajadores sobre dichos medios, y por último deberá indicarse cuál será el proceso de devolución que se usará para cuando la modalidad de teletrabajo llegue a su fin.
- c) Cuando el teletrabajador proporcione los medios, deberá asignarse el monto de la compensación misma que tendrá que ser efectuada por el empleador, cuando se traten de entidades públicas, el pago deberá ser realizado acorde al marco legal vigente.

- d) En cuanto a las medidas de gestión y seguridad de la información que se originan por la utilización de los medios con los cuales el teletrabajador preste sus servicios.
- e) Las jornadas aplicables al teletrabajador, serán conforme a los límites contenidos en las normas que resulten pertinentes al caso.
- f) El mecanismo de supervisión o de reporte que se implementa con el fin de permitir el control y supervisión de la correcta ejecución de las labores de teletrabajador.

Cabe precisar que, en el caso que el empleador realice un cambio de modalidad al del teletrabajo, este debe indicar de forma clara cuales fueron las causas que justifican dicho cambio, asimismo tiene el deber de precisar los objetivos que busca a raíz de la variación de modalidad.

De igual forma, cuando el empleador de manera adicional, realice la entrega a su teletrabajador de medios informáticos, telecomunicación o análogos que faciliten la prestación de sus servicios, estos deberán consignarse de manera detallada mediante un escrito. Dicha constancia deberá contener el asentimiento de ambas partes, posterior a ello se deberán emitir un duplicado para cada uno de ellos.

Durante el desempeño del teletrabajador, las partes tienen la posibilidad de replantear y posteriormente modificar que fueron pactados en un momento inicial, ello claro está, bajo los parámetros establecidos en el presente artículo.

#### **2.2.1.7. Modalidades**

La doctrina establece diferentes modalidades para la realización del teletrabajo, sea cual sea el caso, la elección de la modalidad será acorde a diferentes factores, entre ellos tenemos a

los indicados por Saco: el tipo de trabajo y su duración, la cantidad de trabajadores, la forma de gestión, el tamaño y la disponibilidad económica de la empresa o el equipamiento necesario, entre otros (2006, p. 334).

Bajo ese mismo pensamiento, Correa (2015) clasifica el teletrabajo en base a tres criterios: criterio locativo, comunicativo y organizativo, los cuales pasamos a explicar uno a uno:

a) **Criterio locativo:** este se desarrolla en base al lugar donde se desempeñan las labores de los teletrabajadores, los cuales son tres tipos:

- **Teletrabajo a domicilio,** este es el trabajo ejecutado en el propio domicilio del teletrabajador, cabe indicar que este tipo de teletrabajo es muchas veces confundido con el trabajo a domicilio, empero esto no debe ser así, puesto que ambos poseen marcadas diferencias, entre las más resaltantes tenemos a la prescrita en el artículo 87 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual refiere que el trabajo a domicilio se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar que éste elija pudiendo ser ejecutado por una o varias personas; por el contrario, en el teletrabajo a domicilio tiene que mediar las TIC para transferir el resultado de los servicios del teletrabajador, así también, a través de éstas el empleador supervisará a su teletrabajador, cosa que no ocurre con el trabajo a domicilio (pp. 40-41).
- **Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros,** cuando el teletrabajo se realiza en centros designados por el empleador, mismos que cuentan con todos los medios e infraestructuras necesarias para que sus teletrabajadores realicen sus labores. Una de las características más resaltantes es que estos centros son diseñados especialmente para el teletrabajo, este es un lugar que asemeja al centro de trabajo habitual (p. 41).

- **Teletrabajo móvil**, se da cuando el trabajo no se sitúa a un lugar fijo, esto pues el teletrabajador requiere moverse de un lugar a otro para poder desarrollar su actividad, para ello utiliza un equipo telemático portátil (p. 42).

b) **Criterio comunicativo:** según este criterio el teletrabajo se divide en dos, los cuales son los siguientes.

- **Teletrabajo offline**, o desconectado, se denomina así porque no existe interacción entre el teletrabajador y la empresa ya que, el teletrabajador desarrolla su actividad informática por cuenta propia sin que medie en ella una conexión electrónica con el ordenador de la empresa (Saco, 2006, p. 337). Es decir, no existe enlace permanente con la empresa, empero a esta última le llega el resultado de la actividad. Aquí, en cuanto a la subordinación, la supervisión del desenvolvimiento del teletrabajador se ve imposibilitada, trasladándose este momento a cuando el trabajador entregue la información pertinente a su empleador, es decir, el control se limita a evaluar el resultado (Saco, 2006, p. 337).

Respecto a ello, Correa agrega que, en este tipo de teletrabajo no existe una comunicación continúa entre las partes, esto pues, el teletrabajador comienza a realizar sus actividades después de recibir indicaciones de su empleador hasta tener un nuevo contacto, durante este periodo el trabajador no tiene enlace alguno con la empresa empleadora (2015, p. 42).

- **Teletrabajo online**, según Saco, este también es llamado two way line, en tiempo real o interactivo, es considerada la modalidad más típica, ello pues, existe conexión entre la computadora del trabajador y la empresa, en otras palabras, el teletrabajador dialoga a través de un ordenador que se encuentra conectado con los terminales externos. Aquí la subordinación es intensa ya que, la supervisión del

empleador es realizada contemporáneamente a la tarea realizada. El trabajador se encuentra vigilado permanentemente mediante directivas de controles en tiempo real (2006, p. 335).

Por su lado, Correa agrega que, este tipo de teletrabajo se puede desarrollar de dos formas: i) unilateral, cuando el teletrabajador trasmite su resultado de trabajo a través de los medios telemáticos, empero el empleador no puede controlar directamente lo que hace; ii) reciproca, cuando existe una constante comunicación entre las partes (2015, p. 43).

c) **Criterio organizativo:** este el ultimo criterio, mismo que se encuentra dividido en las cinco siguientes clases.

- **Teletrabajo individual,** se denomina así porque la actividad es realizada por una sola persona, siendo ella la única dentro de un ambiente, sea cual sea la modalidad que este siguiendo (Correa, 2015, p. 43).
- **Teletrabajo colectivo,** este tipo de teletrabajo es realizado en grupo, sin embargo, cada uno de los teletrabajadores realiza la tarea que previamente se le ha asignado de manera individual (Tellez, c. p. Correa, 2015, p. 43). En palabras sencillas, el teletrabajador es responsable de realizar su tarea de forma individual, sin que esto interfiera con el trabajo de otro.
- **Teletrabajo corporativo o de integración,** por el contrario del anterior, en este tipo de teletrabajo, un grupo de teletrabajadores tienen una meta en común siendo todos ellos responsables de entregar el resultado final a su empleador. (Correa, 2015, p. 44) En otras palabras, aquí si hace acto de presencia el trabajo en equipo.
- **Teletrabajo a tiempo completo,** es realizado totalmente a distancia, basándose únicamente de la comunicación a través de los medios de telecomunicaciones e

informáticos, es decir, el contacto físico con la empresa por parte del teletrabajador es nulo (Correa, 2015, p. 44).

- **Teletrabajo a tiempo parcial**, esto quiere decir, que el teletrabajador hará uso de la telecomunicación solo en algunos momentos, mismos que deben ser determinados por la empresa, ello pues, el resto de momentos el trabajo será realizado de forma tradicional, es decir, dentro de la empresa empleadora.

Cabe indicar que estas dos últimas modalidades se asemejan a las recogidas por nuestro ordenamiento jurídico peruano y, por tanto, se encuentran prescritas en el artículo 2 del referido Reglamento, el cual precisa que, el teletrabajo se desarrolla bajo las siguientes modalidades:

- **Modalidad completa**

Se da cuando el teletrabajador realiza sus labores alejado del centro de trabajo o fuera del local de la entidad pública; de tal modo que, este puede acudir solo las veces que resulten necesarias, a fin de coordinar con su empleadora. Es decir, el teletrabajador realiza sus labores completamente alejada de su centro de labores, manteniendo comunicación únicamente mediante el uso de las TIC, asistiendo solo en caso de ser necesario.

- **Modalidad mixta**

Se denomina así, ya que el teletrabajador en acuerdo con su empleadora puede prestar servicios de forma alternada ya sea dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública. En otras palabras, la presencia del teletrabajador en su centro de labores dependerá del criterio de las partes y lo que estas acuerden, siendo utilizadas las TIC, cuando el teletrabajador se encuentra fuera de su centro de trabajo.

Asimismo, la Ley precisa que, el teletrabajador nunca puede ser un trabajador o servidor civil, importando poco si ocasionalmente este llegue a prestar servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

#### **2.2.1.8. Derechos y beneficios del trabajador**

Estos derechos se encuentran prescritos en el artículo 6 del referido Reglamento de la Ley N° 30036, el cual afirma que, el teletrabajador se encuentra protegido por los mismos derechos que les asisten a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, ello claro está, teniendo siempre presente el régimen al que pertenece el teletrabajador, con la excepción de aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que se encuentran prescritos en el referido artículo encontramos los siguientes:

- a) Capacitación, el teletrabajador debe ser capacitado por su empleador respecto al uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, esto debido a que, a través de ellos es que se desenvolverán idóneamente en su ocupación específica, así también impondrá las restricciones en la utilización de dichos medios. Referente a ello, nuestra legislación que versa sobre la protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información, refiere que, las capacitaciones deben ser llevadas a cabo al iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo, de igual manera, el empleador está obligado a capacitar a sus teletrabajadores en caso se introduzca cambios sustanciales en los medios informáticos, telecomunicaciones o análogos.
- b) El derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador. Dichos derechos pueden ser vulnerados en vista a la naturaleza del teletrabajo, más aun teniendo en cuenta que no existen límites

del todo claros y precisos respecto a hasta donde pueden vigilar, supervisar los empleadores.

- c) Protección de la maternidad de la teletrabajadora, así como la protección al periodo en que esta de lactar a su menor hijo.
- d) La seguridad y la salud de los teletrabajadores deben estar garantizados en la medida de lo posible por el empleador siempre, claro está, teniendo en consideración las características del teletrabajo.
- e) Libertad sindical, teniendo presente el régimen que resulte aplicable al caso. Esta precisión señalada por la Ley, es por cuanto, se realicen cambios de modalidad, es decir, de la convencional a la de teletrabajo, misma que no puede afectar de ninguna forma al teletrabajador o servidor civil convertido a la modalidad de teletrabajo, en consecuencia, el ejercicio de sus derechos colectivos no puede verse bajo ningún argumento afectado.

#### **2.2.1.9. Obligaciones**

Así como el teletrabajador tiene derechos que lo protegen, también tienen obligaciones mismas que, no distan aquellas recaídas sobre los trabajadores o servidores civiles que laboran a la luz de la modalidad convencional para con su empleador, las cuales serán al conforme al régimen que sea aplicable. A continuación, pasamos a detallar dichas obligaciones, mismas que son prescriban en el artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 30036:

- a) Obligación de cumplir con las normas vigentes que versen sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo. Esto en respuesta a la dificultad de controlar y/ supervisar la información que ingresa o sale del ordenador del teletrabajador, misma que puede incurrir en revelar información de alta confidencialidad de los empleadores.

- b) El teletrabajador tiene el deber de encontrarse disponible para con su empleador durante el horario de trabajo, esto pues, en vista a reuniones necesarias que pueden ser convocadas por su empleador o entidad pública.
- c) El teletrabajador se encuentra en la obligación de guardar la confidencialidad de la información que sea proporcionada por su empleador, a menos que éste así lo autorice.
- d) En cuanto a los medios de telecomunicación, informáticos o análogos brindados por el empleador o entidad pública para la ejecución de las labores del teletrabajador, éstos deberán ser usados únicamente por los teletrabajadores y no por persona distinta, salvo pacto en contrario. Esto pues, el teletrabajador tiene el deber de restituir dichos medios en un buen estado al final de esta modalidad, exceptuando el deterioro normal o natural causado por el desempeño del teletrabajo.

#### **2.2.1.10. Ventajas y desventajas**

Zabala, sostiene que con el paso del tiempo cada vez son más las empresas que se adaptan a la evolución de la tecnología y a los nuevos tiempos, ofreciendo por ello, en forma parcial la modalidad del teletrabajo e inclusive muchos de ellos la ofrecen de forma total, ya que el uso de las nuevas tecnologías representa para ellos ventajas evidentes para su empresa, así como para sus trabajadores (Zabala, 2019, 28). No obstante, la realidad presenta además algunas desventajas, las cuales también merecen ser indicadas. A continuación, pasamos a detallar las que consideramos más relevantes.

##### **a) Al trabajador**

- **Ventajas:** el teletrabajo representa menores gastos en los desplazamientos, puesto que este es escaso o nulo, asimismo, genera menos estrés y mayor autonomía en los teletrabajadores, de igual manera, el trabajador posee un mayor acceso a más

oportunidades laborales, mayor conciliación de vida laboral y familiar, mayor especialización, mayor integración laboral, esto último respecto a la inclusión de personas con discapacidad. Todos estos factores facilitan que el trabajo sea desarrollado con gusto y, por ende, con mayor dedicación y compromiso por parte del teletrabajador (Zabala, 2019, p. 28).

- **Desventajas:**

Sin perjuicio de lo anterior, Correa no menciona también algunas desventajas traídas por la aplicación del teletrabajo, de las cuales explicaremos las que consideramos más relevantes (2015, p. 51-54).

**Aislamiento del trabajador.** – Esta situación se origina debido a la extracción del trabajador de su centro de labores, en donde normalmente existía una concurrencia de personal, imposibilitando así la creación de sindicatos o coordinaciones previas a esta. Situación que genera el menoscabo de los derechos colectivos del teletrabajador. Cuestión que origina un debilitamiento de los derechos colectivos del trabajador.

**Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional.** – si bien esto podría interpretarse en un primer momento como una ventaja, al fomentar el fortalecimiento de lazos con sus familiares, esto también origina el riesgo de una posible prolongación e intensificación de la jornada laboral lo que trae consigo resultados contrarios a los esperados, este riesgo es común debido a la naturaleza del teletrabajo, esto a razón de que al no poseer el trabajador una idea en mente sobre un periodo fijo e inamovible en el que debe realizar su trabajo, con el transcurso del tiempo, no llega a distinguir su tiempo libre del que debe dedicar a su trabajo. Esto último, acarrea que el

trabajador se sumerja de lleno en el trabajo dejando de lado sus demás ámbitos de desarrollo personal, pudiendo conllevar dicho acto en la desintegración del núcleo familiar, esto pues, el trabajo puede ser utilizado como pretexto para desligarse de responsabilidades en el hogar.

**El deterioro de las condiciones de trabajo.** – esta situación surge cuando es perceptible la despreocupación que muestran los empleadores para con la salud y seguridad de sus trabajadores, teniendo como principal excusa para esta desobligación la ausencia física del trabajador en su centro de labores. En consecuencia, el empleador se libera de dichas responsabilidades.

**Ruptura del respeto que merecen las libertades individuales de toda persona.** – esta cuestión hace aparición cuando el empleador, en el afán de supervisar el desenvolvimiento de su trabajador, incurre en un abuso, ello pues, con dicha finalidad en la mayoría de casos se realiza el control mediante la instalación de cámaras de video vigilancia o mediante la revisión de correos electrónicos personales.

**Utilización de estas figuras como medios para la externalización de la actividad y la reducción de los costos laborales e incluso la pérdida de algunas garantías laborales.**- Esta circunstancia puede llegar a suceder en el teletrabajo, convirtiéndose así en un gran problema si no es regulado de una manera correcta, ya que cualquier laguna en la norma puede representar una serie de justificaciones que el empleador utilizará para colocar a sus teletrabajadores como “personal externo” evadiendo todo tipo de responsabilidad socio-laboral.

**b) Al empleador**

- **Ventajas:** Entre las ventajas más resaltantes tenemos a los menores costos para la el empleador o entidad pública, así como la obtención de mayor productividad en el trabajo por objetivos. Asimismo, disminuyen los problemas de clima laboral y convivencia de empleados, así como menores complicaciones en el control de horarios, mejoras en los plazos de entrega, eliminación del ausentismo laboral, facilidad de expansión. Inclusive se puede dar la implementación de nuevas tecnologías para el bien de la empresa, las cuales contribuirán a preservar el medio ambiente.
- **Desventajas:** una clara desventaja de la aplicación de esta modalidad de trabajo es la dificultad para la realización de trabajo en equipo, ello pues, la mayoría de los empleados no se conocen. Además, el hecho de que los teletrabajadores no tengan el afán de trasladarse a su centro de labores, genera en ello una especie de sedentarismo que a la larga puede afectar a la salud y traiga consecuencias imprevistas. Una solución para esta última problemática sería el combinar el teletrabajo con algunos días de trabajo en oficina.

Por otro lado, Zabala agrega que, se pueden considerar como desventajas a la dificultad que se genera al momento de la supervisión y fiscalización de las labores de lo teletrabajadores, esto pues, ya que dichos controles deben ser realizados a través de los medios digitales. En todo caso, se debe tomar en cuenta los resultados y objetivos de las tareas encomendadas (2019, p. 28).

Bajo ese contexto, Correa presenta algunas importantes desventajas para los empleadores (2015, p. 48), mismas que pasamos a detallar:

**Dificultades de dirección y control.** – Como párrafos arriba lo veníamos señalando, el control puede llegar a ser muy dificultoso para los empleadores, esto ya que, solo es posible utilizar para dicha finalidad a los medios telemáticos, mismas que suponen nuevas formas de dependencia, **las cuales implican también nuevas formas de actuación por parte de los empleadores para así poder seguir ejerciendo su poder de dirección.**

**Falta de comunicación.** – ello con respecto, a la comunicación que debería existir entre empleador y teletrabajador, la cual puede llegar a peligrar si no se insertan los medios idóneos para dicha comunicación, esto con el principal objetivo de que el teletrabajador se encuentre identificado con su empresa y sus objetivos.

**Peligro de no confidencialidad de la información que sale de la empresa.** – Este aspecto es uno de los más importantes, ello pues, es en la confidencialidad donde encontramos uno de los pilares de las relaciones laborales ya sea a nivel empresarial o de todo el trabajo en general, contrario sensu, sería imposible el construir un ambiente de paz y seguridad en el trabajo, aspecto fundamental cuya ausencia perjudicaría de manera grave a la empresa.

**Pérdida de espíritu de equipo, lealtad y compromiso para con la empresa.** - Debido a la lejanía con la que tienen que laborar los teletrabajadores, se genera una ausencia de lazos entre el trabajador y la empresa en la que presta servicios, lo cual conlleva a que en la mayoría de casos los trabajadores no se identifiquen con la empresa empleadora.

**c) A la sociedad**

Referente a ello, cabe indicar que, con la aplicación del teletrabajo no se benefician únicamente al trabajador y empleador, sino también a la sociedad en su conjunto y consecuentemente al medio ambiente.

- **Ventajas:** Correa (2015, pp. 54-56) señala algunas de estas ventajas, a continuación, explicaremos las que consideremos más relevantes.

**Disminución del tráfico vehicular.** - Ello por cuanto, en las denominadas “horas punta” donde se concentran la mayor cantidad de tránsito vehicular, tránsito que se ve disminuido gracias al teletrabajo, restando a los ya pesados embotellamientos vehiculares el número de teletrabajadores que no hacen uso del transporte público.

**Reducción de agentes contaminantes.** - Esta ventaja se encuentra directamente relacionada a la ventaja descrita anteriormente, ello pues, si no se hace uso del transporte público, por ende, amenora la cantidad de automóviles u otros medios de transporte, trayendo esto como positiva consecuencia la disminución de gases como el smock u otros agentes contaminantes.

**La posible baja de accidentes de tránsito.** - Cuando hay menos tránsito, se amenora también la posibilidad de accidentes vehiculares, ya que la modalidad del teletrabajo disminuye la necesidad del uso de vehículos.

**Fomento de zonas alejadas de la población.** - La mayor parte de la población de una sociedad se encuentra concentrada en las ciudades principales de cada país, con el

teletrabajo, esta concentración se ve disminuida, esto pues, porque el uso de las TIC permite la comunicación sin fronteras, es decir, sea cual sea el lugar donde se encuentre el trabajador.

**Reducción de factores negativos relacionados con los vicios y la delincuencia.** - Esto por cuanto el teletrabajo permite a sus trabajadores el encontrarse más presente con su entorno familiar fortaleciendo así los lazos entre estos; y, en consecuencia, permite al trabajador forjar una familia mucho más sólida, y al ser la familia el núcleo de la sociedad esto repercutirá de gran manera con el correcto desarrollo de la sociedad, creándose así un ambiente de paz y equilibrio social.

#### **2.2.1.11. Teletrabajo y su adecuación al caso peruano**

Los medios informáticos, de telecomunicación o análogos utilizados para la realización del teletrabajo deben facilitar la relación de subordinación existente entre teletrabajador y su empleador o entidad pública, esto debido a la importancia de la supervisión o fiscalización para el empleador, para ello, es menester el uso permanente e intenso de los medios TIC.

Sánchez al respecto agrega que, esto tiene la única finalidad de asegurar la existencia y permanencia de elementos sustanciales que caracterizan a la relación laboral (2017, p. 12).

En el acápite siguiente veremos la importancia de la fiscalización del teletrabajador, así como también, señalaremos y analizaremos los artículos en los que se funda este derecho u obligación de los empleadores que eligieron el teletrabajo como herramienta ideal para el desempeño de labores de sus trabajadores.

### **2.2.1.12. Fiscalización del teletrabajo**

Como anteriormente lo habíamos señalado la potestad de fiscalización que recae en los empleadores encuentra su fundamento en el elemento de subordinación existente en el teletrabajo. Fernández precisa que, si bien es cierto, dicha potestad no se encuentra literalmente establecida por nuestro ordenamiento jurídico, empero es posible de extraer si revisamos a nivel normativo las potestades de dirección y sanción del empleador (2019, p. 5). Las cuales se encuentran prescritas en el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 728, misma que señala lo siguiente:

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

Blancas citado por Fernández, sostiene que nuestro ordenamiento versado en lo laboral se refiere de manera expresa a las facultades normativas, ordenadoras, sancionadoras y de variación o modificación que les asiste a los empleadores, sin embargo, esta misma obvia mencionar la facultad de vigilancia (2019, p. 5).

Respecto a ello, coincidimos con Fernández, por cuanto consideramos que no es necesario que la potestad de fiscalización se encuentre contenida de manera literal en la normativa laboral, esto es a razón de que la norma la señala de forma tácita.

Esto ya que, dicha potestad fiscalizadora se sobreentiende como aquel nexo que utiliza el empleador para poder ejercer plenamente sus facultades: dar órdenes y sancionar a sus

trabajadores (Fernández, 20119, p. 5). En otras palabras, es imposible prescindir de la fiscalización ya que esta es completamente necesaria al momento de verificar las directivas impuestas por el empleador a sus teletrabajadores (poder de dirección), asimismo, dicha fiscalización contribuirá al momento de armar el sustento o justificante en caso de llegar a sancionar al trabajador.

Por otra parte, es conveniente precisar si la potestad de fiscalización puede o no ser considerada como un derecho fundamental de los trabajadores, para ello, citamos a Palome citado por Fernández, quien indica que, existe una interrelación entre el contrato de trabajo, el poder de organización y el poder de dirección del empleador, esto a causa de que dicha potestad nace de la libertad de empresa y se perfecciona mediante la celebración de un contrato de trabajo (2019, p. 6). Es decir, cuando un trabajador manifiesta su voluntad y celebra un contrato de trabajo con su empleador este también acepta su subordinación, transfiriéndole así a su empleador la potestad de fiscalización.

Ahora bien, compartimos la idea del autor antes citado, por cuanto consideramos que la potestad de fiscalización nace del derecho de la libertad de empresa, por ende, nos encontramos frente a un derecho fundamental, mismo que según el Tribunal Constitucional (en adelante TC) a través de su sentencia 9426-2005-PHC/TC, no puede considerar como ilimitado.

En palabras sencillas, el TC establece que ningún derecho puede ser ilimitado en su ejercicio, importando poco si este es un derecho fundamental. Premisa que nos trae una más clara visión del panorama, ello pues se conoce la posibilidad de que la potestad de fiscalización

que le asiste a los empleadores podría estar sujeta a restricciones o límites propios de los derechos fundamentales, claro está, dichas restricciones deben encontrarse fundamentadas y debidamente motivadas. En consecuencia, dicho derecho fundamental merece la protección por parte del Estado.

Empero, es menester considerar que no solo los empleadores son merecedores de la protección por parte del Estado, ello pues, los trabajadores cuentan con derechos fundamentales que los asisten, como por ejemplo el derecho a la intimidad, mismo que se ve sujeto a la posibilidad de ser vulnerado, ello en observancia de la naturaleza del teletrabajo y a la potestad fiscalizadora que le asiste al empleador. Existiendo así, una interacción entre dos derechos de rango fundamental, mismas que encontrarán restricciones y limitantes entre ellos mismos (Fernández, 2019, p. 9).

En suma, al observar la Ley N° 30036 y su respectivo Reglamento que regula el teletrabajo, caemos en cuenta de que, dicha normativa laboral no es del todo clara al momento de identificar los límites de la potestad de fiscalización, pudiendo con ello trasgredir el derecho a la intimidad del teletrabajador, ello debido a la naturaleza del teletrabajo. A continuación, analizaremos a fondo el derecho a la intimidad.

## **2.2.2. Derecho a la intimidad**

### **2.2.2.1. Evolución histórica**

El concepto o alcances del Derecho a la intimidad ha cambiado durante el transcurso de los años así, antes del año 1890 se concebía como indica Garriga (2016), de la siguiente forma: “(...) la noción de intimidad se encuentra íntimamente relacionada con la posibilidad de aislamiento físico del individuo, definiéndose inicialmente el derecho a la intimidad como el

derecho a estar solo o a no ser molestado” (p. 75), de la misma forma Pérez (1995) precisa que el derecho a la intimidad era concebido como la facultad de poder alejarse de los demás por voluntad propia, el cual sólo era ejercido por la nobleza en la Edad Media (pp. 322-323). De esta forma, el derecho a la intimidad sólo se limitaba a la protección de las personas, para que no sean intimidadas o molestadas por terceros siempre que, deseaban estar sin compañía.

A partir de 1890, a través del escrito denominado “The Right to Privacy” realizado por Warren y Brandeis, conceptualizan el derecho a la intimidad, de la siguiente manera: “el derecho a la intimidad se caracteriza por el rechazo a toda intromisión no consentida” (Nieves, 2012, p. 200). En base a ello, la protección que otorga el derecho a la intimidad abarca mayores ámbitos, los cuales son: la apariencia personal, las expresiones, hechos, relaciones personales, domésticas y de cualquier otra clase, así como las emociones, pensamientos y sensaciones, es decir si a través de alguna acción, gesto, escrito o de cualquier otro medio, se vulnera o menoscaba, por ejemplo, la apariencia personal del individuo se está afectando su derecho a la intimidad; sin embargo, aún no se diferenciaba el concepto o ámbito del derecho a la intimidad del concepto del derecho a la privacidad.

Por otra parte, es necesario indicar que el derecho a la intimidad es un derecho fundamental del ser humano, el cual procede del derecho a la libertad personal, siendo este último reconocido en la primera generación de los derechos humanos, entre los siglos XVIII y XIX, periodo en el cual se reconocen los derechos civiles y políticos, los cuales limitan las acciones del poder y garantizan a los ciudadanos la participación en la política (Lujan, 2011, s/p). En cambio, el derecho a la intimidad, como hoy en día es concebido, ha sido reconocido en la cuarta generación de los derechos humanos, los cuales son desarrollados entre los siglos

XX y XXI, al advertir nuevas tecnologías de la información y comunicación, las cuales tienen consecuencias en la vida personal de cada individuo.

Sin embargo, es preciso indicar que el derecho a la intimidad fue reconocido y definido como se indicó líneas arriba en el año 1890, junto a los derechos de primera generación (Celis, 2006, p. 71), por lo que en Estados Unidos se consideró a este derecho como implícito en su Constitución, empero recién en la cuarta generación se amplía el contenido de este derecho.

Cabe indicar, que a través de los derechos de cuarta generación se busca que exista una igualdad material de oportunidades de desarrollo de la persona, a diferencia de los derechos de tercera generación que protegen una igualdad formal de los Estados, del cual se advierte que, los derechos reconocidos en cada generación, por ejemplo en la tercera generación se ha reconocido el derecho a la autodeterminación, el cual reconoce la independencia de los pueblos o colonias que se encuentran bajo dominio extranjero, lo cual se aplica a todos los pueblos sin distinción alguna, evidenciándose así la igualdad formal, en cambio en los derechos de cuarta generación como el derecho de acceso a la informática, reconoce y otorga una real posición social del individuo frente al referido derecho, en tanto se busca una igualdad material del desarrollo humano.

Asimismo, como se indicó anteriormente, el derecho a la intimidad se ha desarrollado con el uso de las nuevas tecnologías, así como todos los derechos de cuarta generación, debido a que, es más accesible ser vulnerado a través de las redes sociales, como Facebook o Instagram, así como por los demás medios de comunicación o la internet. En ese sentido, actualmente se ha establecido como regla que, para ejercer el derecho a la libertad de expresión,

libertad de culto, así como para otros derechos sociales es necesario reconocer el derecho a la intimidad de cada persona.

En ese orden de ideas, el derecho a la intimidad ha sido desarrollado a través de los años en relación al desarrollo de la sociedad por las nuevas costumbres adquiridas y el avance de las tecnologías, el cual actualmente es comprendido como aquel derecho que protege el pensamiento, sentimiento o hechos de la vida del ser humano, a los cuales sólo puede acceder, difundir o compartir sólo si la persona así lo desea, es decir previa autorización.

#### **2.2.2.2. Definición**

El derecho a la intimidad es un derecho fundamental de todo ser humano, vinculado con otros derechos fundamentales, como la dignidad, la vida, entre otros (Rodríguez, 2004, p. 96). El cual es conceptualizado por Salgado (2010), como aquel derecho que comprende lo siguiente: “esfera de protección que rodea la vida más privada del individuo frente a injerencias ajenas o conocimiento de terceros, salvo excepciones muy concretas y contenidas en la ley. Dicha esfera protege tanto elementos físicos e instrumentales” (Salgado, 2010, p. 71).

Por su parte, Díaz (2008), a fin de comprender el derecho a la intimidad, define a este último término como:

(...) conjunto de sentimientos, pensamientos e inclinaciones más guardados en el interior -la ideología, la religión o las creencias-, las tendencias personales que afectan a la vida sexual, determinados problemas de salud que deseamos mantener en total secreto, u otras inclinaciones (...) (p. 6).

Asimismo, indica que este término también hace referencia al lugar o espacio en el cual cada persona disfruta de estar sin compañía o estar con las personas más cercanas a su entorno, como por ejemplo la familia o amigos.

De la misma forma Cossio (2016), desarrolla la definición del derecho a la intimidad, de la siguiente forma: “(...) la intimidad personal quedará configurada por aquella información, ámbito o espacio que una persona reserva frente a terceros” (p. 26).

Por lo tanto, el derecho a la intimidad es un derecho de todo ser humano que protege a las personas de cualquier intervención en el área de su vida más reservada, por parte de desconocidos, por personas que no gocen de la confianza de este o simplemente de aquellas personas con quienes no desea compartir dicha información o datos, a ello se suma que a través de este derecho las personas tienen la posibilidad de elegir en compañía de quienes desea estar, cuando no se encuentra dentro de un ambiente público, por ejemplo en el domicilio o en el área de trabajo.

### **2.2.2.3. Dimensiones del derecho a la intimidad**

El derecho a la intimidad al ser un derecho complejo por encontrarse relacionado a otros derechos fundamentales, exige se determine su alcance o contenido, siendo ello relevante para poder establecer que a través de qué acciones o hechos se vulnera este derecho.

En ese sentido, el derecho a la intimidad, como desarrolla Cobos (2013, s/p.), en su artículo “El contenido del derecho a la intimidad”, abarca los siguientes derechos o facultades de todo ser humano:

**A. El derecho a no ser perturbado en el domicilio**

El domicilio es aquel lugar o ambiente en el cual las personas desarrollan sus actividades personales o necesarias para vivir, como descansar, alimentarse, asearse entre otras actividades, por lo que dentro de este espacio cada persona puede ejercer libremente su derecho a la intimidad, por lo que este derecho restringe el acceso sin previa autorización al domicilio, así como cualquier otro hecho o acción que altere o incomode a las personas dentro de su domicilio, en ese sentido si una persona graba o toma fotografías sin autorización previa, a cualquier sujeto que se encuentra dentro de su domicilio estará vulnerando su derecho a la intimidad

**B. El derecho a la protección de las comunicaciones privadas**

Toda persona puede dar a conocer a otra persona de su confianza datos o información reservada, a través de medios privados, tales como el correo electrónico, mensaje de texto o llamada telefónica, sin temor alguno de que ello llegue a ser de conocimiento público, por lo que, si alguien sin autorización accede a dicha información reservada, estará vulnerando el derecho a la intimidad.

**C. El derecho a la salvaguarda de los datos personales**

Este derecho protege la información relacionada a un individuo, de no ser divulgada a terceros sin previa autorización, como por ejemplo datos relacionados a su entorno familiar, creencias, posiciones políticas, inclinación sexual entre otros de aspecto íntimo.

**D. El derecho a no sufrir injerencia corporal contra la voluntad de la persona**

El derecho a la intimidad protege el pudor, entendido como aquella conciencia personal que desea resguardar la esencia del ser humano, así mismo protege cualquier tipo de intervenciones corporales, como ejemplo si se extrae sangre de un individuo sin autorización.

**E. El derecho a la protección de los derechos sexuales**

Los derechos sexuales de cada persona son protegidos por el derecho a la intimidad, los cuales abarcan el derecho a la libertad, autonomía, integridad, seguridad, privacidad, igualdad y placer sexual entre otros. En ese sentido, si se transgrede algún derecho sexual, como ejemplo a través del hostigamiento o abuso sexual se estará afectando el derecho a la intimidad.

**F. El derecho a la titularidad de los datos genéticos y a no sufrir manipulación de los mismos**

Como se desarrolló anteriormente el derecho a la intimidad ha evolucionado con el avance de la ciencia, ejemplo de ello es la protección de este derecho, a través del cual se busca proteger la información genética de las personas, así como de su maniobra sin autorización.

**G. El derecho a la negativa de intervención del cadáver**

Mediante este derecho el cual es ejercido por la familia del fallecido se prohíbe la intervención de los cadáveres, salvo sea necesario, lo cual se determinará a través de la ponderación de derechos, como ejemplo cuando se pretende analizar un cadáver para poder determinar la identidad de un menor de edad, en este caso se considera al derecho a la identidad del niño mayor o preponderante respecto al derecho a la intimidad.

**H. El derecho a no ser vigilado en el ambiente íntimo**

Este derecho protegido a través del derecho a la intimidad es reconocido a medida que, actualmente por el avance tecnológico se utiliza distintos medios o dispositivos a través de los cuales se busca vigilar a las personas por distintos motivos, como la seguridad o control en el trabajo; sin embargo, ello sólo será posible si se realiza en un ambiente público, como en el caso de los bancos. Por lo que, si se pretende vigilar a las personas

en un ambiente privado, se deberá analizar si lo que se busca a través de la vigilancia justifica la vulneración al derecho a la intimidad.

Por lo tanto, los derechos que integran o componen el derecho a la intimidad son: el derecho a no ser perturbado en el domicilio, a la protección de las comunicaciones privadas, a la protección de los datos personales, a no sufrir injerencias corporales contra la voluntad de la persona, a la protección de los derechos sexuales, a la protección de los datos genéticos, a la negativa de intervención en el cadáver y a no ser vigilado en el ambiente íntimo.

#### **2.2.2.4. Diferencia entre la privacidad y la intimidad**

La doctrina muestra diversos puntos de vista sobre la privacidad y la intimidad, unos consideran ambos términos como semejantes y otros se refieren a ellos como género y especie; sin embargo, todos concuerdan que se trata de derechos fundamentales que gozan de protección internacional y nacional, por lo que en líneas próximas se hará referencias a los diversos puntos de vista.

El tratamiento jurídico varía de acuerdo a cada país por los tratados internacionales o convenios que se han suscrito, también por la cultura e historia, en nuestro país, nuestra Constitución Política nos prescribe en el artículo 2, numerales 6 y 7 de manera literal la protección del derecho a la intimidad personal y familiar como fundamental de toda persona. Para la mayoría de la doctrina consideran que tanto la intimidad como la privacidad gozan de grandes semejanzas, siendo el derecho a la privacidad aquella que más alcance y libertad tiene.

El diccionario jurídico de la RAE, define a la **intimidad** como: “Ámbito reservado de una persona o una familia” (2019, s/p), es un concepto general que no permite hacer un análisis

más profundo; con respecto al derecho a la intimidad nos dice lo siguiente: “Derecho a disfrutar de un ámbito propio y reservado para desarrollar una vida personal y familiar plena y libre, excluido tanto del conocimiento como de las intromisiones de terceros”(2019, s/p), a partir de esta definición podemos decir que, se trata de un derecho relacionado a la persona individual y su ámbito familiar donde no se permite la intervención de ajenos que intenten perjudicar el desarrollo libre.

Otra definición con respecto a la intimidad, y hace referencia a lo interior, es que se encuentra en lo profundo de algo, cada persona podrá guardarlo, reservarlo para sí mismo evitando la participación de terceras personas (Gonzales, 2015, p.56).

En la misma línea de considerar a la intimidad como algo profundo, se encuentra la concepción que maneja Sanllehí al referirse que se trata de lo más profundo de una persona; inclinaciones, pensamientos, creencias religiosas, tendencias, secretos, conducta, costumbres, etc. Considerado como las reservas abstractas de cada ser humano (2009, p. 8).

Con respecto a la **privacidad**, el diccionario jurídico de la RAE nos señala que es la: “Facultad de una persona de prevenir la difusión de datos pertenecientes a su vida privada que, sin ser difamatorios ni perjudiciales, esta desea que no sean divulgados” (2019, s/p), con respecto a ello podemos decir que se trata de la facultad de toda persona para proteger información de su vida privada mediante la divulgación; como derecho a la privacidad se define como “Garantía de no ser objeto de injerencias ilegales o arbitrarias, concernientes a la vida privada, a la familia, al domicilio o a la correspondencia; además de la posibilidad de evitar la difusión o divulgación de datos propios” (2019, s/p), concepto más amplio que tiene más connotaciones de protección a la privacidad, además de actuar como garantía preventiva.

El término privado se considera desde la antigüedad muy relacionado a la propiedad, por lo que están los términos “propiedad privada”, “zona privada”, “mensaje privado”, entre otros. El derecho anglosajón también lo define como, al aislamiento de una persona a no ser molestado por un tercero en un determinado espacio. Por lo señalado la privacidad no se puede asemejarse con la intimidad, si modificamos el sentido gramático de los términos usados como ejemplo; zona íntima, propiedad íntima y mensaje íntimo, vemos que no guardan relación alguna (González, 2015, p. 54).

Uno de los puntos de vista relacionados a la diferenciación entre la intimidad y privacidad es la que desarrolla González el cual nos dice que, el derecho a la intimidad es más interna, pues solo abarca a la persona, mientras que la privacidad está en el punto medio de la persona y el lugar donde se desarrolla las relaciones personales (2002, p. 17). Otra de las diferencias surge a través de los conceptos que se emiten para cada una de ellas, por lo que cada sistema jurídico debe otorgar el significado más relacionado al bien jurídico que se quiere proteger, pues de acuerdo a presentado en líneas anteriores, ambos gozan de significados distintos. Por último, está la concepción de Tornabene, quien percibe a la intimidad como género y la privacidad como especie (2013, p. 87).

Por lo expuesto, podemos decir que las definiciones que se emiten van a variar de acuerdo a la cultura de cada país, pues no será lo mismo la concepción de América Latina con la de Europa. Asimismo, coincidimos con la doctrina mayoritaria que indica la existencia de diferencias tanto conceptuales como aplicativas del derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad y que cada Estado debe proveer ello para lograr proteger los derechos fundamentales.

### **2.2.2.5. Bases del derecho a la intimidad**

Con respecto a los derechos fundamentales que fundamentan la existencia y vigencia del derecho a la intimidad dentro de nuestro ordenamiento está el derecho a la vida y el derecho a la libertad, ambos consagrados en nuestra Constitución Política, dicho de otra manera, el derecho a la intimidad busca resguardar la vida y la libertad de cada ser humano dentro de una determinada sociedad. A continuación, detallaremos cada una de las bases tratadas en la Revista Jurídica Cajamarca (s/f, s/p).

#### **2.2.2.5.1. Derecho a la vida**

El derecho a la vida es uno de los más importantes para la existencia física de toda persona y contar con un desarrollo digno de ella, se protege a la vida desde el momento de la concepción, el encargado de resguardar este derecho y a seguridad su eficacia es el Estado.

Otra concepción que guarda relación con la mayoría de las teorías es la de Evans (2004, p. 113) en el cual señala:

Todo ser humano tiene derecho esencial de conservar su vida (...) La vida, por ser don primario que Dios ha dado al hombre, y por ser la fuente de sus demás atributos, está cautelada por la institucionalidad constitucional y legal (...).

De estas líneas se puede inferir que el derecho a la vida procede por la concepción religiosa y se encuentra protegida por la regulación jurídica del Estado.

Otra concepción referida al derecho a la vida es la que nos señala Fernández al indicar que “(...) es primordial entre los derechos atinentes a la persona y el presupuesto indispensable de todos los demás (...)” (1997, p. 74). Concordamos con esta información, pues dentro de

todos los derechos fundamentales de la persona, la vida es considerado el más importante y de no haber ello, los demás no tendrían sentido de existencia que gozan de protección por nuestro sistema jurídico nacional e incluso internacional.

Por otro lado, un punto de vista contrario a los mencionados, es la de Bernales (1997, p. 30), pues considera que la vida debe ser tratada desde un aspecto negativo y otro positivo, en cuanto al primero mediante obligación de no hacer, como la prohibición de matar y en cuanto al segundo, como un derecho que todo ser humano goza para desarrollarse y satisfacer su proyecto de vida.

#### **2.2.2.5.2. Derecho a la libertad**

Todo ser humano puede actuar de acuerdo a su voluntad siempre que, no se afecte el desarrollo de los derechos de otras personas, este derecho incluye diversos aspectos de la vida y puede manifestarse de manera individual o colectiva, también está la libertad de creencia, libertad de opinión, libertad expresión, libertad por enseñanza, entre otros.

Una opinión importante a considerar es la de Fernández, prescribe que el derecho a la libertad se encuentra íntimamente relacionado al derecho a la vida, pues todo ser humano desde su concepción ya tiene un ciclo de vida que merece ser desarrollado dentro de una sociedad adecuada que respete y permita su desarrollo pleno, sin vulnerar a otros al momento de ejecutarse (1997, p. 50).

Estamos de acuerdo con la opinión vertida, debido a que para la ejecución de todos los derechos sean fundamentales o no, resulta necesario salvaguardar el derecho a la vida y su realización plena en la sociedad, cada persona elige libremente como desarrollar su proyecto

de vida de acuerdo a lo establecido por el orden público y las buenas costumbres que establecen los países.

De acuerdo a lo expresado, cada persona maneja su vida privada y la información que tiene de ella, puede decidir conservarlo para sí mismo y nadie puede exigirle lo contrario, solo en situaciones permitidas por ley puede haber excepciones.

Es verdad lo sostenido por Fernández, pues las personas amparadas por este derecho es que pueden proyectar y realizar su vida según su criterio; es decir, puede optar por el modo de vida que mejor crean conveniente para su desarrollo personal, siempre y cuando dicho modo de vida no sea contrario al orden público y a las buenas costumbres.

Una persona, de acuerdo con este derecho, tiene la facultad para conocer aspectos privados concernientes a su vida, como también puede guardarlos para sí; sin que nadie pueda impedir u obligarla a realizar dicha conducta, salvo excepciones, previa justificación.

#### **2.2.2.6. Derecho a la intimidad en el ordenamiento legal**

##### **2.2.2.6.1. En el ámbito internacional**

El derecho a la intimidad ha sido reconocido en diversos documentos internacionales, como en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como en instrumentos regionales como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Lo cual, se debe a que el derecho a la intimidad, es sumamente esencial para el desarrollo de la personalidad, debido a que, al ser este derecho respetado, permite que el ser humano goce de una vida plena, así como el derecho a la dignidad, a la buena reputación y al honor.

Respecto a la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cual fue aprobado el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General, de la Comisión de Derechos Humanos, el cual se encontraba formado por 18 participantes de diversas formaciones culturales, políticas y religiosas (ONU, 2020, s/p), reconoce el derecho a la intimidad en el artículo 12°, el cual señala lo siguiente: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”.

Del artículo citado, se advierte que la Comisión de Derechos Humanos, no diferencia entre el derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad, como lo hace actualmente la doctrina.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el cual fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966 y entra en vigencia el 23 de marzo de 1976 (Council of Europe, 2017, s/p), reconoce el derecho a la intimidad en el artículo 17°, en los mismos términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en ese sentido este instrumento tampoco diferencia entre el derecho a la intimidad y a la privacidad.

Respecto, al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, el cual entra en vigor el 01 de noviembre de 1998, tras haber sido revisado el protocolo N° 11, reconoce el derecho a la intimidad en el artículo 8°, en los siguientes términos: “1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. 2 No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho salvo cuando esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de terceros”.

De ello se desprende, que este instrumento protege al ser humano de cualquier intromisión en su vida privada y familiar, salvo excepciones previstas en la ley; sin embargo, tampoco diferencia este derecho del derecho a la privacidad.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José de Costa Rica, la cual entra en vigencia el 18 de julio de 1978, reconoce el derecho a la intimidad en el artículo 11°, inciso 2, de la siguiente forma: “Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación”, de lo cual se advierte que este instrumento de la misma que los anteriormente mencionados no diferencia el derecho a la intimidad del derecho a la privacidad.

Por lo que, con lo desarrollado previamente es posible indicar que este derecho es de carácter universal, permitiendo que toda persona goce de este derecho desde el momento de

su nacimiento, asimismo se advierte que ninguno de los instrumentos internacionales mencionados líneas arriba, desarrolla de forma minuciosa el contenido del derecho a la intimidad.

#### **2.2.2.6.2. En el ámbito de la Constitución Política del Perú**

La Constitución Política del Perú de 1993, reconoce el derecho a la intimidad, como derecho fundamental del ser humano, en el artículo 2º, inciso 7, de la siguiente forma: “Toda persona tiene derecho: 7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propia. Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley”. De ello, se advierte que la norma de mayor rango en el ordenamiento jurídico peruano, no desarrolla el contenido del derecho a la intimidad, por lo que su contenido y alcance es desarrollado mediante la interpretación, a través del cual se otorga un significado a la norma jurídica, siendo ello desarrollado por la vía jurisprudencial o legislativa (García, 2003, p. 196), así como por la doctrina.

Cabe indicar que, al ser nuestro modelo de organización del sistema jurídico – político, un Estado de Constitucional de Derecho, reconoce cuatro características de los derechos humanos, los cuales son: el máximo rango, la máxima fuerza jurídica, la máxima importancia del objeto y el máximo grado de indeterminación (Alexi, 2003, pp. 32-33).

La primera característica, hace referencia a que, al encontrarse los derechos humanos en la norma con mayor rango jerárquico, cualquier otra norma que afecte o se contraponga a

cualquier derecho fundamental será considerada como inconstitucional y consecuentemente deberá ser retirada del aparato normativo peruano.

La segunda característica, se refiere a que todos los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución son respaldados por la tutela judicial, por lo que no son simples declaraciones programáticas, por lo que, si una persona considera que uno o varios de sus derechos fundamentales están siendo transgredidos, como el derecho a la intimidad, podrá recurrir al órgano judicial, solicitando que cese la transgresión de su derecho, a través de una acción de amparo.

La tercera característica, hace referencia a que la estructura de la sociedad, así como los límites del Estado frente a la economía, la propiedad, el comercio y entre otros son delimitados por los derechos fundamentales, ejemplo de ello son los tributos, en razón a que estos no pueden ser tan gravosos para la persona, que ponga en peligro sus derechos, como a la vida o dignidad.

Por último, la cuarta característica hace referencia a que la Constitución sólo establece o indica cuales son los derechos fundamentales de la persona, mas no delimita o desarrolla su contenido, siendo ello la razón por la que nuestra Constitución sólo indica que toda persona goza del derecho a la intimidad, sin desarrollar su contenido o alcance.

En suma, el derecho a la dignidad, al ser un derecho fundamental, es reconocido por nuestra Constitución, por lo que tiene la característica de ser superior a otras normas de rango legal o infra legal, además la estructura de la sociedad no puede vulnerar este derecho y por último, nuestra Carta Magna no expone el concepto de este derecho, por lo que es necesario la

interpretación constitucional, la cual no debe ir más allá o en contra de los valores y principios contenidos en nuestra Constitución.

### **2.2.2.6.3. En el Derecho laboral peruano**

El Derecho laboral también conocida como el Derecho del trabajo, según Balbín (2015) es:

(...) una rama de las ciencias jurídicas que viene a regular el fenómeno del trabajo humano prestado en relación de dependencia, con consecuencias individuales y colectivas (...), y cuyo análisis no se limita (...) a la ley, (...) se adentra a un ámbito en que también cumplen especial papel otras fuentes del derecho, como los principios especiales y generales, la jurisprudencia, la doctrina, (...) (p. 364).

En ese sentido, el Derecho laboral de forma práctica, es aquella rama del derecho que regulan la figura del trabajo del ser humano de forma subordinada, tanto en el ámbito individual, así como el colectivo (sindicatos), a través de las fuentes del Derecho, las cuales son la Constitución, principios, tratados internacionales, leyes, reglamentos, jurisprudencia, doctrina y costumbre.

Ante ello, al ser el derecho a la intimidad un derecho fundamental reconocido por nuestra Constitución, debe ser respetado por todas las ramas del Derecho que se han venido desarrollando a través de los años, en el Perú, así como el Derecho laboral, la cual tuvo sus primeros inicios en la Constitución de 1920, al reconocer los derechos a la seguridad, salud e higiene en el trabajo, además regulaba las jornadas de trabajo y las remuneraciones (Pólemos, 2018, s/p).

En ese sentido, el Derecho laboral al ser la rama del Derecho que regula el vínculo entre trabajador y empleador, siempre debe tomar en cuenta el respeto de los derechos fundamentales, como por ejemplo el derecho a la intimidad del trabajador, el cual no puede ser vulnerado por el empleador.

### **A. Derecho a la intimidad y teletrabajo**

En el área laboral, existe una relación singular entre el empleador y trabajador, debido a que este último de forma personal presta sus servicios a favor del empleador, a cambio de una remuneración, por lo que las condiciones de trabajo son fijadas por el empleador, quien deberá tomar en cuenta las normas jurídicas que regulan dicho vínculo, caso contrario deberá atenerse a lo prescrito por la ley.

Cabe indicar, que no siempre la prestación de servicios realizada por el empleador, se desarrolla de forma presencial en el centro de labores, es decir en aquel lugar donde el empleador puede disponer libremente, por ser de su propiedad o dominio, sino que existen otras modalidades de trabajo que a través de los años se han venido empleando gracias a la tecnología, tal es el caso del teletrabajo.

El teletrabajo, según Valera (2020, s/p), es:

(...) la externalización de las actividades productivas susceptibles a ser desarrolladas aisladamente desde una localización remota, distinta a las instalaciones del empleador, bajo la imprescindible utilización de medios informáticos y telemáticos, pudiendo reportarse en tiempo real las actividades propias de su función”.

En ese sentido, el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios, el cual permite que el trabajador realice sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, lo cual comúnmente se desarrolla en el domicilio del trabajador o algún espacio privado de este, es decir dentro de su ámbito interno del trabajador.

En el Perú, se ha regulado el teletrabajo, mediante la Ley N° 30036 y el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, la cual tenía como propósito que se incremente la contratación de las personas discapacitadas; sin embargo, por la crisis de salud mundial, a causa del COVID-19, esta modalidad de trabajo se está utilizando por una mayor cantidad de empleadores, tanto en el sector público como privado.

Por ello, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, del 15 de marzo del 2020, se establece las características del teletrabajo, denominándose dicha modalidad como trabajado remoto, mediante el artículo 16°, que refiere lo siguiente: "El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita", norma que cuenta con un instructivo para su aplicación, el cual ha sido aprobado, a través de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, el 26 de marzo del 2020.

Resultado de la aplicación del teletrabajo, los empleadores buscan medios a través de los cuales sea posible la supervisión de los trabajadores, en base al poder de dirección que tiene todo empleador, el cual le faculta para poder dirigir, controlar el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como sancionar (Suclupe, 2018, s/p).

Al respecto, es necesario indicar que toda decisión que tome el empleador respecto al modo de supervisión de los trabajadores, debe respetar todos sus derechos fundamentales, es decir que la facultad del empleador no puede exceder los límites establecidos a través de la Constitución, siendo uno de ellos el derecho a la intimidad.

Cabe indicar que, al ser desarrollado el teletrabajo en el domicilio del trabajador, el cual es un lugar donde cada persona realiza actividades de carácter personal, como el aseo, alimentación, entre otros, la modalidad utilizada por el empleador para supervisar no debe ser incómoda o perturbadora para el trabajador, caso contrario se estaría vulnerando el derecho a la intimidad, el cual protege a todas las personas de intervenciones no consentidas en el ámbito de su vida más reservada.

Cabe agregar, que la supervisión que realice el empleador tiene por objetivo controlar las actividades que realiza el trabajador durante la jornada laboral; sin embargo, la importancia de ello radica en que el trabajador cumpla con sus labores asignadas, para lo cual una supervisión, dirigida a conocer cada acción que el trabajador realice dentro de su horario de trabajo, no es la única forma de controlar su avance, dado que es posible controlar ello, a través del resultado que tenga el trabajador al finalizar su jornada laboral.

Por lo tanto, las facultades del empleador, como el poder dirección, no puede ser empleado de forma abusiva, transgrediendo los derechos fundamentales de todo trabajador, en ese sentido no puede ser excusa que la nueva modalidad de prestación de servicios - teletrabajo, que se está empleando a fin de evitar el contagio del COVID-19,

afecte el derecho a la intimidad del trabajador, como el uso de cámaras dentro del domicilio de los trabajadores.

### **B. Derecho a la desconexión digital**

El derecho a la desconexión digital, según Távora (2020, s/p) es:

(...) aquel derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de las nuevas TIC (tecnologías de la información y comunicación); sin que su actitud negativa o evasiva represente algún tipo de incumplimiento a sus obligaciones laborales.

En ese sentido, el derecho a la desconexión digital, es un derecho moderno, que surge por las nuevas condiciones de vida, en base a que hoy en día el control o comunicación entre el empleador y trabajador, es realizado a través de medios tecnológicos, los cual muchas veces son empleados fuera del horario de trabajo, comportamiento que exige una regulación adecuada.

En base a ello, en el Perú se publicó el 01 de noviembre del 2020, el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el cual reconoce el derecho a la desconexión digital, resultado del trabajo remoto, en la medida que esta modalidad exige la conexión a aparatos tecnológicos para que en tiempo real sea posible la comunicación entre el empleador y trabajador.

De ello se advierte que, la modalidad del teletrabajo, como alternativa para la prestación de servicios por parte de los trabajadores, necesita una mayor regulación, a fin de no

transgredir derechos fundamentales, como el derecho a la dignidad, a la intimidad, al trabajo libre, disfrute del tiempo libre, entre otros.

#### **2.2.2.6.3.1. Derecho a la intimidad del trabajador y la facultad de dirección del empleador**

Para abordar este tema resulta necesario remitirnos al derecho laboral, pues es ahí donde se detalla los deberes y derechos que tienen los empleadores y trabajadores de toda relación laboral que nace por un contrato, en el cual una persona natural (trabajador) se compromete a realizar una determinada actividad para otra persona natural o jurídica (empleador), mediante la subordinación, sujeto al pago de una remuneración. El empleador goza de tres poderes: dirección, fiscalización y sanción, que se ejecutan respetando los derechos de los trabajadores (Portal, 2018, s/p).

Es importante delimitar el poder de dirección o control que ejerce todo empleador dentro de la relación laboral para no generar inconvenientes con los derechos fundamentales de todo trabajador. Debe existir siempre un margen de reconocimiento por el derecho a la intimidad y dignidad al momento de exigir la ejecución de las prestaciones laborales, derechos protegidos constitucional e internacionalmente por los tratados y convenios suscritos. Por lo que el deber de los empleadores debe tener siempre límites.

El empleador que desea realizar el control a sus trabajadores debe actuar en base al artículo 2, numerales 6 y 7 de la Constitución Política, al manejar datos considerados privados de todo ser humano, como puede ser una fotografía, el propio contrato laboral, alguna solicitud, certificado médico, huellas biométricas, grabaciones de voz o imagen durante las horas de trabajo

El uso de la tecnología para facilitar el control del empleador hacia sus trabajadores puede resultar efectivo por su eficacia; sin embargo, también representa una amenaza para la intimidad personal al manejar datos sensibles, por lo que su protección también debe ser de manera preventiva.

Toda información solicitada que involucre datos personales debe estar justificada y tener un debido procedimiento acorde a las normas jurídicas, asimismo los terceros podrán acceder a dicha información si la ley lo permite o autoriza, también cuando el sujeto del derecho brinde su consentimiento para ello (Pacheco, 2010, p. 13).

Por lo expuesto en este apartado se puede concluir que el derecho a la intimidad con relación al derecho laboral implica de manera profunda al desarrollo personal que tiene el trabajador durante toda la etapa de la relación laboral, por lo que la protección a la intimidad debe estar presente en todo momento para no vulnerar derechos fundamentales adyacentes a la intimidad; asimismo cabe resaltar que toda información es competencia de la propia persona involucrada por lo que bastará su consentimiento para el tratamiento de ello y también será el encargado de poner los límites, otro sujeto apto es la ley quién puede permitir el acceso a datos sensibles cuando sean necesarios. Nadie niega la importancia de la facultad de control que tiene el empleador siempre en cuando se respeten todos los derechos fundamentales.

#### **2.2.2.7. La tecnología frente al derecho laboral**

A través de la historia podemos evidenciar que gracias a la tecnología se han producido grandes cambios positivos para la humanidad, pero también algunos aspectos negativos están presentes; dentro del Derecho en general la evolución tecnológica es un factor importante porque permite conseguir la eficacia de aplicación de las normas jurídicas en la sociedad y

específicamente en el derecho laboral también resulta imprescindible la tecnología, pues las condiciones de vida actuales así lo demandan. El gran cambio surgió con la revolución industrial que se manifestó en el siglo XVIII, por el cual se reconocieron los derechos sociales y económicos como imprescindible para todo ser humano, valorando el trabajo humano en ese contexto (Barbagelata, 2009, pp. 16-22).

El empleador debe adaptarse a las nuevas tecnologías para aplicarla en toda relación laboral con el objetivo de aumentar su productividad de manera eficaz que terminará beneficiando a todos los que intervienen y también deberá velar por seguir el debido procedimiento, que implica el resguardo de los derechos fundamentales que intervienen en toda relación de trabajo.

La persona considerada como trabajador se encuentra subordinado por el empleador, quien podrá controlar, fiscalizar y sancionar cuando amerite, también resulta necesario que el trabajador desarrolle actitudes concordantes con el avance tecnológico para cumplir su trabajo de la mejor manera y entender el alcance de los derechos fundamentales que deben ser protegidos en cada caso en particular.

La mejor evidencia para ver la relación que existe entre la tecnología y el derecho laboral, son los casos judicializados que se presentan en las dependencias judiciales a fin de ser solucionadas y como se demuestra la tecnología está presente no solo en la rama analizada en la presente investigación, abarca más de lo que podamos imaginar. Todo sistema jurídico debe estar preparado para resolver ese tipo de conflictos sin vulnerar derechos fundamentales (Fernández, 2018, p. 3).

En nuestros tiempos, la tecnología resulta imprescindible para la mayoría de los seres humanos por diferentes cambios sociales que se producen a diario, para toda sociedad resulta necesario que los operadores jurídicos tomen precauciones a fin de regular todas las conductas y relaciones que se producen, entre ellas la relación laboral.

Por lo expuesto, coincidimos que la tecnología no puede ser vista de manera negativa, pues con ella se han presentado grandes avances importantes para la humanidad, ante ello la labor del legislador debe registrarse en la anticipación y proveer las soluciones ante conflictos que se puedan presentarse. El derecho laboral siempre ha ido de la mano con el desarrollo tecnológico, dicho vínculo continuará en el futuro, por lo que se debe buscar que en ningún caso se violen derechos fundamentales como el de la intimidad.

#### **2.2.2.1.8. Análisis jurisprudencial**

Para comprender todo lo expuesto en líneas anteriores, resulta necesario exponer algunas sentencias del Tribunal Constitucional que versan sobre el derecho a la intimidad y sus concepciones generales en cuanto al derecho laboral.

##### **A. Concepto del derecho a la intimidad. Expediente 6712-2005-HC**

La Constitución Política sólo enumera de manera literal la protección al derecho a la intimidad en su artículo 2, numerales 6 y 7, considerado como derecho fundamental de toda persona, la ausencia de una definición trae consecuencias negativas en cuanto a su protección, pues es confundida con el derecho a la privacidad.

En el expediente 6712-2005-HC, el Tribunal Constitucional delimita el alcance que tiene la intimidad al señalar lo siguiente: “(...) la protección de la intimidad implica

excluir el acceso a terceros de información relacionada con la vida privada de una persona, lo que incluye las comunicaciones, documentos o datos de tipo personal”

De lo citado, podemos determinar que la protección a la intimidad es tratada desde el aspecto negativo al excluir a terceros de la información privada de cada individuo que intente menoscabar la intimidad personal o familiar, puede tratarse de una o más personas, persona natural o persona jurídica, por lo que cada Estado debe intervenir para cautelar no se vulnere la intimidad.

B. El derecho a la intimidad del trabajador con relación a las TIC's. Expediente 1058-2004-AA/TC

Los hechos se sustentan en el despido de un trabajador de Serpost, que fue hallado enviando correos electrónicos de contenido pornográfico por lo que se procedió a dicha acción, lo cuestionado en este caso es la forma en la que se adquirieron los correos electrónicos, el personal de la Gerencia de Recursos Humanos de dicha empresa consiguió dicha información sin previa autorización del trabajador para ingresar a sus cuentas electrónicas. La demanda se declaró fundada y como medida se dispuso la reposición del trabajador.

El Tribunal Constitucional, considera en su fundamento 13, que se vulnera el derecho a la privacidad y a la reserva de comunicaciones, por no respetar los preceptos de la vida personal del ser humano, si bien los equipos tecnológicos pertenecen a la empresa, los correos electrónicos o la información que guardaba en dicho bien eran de manejo exclusivo del trabajador, por lo que no procedía extraer o revisar el contenido sin autorización del trabajador o por orden del juez. El fundamento 22, así lo reafirma al

señalar que las pruebas obtenidas son consideradas ilegales al vulnerar la Constitución Política.

Como se aprecia en la presente sentencia, toda información personal ya sea que se encuentre dentro del espacio de la empresa, no puede ser vulnerada por ninguna persona, resultando necesaria la autorización del trabajador o una orden del juez debidamente justificado.

C. Redes de cámaras y la intimidad de los trabajadores. STC 02208-2017-AA

La presente demanda de Acción de Amparo se presentó de manera preventiva por el Sindicato de Obreros P y A D'Onofrio a fin de evitar la instalación de cámaras en el área de trabajo pues vulneraría su derecho a la intimidad personal, al querer controlar en todo momento a sus trabajadores.

La demanda se declaró infundada, pues de acuerdo al fundamento 15 del Tribunal Constitucional, la instalación de cámaras tenía como objetivo vigilar la producción y analizar cualquier incidente que se puede dar al momento de manipular las máquinas, asimismo para salvaguardar la salud de los trabajadores. Otro fundamento importante es el que señala que las cámaras no serán instaladas en áreas privadas, sino donde el personal transita de manera libre, considerada como espacio público. Todo ello se encuentra regulado en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo.

De lo expuesto, se evidencia cuán importante es la delimitación y el campo de aplicación del derecho a la intimidad, resulta imprescindible también diferenciar entre lo privado y lo público para analizar en qué casos procede accionar por la intimidad.

Los expedientes mencionados resultan imprescindibles para el tratamiento que debe otorgarse al derecho a la intimidad con incidencia en el derecho laboral actual, el cual presenta variantes a causa del avance tecnológico.

### 2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

La definición de los conceptos que se emplearon para el desarrollo de la presente investigación, permitirán un mejor entendimiento de la presente tesis. Los términos serán abordados bajo el criterio del autor Cabanellas (1993), y su Diccionario Jurídico Elemental, así como por el Diccionario de la Real Academia Española, los cuales se precisarán a continuación:

- **Derecho de trabajo o del trabajo.-** “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (...)” (p. 99).
- **Entidad.** - “Lo que integra la esencia o forma de una cosa. Ser o ente. Valor o trascendencia de las cosas. Colectividad, institución, establecimiento, agrupación o empresa.” (p. 120).
- **Subordinación.** – “Sometimiento o sujeción de poder, mando u orden de superior o más fuerte. Dependencia. Situación o carácter de lo accesorio. Inferioridad de importancia, interés, valor.” (p. 300).
- **Trabajo.** - El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o rendimiento. Ocupación de convivencia social o individual, dentro de

la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. (...)” (p. 313).

- **Teletrabajo:** Trabajo a distancia, es decir la prestación del servicio se ejecuta en un lugar diferente a la oficina del empleador, se emplea para ello las tecnologías que permiten dicha relación (RAE, 2019, s/p).
- **Trabajo a domicilio.** -“(...) El desempeñado por el trabajador allí mismo donde habita o en el local de algún cercano pariente o amigo (...)” (p. 313).
- **Vigilancia.** – “Cuidado, celo y diligencia que se pone o ha de ponerse en las cosas y asuntos de la propia incumbencia. Servicio público destinado a velar por determinadas instituciones, personas y cosas. Pena consistente en someter a una persona, absuelta o que ha cumplido ya su condena, al cuidado de la autoridad, a fin de observar su comportamiento en sociedad y proceder a asegurar en caso de conducta irregular.” (p. 331).
- **Intimidad:** En términos generales es el ámbito reservado de una persona, considerado de manera individual o familiar, desde la concepción del derecho a la intimidad se considera como el derecho al disfrute del desarrollo de la vida de manera libre y plena, sin intervenciones de terceros (RAE, 2019, s/p).
- **Privacidad:** Facultad de toda persona para prevenir la emisión de datos personales que involucran su vida privada, por lo que cada Estado debe garantizar la protección de injerencias ilegales que perjudican a la persona (RAE, 2019).
- **Reservado:** Cauteloso, discreto para manifestar sus sentimientos, emociones y pensamientos (RAE, 2014, s/p).

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. METODOLOGÍA

Nuestra investigación hizo uso del método de la hermenéutica, la cual es denominada también como el método de búsqueda de la verdad, en consecuencia un método de interpretación; es a causa de ello que, los profesores Gómez Adanero y Gómez García (2006) afirman sobre la hermenéutica que: (...) no [se] rechaza el método, ni el conocimiento científico, sino sólo la pretensión de reducir la verdad a un proceso de conocimiento, y en concreto, al basado en el método científico-tecnológico (...)” (p. 203).

Es menester indicar también que, para el desarrollo ideal de la investigación hermenéutica dejamos de lado la realización de los procesos clásicos de una investigación empírica, esto pues porque la principal labor en la tesis, no es otra que la interpretación, misma que se encuentra sometida bajo parámetros subjetivos, en otras palabras, el hombre no puede estar exento a la interpretación de usar la política, academicismos o inclusive el usar la religión.

Por consiguiente, es posible inferir que la hermenéutica en su interés de buscar la verdad “(...) no parte del presupuesto básico de las teorías puramente epistemológicas, que arrancan una supuesta situación ideal de conocimiento (la razón de los positivistas) o de comunicación (la razón práctica de los procedimentalistas) (...)” (Gómez & Gómez, 2006, p.201); por ende, contrario a la clásica investigación positivista, aquí no es necesaria la separación entre el sujeto y objeto de estudio, así como también no resultara necesaria el requerir datos objetivos y evidentes.

Bajo esa misma línea de pensamiento, y una vez comprendido el método empleado en nuestra investigación, consiguientemente, pasamos a mencionar que el procedimiento que llevamos a cabo utilizó la hermenéutica teniendo como finalidad que los investigadores investiguen con el requisito mínimo de interpretar la ley, la doctrina y la jurisprudencia que verse tanto sobre el Teletrabajo y el Derecho a la Intimidad; requiriéndose para ello el consignar un comentario o interpretación que bajo un contexto de respeto a la verdad del tema de investigación

Por otro lado, es oportuno señalar que, al ser nuestra investigación sobre la carrera de derecho, y en vista a la naturaleza de la misma se empleó la hermenéutica jurídica, la cual como no podría ser de otra manera contiene la exégesis jurídica, ello pues, ya que esta última es considerada el método por excelencia para la búsqueda de la voluntad del legislador de las normas que se encuentran bajo análisis. (Miró-Quesada, 2003, 157).

Bajo ese contexto, cabe resaltar que dicho método exegético no resultó ser suficiente, esto a razón de que se precisó también de la utilización de otros métodos que lo completen de forma armónica, como por ejemplo el método sistemático-lógico, el cual consiste en hallar de forma sistemática el significado de los conceptos dentro de nuestro ordenamiento jurídico, ello con el fin de aproximar su significado ayudando así en gran medida a esclarecer posibles ambigüedades o insuficiencia de información al momento de realizar la investigación. (Miró-Quesada, 2003, 157).

En suma, los dos métodos específicos antes referidos (interpretación exegética y la lógica-sistemática) fueron utilizados para llevar a cabo un exhaustivo análisis de los dispositivos normativos que regulan el teletrabajo y el derecho fundamental a la intimidad

dentro de nuestro país; estas últimas contenidas principalmente por la Ley N° 30036 Ley que Regula el Teletrabajo y su respectivo Reglamento, y por la Constitución Política del Perú, además de la jurisprudencia emitida por los tribunales peruanos.

### **3.2. TIPO DE ESTUDIO**

Debido a la naturaleza de nuestra investigación se utilizó un tipo de investigación básica o fundamental (Carrasco, 2013, p. 49), ello pues, ya que dicho tipo de investigación tiene como principal objetivo el incremento de información de carácter doctrinario o teórico que exista respecto a las figuras jurídicas bajo análisis: teletrabajo y derecho a la intimidad.

En consecuencia, la investigación no se encuentra enfocada únicamente en la recolección de información relevante referente a cada una de las variables bajo estudio (teletrabajo y derecho a la intimidad), sino que además la investigación básica nos permite realizar aportes en la comunidad jurídica.

### **3.3. NIVEL DE ESTUDIO**

Asimismo, en cuanto al nivel de investigación que empleado para el desarrollo del presente trabajo de investigación es el correlacional (Hernández; Fernández & Batpista, 2010, p. 82), esto debido a que, la principal base que tiene el desarrollo del trabajo, gira en torno a la manera en que se relacionan las características principales de la primera variable (fiscalización del teletrabajo) en relación a los caracteres o rasgos principales de la segunda variable (derecho a la intimidad), es así que en los resultados obtenidos nos permiten vislumbrar la incidencia de una sobre la otra.

Por último, al tratarse de una investigación a nivel correlacional, la relación de las características intrínsecas perteneciente a cada una de las variables nos facilita el determinar su compatibilidad e influencia, permitiendo así conocimiento de si su relación es fuerte o débil.

### **3.4. DISEÑO DE ESTUDIO**

Ahora, con lo referente al diseño de investigación utilizado en la presente investigación es el de corte observacional o no experimental, mismo que consiste en la no manipulación de las variables de investigación, esto pues la única función que se llevará a cabo será el de la extracción de las características más resaltantes de cada una de las variables, pudiendo así relacionarlas de una manera más adecuada (Sánchez, 2016, p. 109).

Respecto a ello, debemos de resaltar que la no manipulación de las variables quiere decir que, en ningún momento se realizó una experimentación haciendo uso de las características de cada una de ellas, es decir, una frente a la otra o por medio de un instrumento; por el contrario, se hizo uso de las características ya cimentadas de cada una de ellas, analizando de esta forma su potencialidad y predictibilidad en la investigación.

Contribuyendo a lo ya mencionado, cabe indicar que la investigación también es de corte transaccional, ello pues el análisis de las variables de investigación es realizado a través de la recolección de datos obtenidas en un único momento (Sánchez, 2016, p. 109); en palabras sencillas, los instrumentos de recolección de datos facilitan en gran medida la obtención de información principal de las teorías, doctrinas y jurisprudencia que sean de interés de nuestra investigación, empero ello tiene que ser realizado en un solo momento dado.

Teniendo presente todo lo mencionado, de acuerdo a Sánchez y Reyes (1998, p.79) el diseño esquemático utilizado en nuestra investigación es el de una investigación correlacional, misma que es estructurada de la manera siguiente:

$M_1$	$O_x$
$r$	$r$
$M_2$	$O_y$

Siendo M la muestra en la que se utilizan los instrumentos de aplicación para la recolección de datos, por consiguiente M representan todos los libros que versen sobre la Fiscalización del Teletrabajo ( $M_1$ ) y el Derecho a la Intimidad ( $M_2$ ); asimismo, los O vienen a ser la información más relevante e importante sometida bajo análisis, en consecuencia los  $O_x$  representan las fichas textuales y de resumen que facilitaron la obtención de una cantidad importante de información que llegó a saturar el tema de Fiscalización del Teletrabajo, misma que se correlacionará con las características saturadas del Derecho a la Intimidad cantidad en las fichas del  $O_y$ .

### 3.5. ESCENARIO DE ESTUDIO

La investigación al ser cualitativa y al utilizar uno de los métodos dogmáticos jurídicas, propias de la ciencia jurídica, ello pues se realizó un análisis de la norma jurídica y se observó si esta se encontraba en sintonía a una realidad social y legislativa, esto debido a que el escenario no es otro que el mismo ordenamiento jurídico peruano, ya que de allí es en donde se pone a prueba su consistencia e interpretación acorde a la Constitución.

### **3.6. CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS O FENÓMENOS**

Como anteriormente se había indicado, al ser la investigación de enfoque cualitativo que posee una modalidad específica dentro de la rama del Derecho, la cual no es otra que la investigación dogmática jurídica, lo que se está analizando son tanto estructuras normativas así como también las posturas doctrinarias que giran en torno a los conceptos jurídicos bajo estudio: Fiscalización del Teletrabajo y Derecho a la Intimidad, con la finalidad de conocer si estos son compatibles o no, para poder hacer así llegar a realizar una modificación normativa racional y válida dentro de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

### **3.7. TRAYECTORIA METODOLÓGICA**

La trayectoria se refiere al cómo se va a proceder desde el momento en que se instala la metodología hasta la explicación de manera sistemática de los datos, en otras palabras, a una explicación holística del cómo se va a realizar la tesis desde un enfoque metodológico, para ello, explicaremos grosso modo.

Conforme a la naturaleza de la investigación se hizo uso como método de investigación la hermenéutica jurídica, ello al analizar ambos conceptos jurídicos de estudio, teniendo por consiguiente como instrumento de recolección de datos a la ficha (bibliográfica, textual y de resumen) mismo que facilitó la saturación de información respecto a la fiscalización del teletrabajo y el derecho a la intimidad; en consecuencia, al estar orientado a un nivel correlacional, se realizó un análisis de las características de ambos conceptos jurídicos a fin de observar su nivel de relación, para finalmente emplear el procesamiento de datos a través de la argumentación jurídica, que ayudo en gran medida a dar respuesta a las preguntas planteadas.

### 3.8. MAPEAMIENTO

El mapeamiento se refiere a la forma en la que se abordaron los lugares en dónde se extrajeron los datos para poder ejecutar la tesis, para ello, primero se explicará qué es la población, en palabras del profesor Nel Quesada (2010) viene a ser el conjunto de los elementos que contienen información respecto al objeto de estudio, pues va a estar comprendida por datos, fenómenos, animales y personas, etc. (p.95); por ello es que señala: “(...) representa una colección completa de elementos (sujetos, objetos, fenómenos o **datos**) que poseen características comunes (...)” [el resaltado es nuestro] (p. 95).

De esta manera, es así como se efectuó en nuestra investigación, ya que el método general que se utilizó fue la hermenéutica y en específico a la hermenéutica jurídica, la principal fuente de recolección de datos se dio a través de libros, pues con diversas interpretaciones de ellas se elaboró de forma progresiva un marco teórico consistente en: los libros, leyes, jurisprudencia que se desarrollen con los temas de Fiscalización del Teletrabajo y Derecho a la Intimidad.

Con lo expuesto por el profesor Nel Quesada, la población también es un **conjunto de datos** que contiene rasgos comunes, los mismos que a su vez, de dichos datos se condice con la **información** expresada con cada una como oraciones, frases, conceptos o palabras contenidas en diferentes libros, los mismos que tienen cualidades en común. En consideración cualquier oración, concepto o frase que esté relacionado con la Fiscalización del Teletrabajo y el Derecho a la Intimidad, debe ser procesado e incorporado en el marco teórico.

Por lo tanto, la idea es encontrar una población de la siguiente forma:

<b>Variable</b>	<b>Libro o artículo</b>	<b>Autor</b>
Fiscalización del Teletrabajo	Ventajas y Desventajas del Teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016.	Cano, R. & Castro, R..
	Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas.	Valencia, A.
	El teletrabajo.	Saco, R.
	Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables.	Sánchez, I.
Derecho a la Intimidad	Poder de dirección y derecho a la intimidad del trabajador en relación a su salud.	Pacheco, L.
	The right to privacy: la génesis de la protección de la privacidad en el sistema constitucional norteamericano, el centenario legado de Warren y Brandeis.	Nieves, M.
	Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución	Pérez, A.
	Intimidad del trabajador y contrato de trabajo.	Rodríguez, M.

Del cuadro es posible observar, los libros detallados que resultaron ser los más importantes de cada tema, de ellos en un primer momento se obtuvo la información principal con el fin de realizar un marco teórico sólido.

En consecuencia, por medio de los instrumentos de recolección de datos como la ficha textual y de resumen hacia los libros, se realizó la búsqueda de información objetiva hasta saturar la información de cada variable; por consiguiente, el método de muestreo utilizado fue el de la bola de nieve (misma que fue planteada dentro de nuestro enfoque cualitativo), el cual toma como punto de partida la información existente y relevante para iniciar un marco teórico sustentable hasta llegar a un punto en el cual se tenga cierta cantidad de datos donde ya no se pueda seguir ahondando y se pueda afirmar que el marco teórico es totalmente sólido y completo.

### **3.9. RIGOR CIENTÍFICO**

El rigor científico esta denotado a la seriedad del cómo se han obtenido los datos de una población de estudio y por sobre todo si la divulgación de dichos datos va a vulnerar su derecho a la intimidad; sin embargo, para el caso de la presente investigación, no se está utilizando datos personales, ni se está adulterando la información recolectada, porque dicha información es publica, por lo que, cualquier interesado puede analizar y corroborar, asimismo, lo que importa para éste tipo de investigación es la consistencia y coherencia de los argumentos, es decir, que cumpla los principios de la lógica jurídica: principio de identidad, principio de no contradicción y principio de tercio excluido.

### **3.10. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.10.1. Técnicas de recolección de datos**

El análisis documental es la técnica de investigación empleada, ya que esta consiste en la realización de un análisis de textos doctrinarios que tiene por objeto la extracción de información relevante para la elaboración de nuestra investigación. De esta manera, podemos señalar que el análisis documental es considerado como una operación cimentada en el conocimiento cognoscitivo, pues nos permitió elaborar un documento primario por medio de otras fuentes, tanto primarias como secundarias; estas fuentes actuaron como un intermediario o instrumento que nos permitió el acceso al documento inicial para la obtención de información y comprobación de la hipótesis. (Velázquez & Rey, 2010, p. 183)

#### **3.10.2. Instrumentos de recolección de datos**

De todo lo señalado, ya se adelantó que como instrumento de recolección de datos se empleó la ficha de toda índole: textuales, de resumen, bibliográficas, pues a partir de ellas se

pudo realizar un marco teórico sólido adecuado a nuestras necesidades conforme al decurso de la investigación, así como al enfoque e interpretación otorgada a la realidad y los textos.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 3.1. RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS UNO

Los resultados en relación a la hipótesis uno: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa **se relacionan de manera ineficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado Peruano”; fueron los siguientes:

**PRIMERO.** – Al observar la evolución del teletrabajo a través de los años, es posible notar que ésta no hace acto completo de aparición si no es hasta la aparición de la sociedad contemporánea, puesto que es en esta etapa donde se dio un cambio en aras de la globalización, aumentando así el comercio entre países nivel internacional, generando con ello interdependencia entre los mismos, requiriendo para su comunicación el uso de tecnologías, considerándose por ello la era de la información.

Cabe indicar que, esta era de la información trajo consigo una gran influencia en la organización de las labores de los trabajadores, esto gracias principalmente a la aparición de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), mediante las cuales se estaría llevando una nueva forma de vínculo laboral, cuyo principal rasgo sería el desarrollo de la prestación de servicios mediante el uso de nuevas tecnologías, en consecuencia, se origina el teletrabajo.

**SEGUNDO.** – Ahora bien, al momento de querer brindar un concepto de teletrabajo nos topamos con que ésta posee una noción un tanto compleja esto pues, debido a la amplia variedad de definiciones que ésta tiene, entre las más resaltantes tenemos a la brindada por la OIT misma que define al teletrabajo como: “Cualquier trabajo efectuado en un lugar donde,

lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”.

Sumado a ello, de todas las definiciones vertidas respecto al teletrabajo en nuestro marco teórico, es posible colegir puntos esenciales donde la mayoría de los doctrinarios coinciden, dentro las cuales encontramos las siguientes: i) se trata de un trabajo realizado a distancia, y ii) un trabajo que será llevado a cabo haciendo uso de los medios informáticos de telecomunicaciones también conocidas como las TIC.

**TERCERO.** – Por su parte en nuestra legislación peruana el teletrabajo es regulado mediante la Ley N° 30036 y su respectivo reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR, dicho cuerpo normativo define al teletrabajo en su artículo 2 como: “El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado ‘teletrabajador’, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informativos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de labores”.

Al analizar las definiciones aceptadas por la doctrina internacional, la OIT y la definición aceptada por nuestro ordenamiento jurídico, tenemos que, el teletrabajo debe ser entendido como una modalidad especial de trabajo subordinada, siendo esta última una de sus principales características, asimismo dicha labor debe ser llevada a cabo sin la presencia física del teletrabajador, es decir, el trabajo que éste último desempeñe deberá ser realizado a distancia, usando las TIC únicamente para fines de control y supervisión.

**CUARTO.** – Bajo ese contexto, cabe agregar que, nuestro ordenamiento jurídico entiende por teletrabajo como una novedosa forma de organización del trabajo, empero cabe precisar que, esta modalidad laboral no puede ser vista como un nuevo tipo especial relación laboral *per se*, ello pues nos encontramos ante la evolución del vínculo laboral tradicional: teletrabajo, modalidad que resultó ser una herramienta de fundamental importancia a consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada en nuestro país evitándose así mayores pérdidas a nivel económico, suavizando así el gran impacto que dicha emergencia tuvo no solo para nuestro Estado, sino para muchos otros países afectados a nivel mundial, quienes hasta la fecha vienen sufriendo grandes estragos debido a la Pandemia COVID 19.

Esta especial relevancia proviene debido al gran aumento de relaciones laborales bajo la modalidad del teletrabajo, y es precisamente a razón de ello que resulta importante revisar si la Ley N° 30036, misma que regula dicha modalidad, se encuentre en óptimas condiciones y resulte la más idónea para garantizar no solo los derechos de los empleadores sino también el derecho de los trabajadores, y como es obvio asegurarnos que la aplicación del referido cuerpo normativo resulte eficiente y garantice los derechos de los sujetos, por lo tanto, no es posible concebir que el referido cuerpo normativo vulnere o pueda albergar la posibilidad de vulnerar derechos fundamentales como lo es el derecho a la intimidad del teletrabajador.

**QUINTO.** – Una vez clara la definición de teletrabajo, es preciso señalar que además de la subordinación tiene otras características esenciales, mismas que pasamos a explicar:

- a) Trabajo no presencial. - Se da cuando el trabajo es realizado alejado del lugar donde se evalúan los resultados, es así que se da la imposibilidad de que el empleador pueda observar de forma personal la ejecución del servicio.

- b) Uso de telecomunicaciones. – Es cuando el teletrabajador hace uso de las TIC, ello pues, dichas tecnologías le facilitan la transmisión de los resultados de su trabajo a su empleador.
- c) Prestado bajo subordinación. - Ello pues, el teletrabajo es prestado por cuenta ajena y bajo el elemento de subordinación, por ende, merece protección por parte del Derecho del Trabajo, asimismo gracias a dicho elemento (subordinación) es que se originan la facultad que recae sobre el empleador de supervisar y fiscalizar a su teletrabajador.

**SEXTO.** – Por otro lado, concordamos con Sánchez quien sostiene que, el teletrabajo es visto por nuestro Estado con un doble propósito los cuales son: i) satisfacer las demandas de la sociedad (por ejemplo: la emergencia sanitaria), y ii) el teletrabajo como herramienta para acercarse a las poblaciones vulnerables (por ejemplo: los discapacitados) fomentado así la inclusión.

De lo anterior es posible diferir que, el afán del Estado de fomentar la inclusión en el país, esto por cuanto dicha modalidad permite una flexibilización en cuanto a la prestación de servicios.

Asimismo, otro propósito del Estado para incentivar el teletrabajo radica en calificar las relaciones laborales desnaturalizadas entre los sujetos, ello por cuanto el elemento de subordinación puede presentarse a través de medios diferentes a los tradicionales, como lo es la modalidad del teletrabajo, el cual se desarrolla a través del uso de las TIC que son necesarias para la configuración de la novedosa modalidad.

**SÉPTIMO.** – Una vez ya clara la definición, principales características, y la percepción que el teletrabajo tiene por parte del Estado, nos concierne explicar el origen del derecho a la fiscalización que tienen los empleadores sobre sus teletrabajadores.

Como anteriores párrafos lo habíamos indicado, una de las características principales del teletrabajo es la existencia del elemento de subordinación de la cual se desprende la facultad de supervisar y fiscalizar que tienen los empleadores para con sus teletrabajadores.

Ahora bien, dicho elemento de subordinación se encuentra prescrito en el artículo número 9 del Decreto Legislativo N° 728 el cual prescribe que la subordinación hace acto de presencia cuando el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, el cual cuenta con facultades de reglamentar y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad la infracción cometida por el trabajador.

Bajo esa misma línea de pensamiento, se puede colegir que, si bien es cierto, la potestad de fiscalización al teletrabajador no se encuentra literalmente expresa en la Ley del Teletrabajo N° 30036, ésta si es afirmada de forma tácita mediante el artículo 9 del referido Decreto Legislativo, ello pues se desprende de la facultad de dirección que tiene el empleador sobre el trabajador, ya que sería imposible para el empleador el ejercer el poder de dirección (entre ellas sancionar infracciones) sin que para ello se realice una previa supervisión o fiscalización. En consecuencia, la potestad de fiscalización es necesaria para el correcto desarrollo de la prestación de servicios del teletrabajador.

**OCTAVO.** – Empero, al tratarse el teletrabajo de una modalidad distinta de la tradicional relación laboral es que se presentan particularidades e incógnitas al momento de

aplicar o hacer efectivo la fiscalización del empleador, ello ya que dicha supervisión debe ser realizada a través del uso de las TIC, es decir el empleador hace uso de las tecnologías a su disposición para corroborar la ejecución idónea de los servicios a los que se comprometió su teletrabajador (como por ejemplo: supervisión a través de videovigilancia instalada en el hogar o lugar consignado para que el trabajador lleve a cabo sus labores) de aquí surge la interrogante de hasta qué punto puede vigilar el empleador a su trabajador, sin que esto afecte el derecho fundamental a la intimidad de este último.

**NOVENO.** – Ahora, en cuanto a las formas mediante las cuales se puede dar el teletrabajo tenemos a dos reconocidas mediante el artículo 2 del reglamento de la Ley del Teletrabajo N° 30036: forma completa y otra mixta. De las cuales pasaremos a explicar la primera:

La forma completa se da cuando el teletrabajador lleva a cabo sus labores alejado del centro de trabajo ya sea ésta una entidad pública o privada, es así que, el teletrabajador acude únicamente las veces que resulten necesarias para coordinar puntos esenciales de la prestación de servicios con su empleador.

En otras palabras, la comunicación durante el tiempo que el trabajador se encuentre alejado de su centro de labores se realizará a través de las TIC, dejando el contacto presencial del teletrabajador con su empleador únicamente cuando sea necesario, ya sea para coordinaciones puntuales sobre las labores prestadas.

**DÉCIMO.** - Asimismo, dicha potestad fiscalizadora se sobreentiende como un nexo utilizado por el empleador para poder ejercer plenamente sus facultades: ya sean estas dar

órdenes y sancionar a sus teletrabajadores, concordamos con Fernández, cuando afirma que, resulta imposible prescindir de la fiscalización ya que esta es completamente necesaria para verificar las directivas impuestas por el empleador a sus teletrabajadores (poder de dirección), de igual forma dicha fiscalización será esencial al momento de justificar la sanción impuesta al trabajador en caso de infracción.

Teniendo en mente lo anterior, corroboramos la información de Palomeque quien refiere que, existe una estrecha interrelación entre el contrato de trabajo, el poder de organización y el poder de dirección, siendo de esta última de donde se extrae la facultad de fiscalización, potestad que tiene su origen en la libertad de empresa, misma que se perfecciona mediante la celebración del contrato de trabajo, en consecuencia apoyamos la idea de que la potestad de fiscalización es un derecho fundamental mismo que, nace cuando el trabajador voluntariamente celebra un contrato con su empleador dándole mediante dicha celebración a su empleador la potestad de poder fiscalizarlo.

Y como lo señala el Tribunal Constitucional ya sea que nos encontremos frente a un derecho fundamental, este no puede ser ilimitado y precisa de límites claros establecidos por Ley y claro está, dichos límites y restricciones deben estar fundamentados y debidamente motivados. En palabras sencillas, la potestad de fiscalización requiere de límites precisos mismo que deben estar claramente expresos mediante Ley que verse sobre la materia, es decir que dichos límites deben encontrarse expresos en la Ley N° 30036, cosa que no es así.

**ONCEAVO.** – El Derecho a la intimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico encuentra su fundamento en otros derechos fundamentales que se encuentran consagrados en nuestra Constitución: derecho a la vida y derecho a la libertad. Es decir, el derecho a la

intimidad busca resguardar la vida y la libertad de todo ser humano, a continuación, explicamos los puntos elementales de cada uno de ellas:

- a) **Derecho a la vida.** – Este es el derecho es considerado el más importante de todos los derechos fundamentales, ya que en su ausencia no tendrían sentido los demás derechos que gozan de protección por parte de nuestro ordenamiento jurídico, por ende, es el principal derecho que goza todo ser humano.
- b) **Derecho a la libertad.** - Consiste en que todo ser humano actúe acorde a su voluntad, claro está, siempre que esto no colisione con el derecho de otros individuos. Este derecho se encuentra íntimamente ligado al derecho a la vida, esto debido a que todo ser humano desde el momento de su concepción merece desarrollarse de forma plena dentro de la sociedad, por tanto, es libre de elegir como desarrollar su proyecto de vida respetando para ello el orden público y las buenas costumbres establecido en su país. Conforme a este derecho una persona la facultad para reconocer aspectos privados concernientes a su vida, como también tiene la libertad de guardarlos para sí, salvo excepciones justificadas.

**DOCEAVO.** – A nivel internacional el derecho a la intimidad es reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como por instrumentos regionales como el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos.

Este afán de protección internacionales se debe a la gran importancia que tiene el derecho a la intimidad para el desarrollo de la personalidad permitiendo al ser humano el goce

de una vida plena, así como también fomenta el respeto a su dignidad, siendo este último fin supremo de nuestra Constitución Política.

Respecto a la DUDH aprobado el mes de diciembre del año 1948 por la comisión internacional de derechos humanos (en adelante, CIDH), reconoce en su artículo 12 al derecho a la intimidad señalando que, nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia y en su hogar, por cuanto el individuo tiene derecho a ser protegido contra dichas injerencias mediante Ley, cabe apreciar que la CIDH no realiza una diferenciación entre el derecho a la intimidad y la privacidad.

De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos, vigente desde el mes de marzo de 1976, reconoce al derecho a la intimidad a través de su artículo 17, cabe indicar que dicho cuerpo normativo tampoco realiza una diferenciación entre intimidad y privacidad.

Bajo ese contexto, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, entrada en vigor el mes de noviembre de 1998, mediante su artículo 8 reconoce al derecho a la intimidad agregando que, todo ser humano tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. En caso de existir injerencia sobre los derechos antes mencionados, estos deberán ser fundamentados en la necesidad de seguridad nacional o pública, defensa del orden y prevención de infracciones penales, protección de la salud o de la moral, o en su caso en la protección de los derechos y libertades de terceros.

En suma, el derecho a la intimidad es visto como un instrumento que protege al ser humano de cualquier intromisión sobre su vida, salvo excepciones previstas mediante Ley. Empero, es preciso resaltar que ninguno de los anteriores cuerpos normativos desarrolla a profundidad el derecho a la intimidad.

Respecto a la diferencia entre el derecho a la privacidad e intimidad (que es obviada por los cuerpos internacionales) concordamos con lo sostenido por Gonzales, quien afirma que, la intimidad es más interna y por tanto abarca solo a la persona, en cambio la privacidad abarca un punto medio entre la persona y el medio o lugar donde se desarrollan las relaciones personales.

**TRECEAVO.** - Por su parte, en nuestra legislación el derecho a la intimidad se encuentra protegido mediante el artículo 2 inciso 7 de nuestra Constitución Política, señalando que el derecho a la intimidad personal le asiste a toda persona junto a los derechos al honor, a la buena reputación, a la voz y a la imagen propia. De lo anterior es posible advertir que nuestra Constitución no desarrolla de manera profunda el contenido del derecho a la intimidad, siendo ello desarrollado mediante vía jurisprudencial y doctrinaria, por lo tanto, es posible afirmar que dicho derecho no se encuentra delimitado.

Asimismo, al ser un derecho de carácter fundamental es una norma superior o de mayor rango en comparación de otras normas de rango legal o infra legal, por tanto, la estructura de la sociedad no puede vulnerar dicho derecho, más aun si tenemos en consideración que nos encontramos en un Estado Constitucional de Derecho, donde en caso de no existir el concepto de un determinado derecho, este deberá recurrir a la interpretación constitucional misma que no puede ir más allá o en contra de los principios contenidos en la Constitución Política.

Ahora, respecto al teletrabajo dicho derecho se encuentra regulado mediante los derechos y/o beneficios que le asisten al teletrabajador, mismos que se encuentran de forma taxativa en el artículo 6 de la Ley N° 30036, siendo el Derecho a la Intimidad contenido en su literal b), mismo que precisa que el teletrabajador tiene el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del trabajador, empero dicho derecho se enfrenta al derecho que tiene el empleador de supervisar o fiscalizar a su trabajador, esto a razón de que, aquí es posible observar una carencia de límites respecto a la facultad referida que le asiste al empleador, apareciendo así la posibilidad de que este pueda exceder a su facultad y vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador.

Un ejemplo de ello sería cuando el empleador en su afán de supervisar el correcto desarrollo de la prestación de servicios instala varias cámaras de video vigilancia en el hogar de su teletrabajador, invadiendo así la intimidad de su trabajador.

**CATORCEAVO.** – En conclusión, la intimidad es un derecho fundamental que le asiste a toda persona, asimismo este se encuentra íntimamente vinculado con otros derechos fundamentales como lo son: la vida, la libertad, la dignidad entre otros. Su esfera de protección rodea la vida más privada de la persona frente a la injerencia o conocimiento de terceros, dicha esfera comprende elementos físicos como instrumentales, salvo excepciones establecidas por Ley.

Dentro de esta esfera se encuentran también los sentimientos, pensamientos e inclinaciones ideológicas, religiosas entre otras, dichas tendencias personales afectan a la vida sexual del individuo, así como su salud en general, misma que desea mantener en total secreto.

De igual manera, esta esfera también hace referencia al espacio o lugar donde la persona disfruta de estar solo o en compañía.

Por tanto, compartimos la idea de Cossio, cuando afirma que el derecho a la intimidad personal se encuentra configurada por toda aquella información, ámbito o espacio que una persona desee mantener en reserva frente a terceros.

**QUINCEAVO.** – Por último, resulta sumamente relevante señalar las dimensiones del derecho a la intimidad, esto a razón de que este derecho se encuentra relacionado a otros derechos fundamentales (vida, libertad y dignidad). Cabe indicar que dichas dimensiones tienen la finalidad de determinar su alcance o contenido del referido derecho a la intimidad, facilitando así el conocimiento de que acciones o hechos lo vulneran. A continuación, indicaremos las que consideramos de mayor relevancia a la presente investigación:

- a) **Derecho a no ser perturbado en el domicilio.** – El domicilio es el lugar donde las personas desarrollan sus actividades personales (descansar, asearse, comer, etc.), por ende, toda persona puede ejercer su derecho a la intimidad de manera libre en este espacio, por ello la ley restringe el acceso a este lugar sin que existan autorización previa. También se restringe cualquier hecho o acción que altere o incomode a las personas dentro de su domicilio. Por tanto, las fotografías, videos sin autorización estará vulnerando el derecho a la intimidad.
- b) **Derecho a la protección de las comunicaciones privadas.** – Toda persona puede dar a conocer a otra persona de su elección datos o información reservada, a través de medios privados (correo electrónico u otras aplicaciones de mensajería, y por teléfono), sin temor que dicha información pueda ser de conocimiento de alguien sin autorización, caso contrario se vulnera el derecho a la intimidad personal.

- c) **El derecho a la salvaguarda de los datos personales.** – Información relacionada a determinado individuo (posición política, inclinación sexual, entre otras de carácter íntimo) que, no puede ser revelada sin que para ello medie una autorización
- d) **Derecho a la protección de los derechos sexuales.** – Derechos sexuales abarcan: libertad, autonomía, integridad, seguridad, privacidad, igualdad y placer sexual entre otros.
- e) **Derecho a no ser vigilado en el ambiente íntimo.** – Esta última dimensión se origina debido al avance de la tecnología, ello pues mediante distintos dispositivos de comunicación se pretende vigilar a las personas por diversos motivos, como la seguridad o la supervisión en el trabajo; empero, ello es ideal únicamente en ambientes públicos, contrario sensu, de tratarse de un ambiente privado se debe analizar si lo que se busca a través de la vigilancia justifica la vulneración al derecho a la intimidad, o en todo caso si existiera otra salida que brinde el mismo resultado, evitando en todo momento invadir la intimidad de la persona.

Finalmente, y en consideración de que el teletrabajo es desarrollado a distancia y haciendo uso de las TIC para su fiscalización, es imprescindible delimitar la potestad fiscalizadora de los empleadores respecto a sus teletrabajadores, para que así bajo el argumento de supervisión no se pueda vulnerar el derecho fundamental a la intimidad, asimismo, esto coadyuvará a que los empleadores puedan realizar un mejor control de sus trabajadores, sin correr el riesgo de ser demandados por sus trabajadores.

### 3.2. RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS DOS

Los resultados en relación a la hipótesis dos: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta se relacionan de manera deficiente con el derecho a la intimidad en el Estado Peruano”; fueron los siguientes:

**PRIMERO.** - Para evitar en la medida de lo posible el redundar respecto a los puntos esenciales del teletrabajo y su fiscalización convenimos pertinente citar los considerandos contenidos en los resultados de la hipótesis uno, siendo estos lo siguientes: PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, QUINTO, SEXTO, SÉPTIMO, OCTAVO Y DÉCIMO puesto que, en ellos se desarrollan de manera suficiente dichos puntos; de igual manera, ello ocurre con el contenido esencial del Derecho a la Intimidad, siendo contenidos mediante los considerandos ONCEAVO al QUINCEAVO.

**SEGUNDO.** – Una vez claro el anterior punto, es imprescindible indicar la influencia de la tecnología frente a las relaciones laborales, ello pues, es gracias a ella que se producen cambios positivos en la sociedad, empero, consigo también traen aspectos negativos.

Entre los aspectos positivos que trajo consigo la evolución de la tecnología es el aumento de la productividad de manera eficaz, hecho que beneficia a todos los que intervienen en dicho procedimiento, es decir, tanto empleador como trabajador se ven beneficiados. Empero, entre las dificultades o desventajas que surgen del uso de las tecnologías tenemos a la ruptura del respeto que merecen las libertades individuales de toda persona (derecho a la intimidad personal), ello debido a que el empleador en vista a supervisar a su trabajador puede incurrir en un abuso, mediante la instalación de **cámaras de videovigilancia o mediante la revisión de correos electrónicos personales.**

El problema de abuso de la potestad de fiscalización se debería a que, los medios tradicionales de vigilancia como la intervención de teléfonos, instalación de videovigilancia o revisión de correos electrónicos han evolucionado, apareciendo en la actualidad nuevos métodos tecnológicamente adelantados menos invasivos que permiten el control de las labores prestada por los trabajadores, como programas de especializados en cumplimiento de metas entre otros.

**TERCERO.** – Dicha regulación parte del elemento subordinación que se hace presente en el teletrabajo, ello pues, existe una desigualdad entre empleado y trabajador, misma que es rasgo también de un vínculo laboral tradicional, y como anteriormente lo habíamos mencionado, al tratarse el teletrabajo más que de una modalidad especial de trabajo, de una evolución de del vínculo laboral tradicional, comparte también dicha desigualdad, que merece protección por parte del Derecho del trabajo.

Cabe resaltar, que coincidimos con varios doctrinarios en cuando refieren que la tecnología no debe ser vista de manera negativa. Sin embargo, ante cualquier oscuridad ambigüedad o facultad ilimitada (potestad fiscalizadora del teletrabajo) consideramos necesaria la anticipación por parte de los legisladores, generándose así soluciones y no conflictos, que es en realidad el principal fin de los cuerpos normativos.

La tecnología y el derecho irán evolucionando de la mano, por lo que por ningún motivo nuestra legislación puede permitir bajo ningún caso la violación de derechos fundamentales como el derecho a la intimidad personal.

**TERCERO.** – En el considerando noveno de los resultados de la hipótesis uno, se explica de manera puntal la primera de las formas del teletrabajo, una vez clara dicha modalidad concierne desarrollar la forma mixta, prescrita en el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 300036.

Se denomina forma mixta, ya que el teletrabajador en acuerdo con su empleador puede prestar servicios de forma alternada, es decir, puede realizar sus labores dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública o privada, en esta forma de teletrabajo la presencia del teletrabajador en su centro de labores dependerá del acuerdo de las partes, siendo utilizadas las TIC, cuando el teletrabajador se encuentra fuera de su centro de trabajo.

Asimismo, la citada Ley precisa que, en ningún caso se puede considerar teletrabajador al trabajador o servidor civil que, ocasionalmente llegue a prestar servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS UNO

La discusión respecto a la hipótesis uno que es: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa **se relacionan de manera ineficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado peruano”; se puede concluir mediante los siguientes argumentos que:

**PRIMERO.** – El teletrabajo tanto por la doctrina internacional como por la nacional es vista como una suerte de evolución del vínculo laboral tradicional, ello en vista al rápido progreso de la tecnología quien orilla a los legisladores a tener muy presente las influencias que estas tienen para con las distintas ramas del derecho. Entre las cuales tenemos al Derecho del Trabajo, el cual tiene como principal fin subsanar y evitar lesiones a los derechos fundamentales dentro del vínculo laboral entre trabajador y empleador, ello en vista a la desigualdad existente entre estos dos últimos. En consecuencia, dicha protección también se hace extensiva al teletrabajo puesto que esta modalidad se desarrolla en un ambiente de subordinación.

Cabe recordar que, al tratarse el teletrabajo de una modalidad especial de labores cuyo rasgo principal son el ser un trabajo subordinado realizado a distancia cuyo medio de comunicación es realizado en esencia a través del uso de las TIC, es decir, al encontramos ante una modalidad de trabajo que no precisa de la presencia física del trabajador gracias a las facilidades brindadas por los avances tecnológicos, estamos frente a una herramienta de vital importancia, más aun si consideramos la difícil situación que atraviesa nuestro País debido a la Pandemia originada por el COVID 19.

**SEGUNDO.** – Bajo ese contexto, es debido a la emergencia sanitaria originada por el COVID 19 que, en nuestro país más del 64% de las empresas aplican el teletrabajo (Marsh Perú que publica en el diario El Comercio), ya sea ello por la celebración de nuevas relaciones laborales o por el traslado de un vínculo laboral tradicional al del teletrabajo. En consecuencia, afirmamos que el teletrabajo es una herramienta fundamental para el Estado, ello a causa de la gran necesidad de la sociedad de seguir realizando sus labores, puesto que, un País sin actividad laboral alguna se enfrentaría a un impacto económico devastador.

En suma, es innegable la utilidad de la modalidad del teletrabajo para el País; empero, por ello no debe dejarse de lado la idoneidad de su regulación, contrario sensu, compete a nuestra legislación el garantizar el respeto irrestricto de los derechos fundamentales al momento de su aplicación, ello realizado a través de los cuerpos normativos que versen sobre la materia, ello claro está, respetando los principios rectores constitucionales al encontrarnos en un Estado Constitucional de Derecho.

**TERCERO.** - La problemática surge al momento de entrar a tallar sobre la fiscalización del teletrabajo, ello pues, es conocido que en toda relación laboral el empleador tiene la facultad de ordenar, sancionar supervisar o fiscalizar las acciones de su trabajador, mismas que se encuentran respaldadas por el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 728.

Es decir, se encuentra dentro de las facultades del empleador el poder supervisar y fiscalizar las actividades de su teletrabajador, dichas facultades se desprenden del artículo 2 del reglamento de la Ley del Teletrabajo N° 30036. Dentro de los medios de supervisión y fiscalización mayormente utilizados en la modalidad del teletrabajo que hacen uso de las TIC tenemos el control de labores mediante: i) Instalación de cámaras de vigilancia, ii) Programas

de mensajería instantánea, iii) audio y videoconferencias que faciliten reuniones virtuales (Ej. correo electrónico, Messenger, Zoom), iv) sistemas operativos instalados en PC fija o portátil, que permiten el acceso total en la PC del trabajador, solo por mencionar los más resaltantes.

Cabe indicar que la mayoría de estos dispositivos de fiscalización (programas o apps utilizados por el empleador) en su gran mayoría hacen uso del internet, empero muchos de ellos al no tener limitante alguna mediante Ley pueden resultar lesivos a nuestro sistema Constitucional, ello pues si se diera el abuso de alguno de ellos se originaría una grave intromisión con el derecho a la intimidad del teletrabajador. Un claro ejemplo de supervisión que pudiese resultar lesiva al derecho a la intimidad en caso de no poder limitante alguna, sería el uso de las cámaras de videovigilancia las 24 horas.

**TERCERO.** – A ello, es oportuno mencionar que muchos de los dispositivos de fiscalización realizados a través del uso de la tic, que señalamos en el párrafo anterior traen consigo diferentes dudas respecto a su aplicación, ello pues, surge la duda de si el derecho a la intimidad personal del teletrabajador resulta vulnerado o no, al implementar su empleador diferentes tecnologías que le sirvan para el control y fiscalización de su teletrabajador, entre ellas la más resaltante que viene a ser la instalación de cámaras de videovigilancia, mismas cámaras que serían instaladas en el hogar o lugar de trabajo designado para el teletrabajador, puesto que este sería su nuevo ambiente de trabajo.

Cabe indicar, que consideramos la potestad de fiscalizar del empleador como un derecho fundamental, ello pues en vista que este surge del derecho al libre comercio; empero, es preciso recalcar que, ningún derecho así sea de carácter fundamental o no, es ilimitado. En consecuencia, el derecho o potestad a la fiscalización del teletrabajo merece límites claros

otorgados mediante los cuerpos normativos pertinentes, más aún si tenemos en cuenta el gran aumento en la utilidad del teletrabajo debido a la Pandemia COVID 19.

**CUARTO.** - Antes de entrar a tallar a fondo sobre el conflicto entre la potestad de fiscalización que le asiste a los teletrabajadores y el derecho a la intimidad personal que le asiste a los teletrabajadores, es preciso en un primer momento definir y señalar los rasgos principales del derecho a la intimidad, asimismo indicar cuales son las dimensiones de este último derecho, por cuanto dichas dimensiones nos permitirán discriminar si la fiscalización del teletrabajo (realizada a través de videovigilancia u otros) en su forma completa vulnera o no el derecho a la intimidad.

**QUINTO.** - Bajo esa línea de pensamiento, y a manera de realizar el análisis de la problemática lo más didáctico posible compete en primer lugar, determinar de qué manera es realizada la fiscalización del teletrabajo bajo una forma completa. Es así que, recordando lo anteriormente señalado tenemos que, estamos ante el teletrabajo de forma completa cuando el teletrabajador lleva a cabo su prestación de servicios la mayor parte del tiempo alejado de su centro de labores, acudiendo únicamente las veces que resulten necesarias para la coordinación con su empleador.

De lo anterior se puede diferir que, la fiscalización a realizar por el empleador se realizará si o si a través del uso de las TIC, ello pues, dicho empleador no cuenta con el tiempo suficiente para fiscalizar de manera personal a su teletrabajador, siendo el tiempo de reunión para tocar únicamente puntos esenciales de la prestación de servicios.

Entonces, el empleador tiene como herramientas idóneas para la supervisión de su teletrabajador, ya sea la videovigilancia, mensajería instantánea, reuniones virtuales, entre otros.

A modo de mejor comprender el teletrabajo en forma completa, convenimos pertinente plantear el siguiente ejemplo: Pedro, ingeniero civil trabaja en una Gran Constructora elaborando liquidaciones, expedientes de obra entre otros, debido a la pandemia se hace un recorte de personal y él conforma una de las pocas personas que quedan laborando en la Empresa, empero, su contrato de trabajo tradicional es cambiado por un contrato de teletrabajo, realizando sus labores desde su hogar, para efectos de supervisión la empresa manda instalar cámaras de videovigilancia en su hogar, mismas que son gestionadas desde la sede central de la empresa. Pedro al sentirse incomodo con la constante vigilancia, decide quejarse ante su empleadora, en embargo, la empresa rehúsa a quitar las cámaras aduciendo que es para garantizar que el trabajo sea efectivamente desarrollado por él en los tiempos establecidos.

**SEXTO.** – Una vez claro el anterior punto, compete recalcar que la fiscalización del teletrabajo, si bien es cierto, no se encuentra establecida de forma expresa mediante Ley, empero si se encuentra respaldada de forma tácita por esta, en consecuencia, también resulta aplicable al teletrabajo en su forma completa.

Sin perjuicio de ello, la potestad fiscalizadora no es ilimitada y encuentra sus límites en el respeto a los derechos fundamentales de primera ratio, como los son el derecho a la vida, la libertad y la dignidad mismas que sirven de base o fundamento al derecho a la intimidad personal, encontrándose esta última protegida por instancias internacionales como lo son la (DUDH, el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convenio Europeo para la

Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, entre otros) y por la misma Constitución Política del Perú mediante el artículo 2, inciso 7.

Por tanto, la interrogante surge respecto de si al momento de llevarse a cabo la fiscalización del teletrabajo en su forma completa, existe o no la posibilidad de vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador. Para ello, citamos el caso hipotético anteriormente planteado, de donde podemos inferir que, Pedro (teletrabajador), si bien en un inicio no presenta queja respecto a la instalación de cámaras de video vigilancia en su hogar, empero, con el paso de los días encuentra incomodidad al ser vigilado dentro de su casa, en consecuencia, se trasgrede a su tranquilidad y a su intimidad.

En consecuencia, nos topamos con que nuestra legislación peruana no tiene claros los límites de fiscalización mediante la Ley N° 30036 y que lo prescrito el artículo 6, literal b) de su reglamento resulta ser poco eficiente, surgiendo así una gran problemática cuya principal interrogante es hasta qué punto es factible la supervisión al teletrabajador mediante el uso de las TIC, entre ellos la video vigilancia que consideramos la más invasiva.

Asimismo, es posible observar del caso hipotético que la empleadora en su potestad de fiscalización hace la instalación de las cámaras de videovigilancia sin consultar previamente para ello a Pedro (teletrabajador), acción que es contemplada por nuestra legislación en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del cual es posible afirmar que, el empleador se encuentra facultado a realizar los controles a su trabajador sin que para ello se requiera de su consentimiento, es decir, el consentimiento del teletrabajador no es necesario, sin embargo el empleador tiene el deber de informar sobre el

tratamiento de datos personales captados, facultando así al trabajador para ejercer su derecho a cancelación u oposición.

En suma, si bien es cierto, la empleadora amparada en la ley instala el dispositivo de fiscalización (videovigilancia, control de mensajería u correos electrónicos, entre otros) que considere ideales para su finalidad de fiscalizar, empero, se encuentra obligado a informar de las medidas a su teletrabajador y del trato que se le dará a los datos personales, en caso que el trabajador no se encuentre conforme con dichas medidas, podrá ejercer su derecho a oposición, y en caso de merma a su derecho a la intimidad este está facultado a presentar su conflicto ante un ente judicial.

**SÉPTIMO.** – Para responder a la interrogante planteada en el anterior considerando, es menester tener claro los alcances del Derecho a la intimidad, puesto que esta debe ser considerada como limite al ejercicio de la potestad fiscalizadora del empleador.

Dentro de la esfera de protección de este derecho encontramos a los sentimientos, pensamientos e inclinaciones ideológicas, religiosas entre otras, asimismo dicha esfera abarca es espacio o lugar donde la persona disfruta de estar solo o en compañía. Si aplicamos dicha información, tenemos que cualquier acto o acción que perturbe dicha esfera estaría contraviniendo el derecho a la intimidad personal.

En el caso hipotético, dicha información influiría en gran manera, puesto que corrobora la existencia de una invasión al espacio personal de Pedro (teletrabajador), ello al instalar cámaras de vigilancia en su hogar, provocando así la incomodidad del trabajador, impidiéndole a este último el desarrollarse de manera plena dentro de su hogar, ya que este lugar resulta ser

un espacio personal del teletrabajador. En conclusión, es posible afirmar que los medios tecnológicos de fiscalización del teletrabajo como la instalación de cámaras de video vigilancia en el hogar del trabajador a distancia resultan ser excesivos, y por tanto no son proporcionales, resultando invasivos del espacio personal del trabajador, trayendo esto consigo una vulneración a la intimidad personal del teletrabajador.

**OCTAVO.** – A continuación, indicamos las dimensiones del derecho a la intimidad, haciendo especial énfasis en algunas de ellas, ello por cuanto a través de ellas nos permitimos discriminar que acciones o actos llevados a cabo a través de la fiscalización del teletrabajo en su forma completa puedan considerarse como hostiles para el derecho a la intimidad; para ello los aplicaremos el caso hipotético.

- **Derecho a no ser perturbado en el domicilio.** - Al ser el hogar el lugar donde el teletrabajador desarrolla sus actividades personales, y donde ejerce su derecho a la intimidad, este no puede ser perturbado.

Aplicado al caso hipotético, tendríamos que al instalarse cámaras de video vigilancia en la casa de Pedro (teletrabajador) estaríamos vulnerando su derecho a la intimidad, puesto que incluso dicha vigilancia le genera una gran incomodidad.

- **Derecho a la protección de las comunicaciones privadas.** - En caso del teletrabajo, basta que el empleador tenga total acceso a su computador desde la sede central, como para presumir una vulneración del derecho a la intimidad, ello pues el empleador puede acceder a voluntad a la información que el trabajador considere como reservada (correos, imágenes, etc.), los cuales no pueden ser de conocimiento sin autorización previa, contrario sensu se está vulnerando el derecho a la intimidad.
- **Derecho a no ser vigilado en el ambiente íntimo.** - La instalación de cámaras de video vigilancia en el hogar de un teletrabajador trasgrede el derecho a la intimidad, ello pues,

dicha acción no puede ser justificada con argumentos de seguridad o supervisión en el trabajo, ya que ello resulta ideal para ambientes públicos, cosa que no ocurre en el caso hipotético, puesto que Pedro se encuentra realizando sus labores en la comodidad y seguridad de su hogar, considerado el espacio más íntimo de la persona donde este puede descansar, disfrutar de la compañía de quienes gozan su confianza, o simplemente disfrutar su soledad y sus actividades personales.

**OCTAVO.** - Sin perjuicio de lo esgrimido, cabe indicar que dicha problemática al momento de realizar la fiscalización del teletrabajo en su forma completa, al ser advertida por nuestro cuerpo normativo plantea las siguientes soluciones:

- a) Mediante la Ley N° 29733, la legislación pretende no dejar lado la arbitrariedad en el uso de las TIC, es por ello que, mediante la referida ley resguardar los datos personales regulando así el tratamiento de dichos datos; empero, objetamos respecto a la idoneidad en la utilización de dichas normas para la resolución de problemas respecto al abuso de la potestad de fiscalización por parte de los empleadores, ello pues, la citada Ley únicamente protege datos personales, no teniendo como eje principal la relaciones laborales. Asimismo, su esfera de protección resulta insuficiente, ello pues, no contempla que la intimidad no tan solo abarca datos personales, sino además a la misma persona y a su dignidad como tal.
- b) Mediante la Opinión Consultiva 49-2018-JUS/DGTAIP, se detalla respecto a las grabaciones obtenidas mediante video vigilancia, que estas pueden ser usadas por el empleador para imputar faltas de carácter disciplinario a sus trabajadores, asimismo, indica que el empleador se encuentra facultado de instalar cámaras de videovigilancia aun sin el consentimiento del trabajador, sin embargo, dicha implementación debe ser informada al trabajador para que este pueda ejercer su derecho al acceso, cancelación u

oposición. De igual forma también agrega que, para la fiscalización de los teletrabajadores es preciso considerar el principio de proporcionalidad, en otras palabras, el sistema de video vigilancia debe ser utilizada cuando no exista otra medida más idónea para el control.

De lo anterior es posible rescatar el criterio de que, la videovigilancia debe ser considerada como última opción de fiscalización, ello siempre y cuando no se cuente con otra medida idónea; sin embargo, discrepamos de la utilidad de dicha opinión ya que no tiene rango de Ley ni mucho menos tiene como eje principal las relaciones laborales.

- c) Mediante la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; al respecto, nuestro Tribunal Constitucional respalda el uso de cámaras de videovigilancia en las empresas; es decir, en los centros de labores, ello siempre y cuando se tenga como fin el velar por la seguridad y salud de los teletrabajadores. Dicha salvedad encuentra su fundamento en lo referido por el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, ya que ésta plantea la posibilidad de la existencia de excepciones mismas que deberán ser fundamentados en la necesidad de seguridad nacional o pública, defensa del orden y prevención de infracciones penales, **protección de la salud o de la moral**, o en su caso en la protección de los derechos y libertades de terceros.

El Tribunal Constitucional mediante sentencia N° 02208-2017-PA/TC se basa en el artículo 3 de la Ley N° 29783, el cual establece que el empleador se encuentra en el deber de garantizar medios y condiciones que protejan el bienestar de los trabajadores. A ello, cabe mencionar que, dichas salvedades no son disparatadas ni mucho menos incorrectas, todo lo contrario, consideramos que son totalmente acertadas; empero, las mismas pueden ser mal utilizadas por el empleador, justificando así su abuso o

intromisión al derecho a la intimidad personal de su teletrabajador (instalando cámaras de vigilancia en su hogar). Esto a razón de que, en un vínculo laboral en la modalidad del teletrabajo no cuenta con límites respecto a su fiscalización pudiendo vulnerar su derecho a la intimidad.

Finalmente planteamos la siguiente conclusión, el argumento de querer garantizar el bienestar y salud de los trabajadores, es incongruente en el caso del teletrabajo en su modalidad completa, ya que no podría pensarse en un lugar más seguro para el trabajador que su propio hogar, ello pues es aquí donde el trabajador bajo la forma completa pasará la mayor parte del tiempo realizando sus labores. Contario sensu, el hostigamiento mediante la constante vigilancia si podría perturbar su paz mental, como ocurre en el casi hipotético planteado del teletrabajador Pedro.

En suma, somos del pensamiento de que pretender fiscalizar al trabajador en su propio hogar resulta excesivo respecto a los límites de la fiscalización del teletrabajo, ello pues, dichos límites encuentran su origen en el derecho a la intimidad personal mismo que tiene sus bases en derechos de primera ratio como lo son el derecho a la vida, la libertad y la intimidad.

En consecuencia, no es factible justificar la exposición de la intimidad del teletrabajador en base al deber que tiene el empleador de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, siendo dicho argumento justificable únicamente en caso de instalación de cámaras dentro del centro laboral (lugares transitados o públicos). En consecuencia, la vigilancia excesiva dentro del hogar del teletrabajador no encuentra justificante alguna, **ello pues existen medios alternativos de igual idoneidad para la supervisión de labores**, es por ello que recomendamos preciso que la fiscalización del empleador sea proporcional, contrario sensu, se estaría vulnerando el derecho a la intimidad del teletrabajador bajo una justificación que resulta

incongruente, en otras palabras, estaríamos frente a una problemática que supondría llegar a un ámbito extra laboral cuyo eje central no es la relación laboral *per se*.

**NOVENO.** - Asimismo, es preciso agregar que, tampoco resulta ser suficiente argumento justificar la intromisión al derecho a la intimidad mediante la instalación de cámaras de video vigilancia por parte del empleador con el afán de supervisar el trabajo del teletrabajador, ello por cuanto, debido al avance de la tecnología y por ende de la TIC, existen variedad de nuevos mecanismos de control y supervisión que resultan igual de idóneos y menos invasivos que la videovigilancia, un ejemplo de ello tenemos a **los programas online en tiempo real que permiten subir avances laborales en tiempo real entre muchos otros.**

En ese sentido, consideramos que, así como la evolución de la tecnología generó problemas en la fiscalización del teletrabajo puesto que chocó con el derecho a la intimidad personal del teletrabajador, asimismo, de la mano de la misma constante evolución de la tecnología encontramos su solución. Por ende, afirmamos que el uso abusivo de la videovigilancia en el hogar del teletrabajador resulta invasiva e incongruente con el respecto a la intimidad y dignidad del teletrabajador.

Asimismo, consideramos importante precisar que, en ningún momento afirmamos que la fiscalización mediante el uso abusivo de la videovigilancia es el único dispositivo que puede resultar lesivo al derecho a la intimidad personal del trabajador, ello a razón de que, como lo habíamos señalado anteriormente, existen diversos medios mediante los cuales el empleador puede fiscalizar a su trabajador, a continuación, señalamos los que consideramos más resaltantes, así como la forma en que estos pueden exceder los límites razonables y vulnerar la intimidad del teletrabajador:

- a) Programas de mensajería instantánea. - Entre las más conocidas tenemos a la Apps que para su funcionamiento requieren de la conexión a internet: WhatsApp, Messenger, Gmail, entre otros; sin embargo, también existen aquellos programas de mensajería que usan líneas telefónicas u otras análogas. Estas aplicaciones permiten el acceso a los trabajadores, permitiendo una fluidez en la comunicación e incluso permiten la transferencia de datos e informes entre las partes. Empero, un uso abusivo de dichas aplicaciones requeriría el acceso del empleador al historial, bandeja de mensajes, archivos e imágenes compartidas, ello pues, muchos de ellos son de carácter privado e íntimo del teletrabajador.
- b) Audio y videoconferencias: Entre los más importantes y más usados tenemos: al Messenger de Facebook, Zoom, Skype, entre otros (estas se pueden aperturar mediante una PC, o un dispositivo móvil); dicha herramienta permite las reuniones virtuales entre las partes inmersas en el teletrabajo, ayudando así a la coordinación entre estas, el uso abusivo de esta herramienta implicaría que dichas reuniones no sean pactadas previamente entre trabajador y empleador, asimismo, que dichas reuniones sean realizadas fuera del horario de trabajo, altas horas de la noche, días no laborales, etc., vulnerando con ello además de la intimidad del trabajador su derecho a desconexión.
- c) Sistemas operativos instalados en PC fija o portátil: Mediante la instalación de estos Software se le permite al empleador el acceso total en la PC del trabajador, en otras palabras, se le da total acceso a la computadora, surgiendo con ello la posibilidad de que el empleador pueda inmiscuirse en la mensajería personal, fotos y videos, e historial de búsqueda del teletrabajador, entre otras; hecho que estaría vulnerando los aspectos más íntimos del teletrabajador, puesto que la mensajería familiar o amical no es de interés a la fiscalización, excediendo así su finalidad.

De lo anterior podemos concluir que, el entrar a tallar y analizar más de estos dispositivos de control caemos en cuenta de que el problema no radica en la determinación de que programas resultan lesivos o no al momento de realizar la fiscalización del teletrabajador, ya que muchos de ellos con una correcta utilización no tendrían por qué ser invasivos a la intimidad del teletrabajador, contrario sensu, resultan ser herramientas que facilitan el ejercicio de la fiscalización y velan por el desarrollo armónico de una relación laboral, lo que si condenamos el uso abusivo de las mismas, acto que no puede ser reprochado únicamente los empleadores sino a los legisladores que no precisan mediante la Ley que Regula el Teletrabajo los criterios que permitan delimitar dicha potestad de control.

Por tanto, convenimos en que, no resulta ser necesario ahondar sobre todos los dispositivos de fiscalización existentes, ello pues, además de ser estos de una gran variedad, ello no coadyuva a la solución de la problemática bajo análisis, ya que el eje esencial de dicho conflicto radica en delimitar la potestad de fiscalización que le asiste al empleador, ya que después de dicha delimitación, dichos criterios podrán servir para la solución de cualquier tipo de acto lesivo a la intimidad al momento de llevar a cabo la fiscalización.

**Por lo tanto**, la hipótesis antes formulada: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa **se relacionan de manera ineficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado peruano”, se CONFIRMA, toda vez que, en caso de relaciones laborales bajo la modalidad de teletrabajo, los más resaltantes dispositivos de fiscalización (videovigilancia, mensajería instantánea, programas de audio y voz, entre otros) exceden los límites de fiscalización, ello por cuanto, trasgrede el derecho a la intimidad personal del teletrabajador cuyo fundamento se origina de los derechos fundamentales a la vida, la libertad y la dignidad. Asimismo, las soluciones brindadas por el Tribunal Constitucional y

demás, respecto al uso de la videovigilancia encuentran su principal fundamento en la salud y seguridad del trabajador, misma que resulta insuficiente, ya que en caso de divulgar la intimidad del trabajador se estaría llegando a un ámbito extra laboral. En consecuencia, ninguno de los cuerpos normativos existentes a la fecha entran a tallar respecto a la fiscalización del teletrabajo en su forma completa y su relación con la dignidad, por consiguiente, es plenamente evidente la necesidad de control por parte de la legislación peruana ya que se estaría vulnerando el derecho a la intimidad personal del teletrabajador haciendo abuso de la potestad de fiscalización que le asiste a los empleadores.

#### **4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS DOS**

La discusión respecto a la hipótesis dos que es: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta **se relacionan de manera deficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado peruano”; se puede concluir mediante los siguientes argumentos que:

**PRIMERO.** - A modo de no redundar en información ya analizada, consideramos oportuno no tocar nuevamente temas ya tocados como lo son la definición de teletrabajo y en que consiste la fiscalización de la misma, por consiguiente, convenimos preciso citar un ejemplo del teletrabajo en su forma mixta a efectos de mejor comprender dicha modalidad y su relación con el derecho a la intimidad personal del teletrabajador.

Para ello, planteamos el siguiente caso: Doris es escritora y labora bajo la modalidad del teletrabajo en forma mixta en una reconocida editorial, ello pues, ella trabaja algunos días en su hogar y otros días asiste a su centro de labores, ello pues hay días que la empresa necesita la presencia de la escritora. Todo en la relación laboral marchaba bien, hasta que un día la

empresa decidió que debido al demorado avance de sus escritores instalarían cámaras de videovigilancia no solo en el centro de labores sino también en los hogares de cada uno de sus trabajadores, acto que incomodó en demasía a Doris pues ella disfruta mucho de su soledad y es precisamente por ello que había elegido trabajar para esa empresa que brindaba horarios flexibles a sus trabajadores, Doris se siente intimidada por la vigilancia permanente hecho que descolocó sus nervios, e hizo merma considerable en su paz mental. .

**SEGUNDO.** - Teniendo presente lo anterior, es posible afirmar que a través de la instalación de cámaras de vigilancia en el hogar de Doris se está invadiendo el ámbito personal de Doris, así como su intimidad, ello más aún si se tiene en consideración el carácter introvertido y gusto por la soledad de Doris.

Cabe indicar que, el teletrabajo en su forma mixta a diferencia de su forma completa, es desarrollada de forma alternada, es decir, permite la posibilidad de realizar las labores ya sea dentro como fuera de la entidad empleadora, dejando el contacto personal al acuerdo de las partes, en el caso bajo análisis, Doris recurría a su centro de labores únicamente cuando su presencia era requerida, y los demás días que no asistía a dicho centro realizaba sus labores en su hogar mandando sus avances mediante el uso de las TIC.

La implementación de cámaras de videovigilancia en esta forma de teletrabajo resulta aún más injustificada que en el caso de forma completa, ello pues, aquí el empleador tiene más oportunidades de reunirse con su teletrabajador, por ende, la fiscalización recurriendo al uso de las TIC, resulta un sumamente desproporcionado ya que dicha supervisión bien se podría desarrollar los días que el empleador se reuniera con su teletrabajador.

**TERCERO.** – Bajo ese contexto, en caso de que la fiscalización resulte sumamente necesaria para el empleador, esta debe ser realizada previo test de proporcionalidad. Respecto a ello, en caso del uso de la videovigilancia como instrumento de fiscalización tenemos que, esta debe ser instalada únicamente cuando no exista otro medio más idóneo para el control de labores del teletrabajador, asimismo, dicha implementación de dispositivo de fiscalización deberá ser comunicada y consentida de manera expresa por el teletrabajador, así como también el empleador deberá motivar el método que elija a modo fiscalización, en la necesidad y responsabilidad de la actividad laboral que desempeñará. Por último, cabe señalar que la medida de fiscalización a adoptar deberá tener en alta consideración los ambientes del hogar donde serán instalados, esto último en el caso de la instalación de cámaras de videovigilancia.

Del caso hipotético tenemos que, no se encuentra justificada la invasión a la intimidad de los trabajadores, ya que existen otras soluciones a la supervisión de la prestación de servicios, entre los cuales tenemos: el uso de otros medios de control, y la posibilidad de evaluar resultados cuando el trabajador asista su centro de labores.

Por último, en caso de que el empleador realice la fiscalización de labores y esta no resulte lesiva a la intimidad de sus teletrabajadores, haya sido previamente comunicada y aceptada de forma expresa por este último, y además de ello se encuentre debidamente motivada y fundamentada se facultará al empleador con el derecho de resolver el contrato de trabajo en caso de renuencia de su trabajador a ser fiscalizado.

**CUARTO.** – Teniendo en mente lo anterior podemos afirmar que el principal baluarte del límite de la fiscalización es la dignidad personal, ello por cuanto este derecho tiene rango de derecho fundamental, mismo que se encuentra no solo protegido por diversos cuerpos

normativos internacionales sino también por nuestra Constitución Política del Perú, protección que se agudiza al encontrarnos en un Estado Constitucional de Derecho, donde prima la Constitución.

Referido a ello, en el artículo 23 de la Constitución se prescribe que: “(...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, en otras palabras, la fiscalización al ser facultad del empleador para con su teletrabajador, y al desarrollarse dentro de un vínculo laboral, en ningún momento puede dejar de lado o desconocer el ejercicio de derechos fundamentales como lo son el derecho a la intimidad personal del teletrabajador.

Al caso hipotético, Doris (teletrabajadora bajo la forma mixta) al ser vigilada dentro de su hogar mediante cámaras de video vigilancia, encuentra vulnerados sus derechos a la intimidad personal, ello pues, el derecho a la intimidad, tiene como esfera de protección no solo a la información o propiedad de carácter personal de la persona, sino además incurre en su esfera psíquica (emociones, sentimientos, etc.), asimismo, el hogar es considerada como el espacio o lugar personal donde la persona puede desenvolverse dentro de sus ámbitos más personales (descanso, recreación, etc.).

Por lo tanto, nos encontramos ante la vulneración del derecho a la intimidad del teletrabajador bajo la forma mixta, ello más aún si consideramos que, a diferencia de la forma completa, el empleador tiene múltiples oportunidades de reunirse con si teletrabajador y poder realizar en dichas oportunidades las diligencia, supervisión o fiscalización que resulte necesaria, para el correcto desempeño de labores del trabajador. En consecuencia, afirmamos

la lesión al derecho a la intimidad mediante la fiscalización (mediante videovigilancia), en los casos de teletrabajo en su forma mixta.

**QUINTO.** – Una vez claro la idea de vulneración del derecho a la intimidad personal por parte de videovigilancia en casos de vínculo laboral del teletrabajo en su forma mixta, convenimos pertinente, evaluar si la modalidad laboral del teletrabajo en su forma mixta, calza o no dentro de las excepciones esgrimidas mediante el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, esto a razón de que mediante dicho cuerpo normativo internacional se afirma la posibilidad de la existencia de excepciones que puedan permitir la intromisión dentro de la intimidad penal de la persona, mismas que deberán ser fundamentados en la necesidad de seguridad nacional o pública, defensa del orden y prevención de infracciones penales, **protección de la salud o de la moral**, o en su caso en la protección de los derechos y libertades de terceros.

Al aplicar lo las referidas excepciones al caso hipotético nos encontramos con el panorama siguiente: Doris (teletrabajadora bajo modalidad mixta) encuentra su intimidad vulnerada, al momento de la instalación de cámaras de vigilancia en su hogar, cuyo empleador mando instalar bajo la premisa de poder fiscalizar el trabajo realizado por sus teletrabajadores, teniendo claro ello seguidamente verifiquemos en primer lugar, si la medida de fiscalización tomada por el empleador (videovigilancia) busca proteger o responde a la necesidad de:

- a) **La seguridad nacional o pública y defensa del orden y prevención de infracciones penales.** – Respecto a ello, es oportuno citar a la Ley N° 30120 “Ley de Apoyo a la Seguridad Ciudadana con Cámaras de Videovigilancia Públicas y Privadas” mediante la cual se busca regular el uso de sistemas o instrumentos de vigilancia ciudadana mismas que se encuentran ubicadas en la parte externa de los inmuebles de propiedad

ya sea de personas naturales o jurídicas. A ello, cabe observar que, la referida Ley tiene como eje central el velar por la seguridad ciudadana, pudiendo captar mediante dichas cámaras de videovigilancia la comisión de delitos que puedan contravenir derechos o en su caso puedan ser subsumidas en un tipo penal expreso en alguna de nuestras normativas penales.

Por lo tanto, su ámbito de protección dista mucho de las relaciones laborales bajo la modalidad del teletrabajo, puesto que las cámaras de videovigilancia no se deben encontrarse instaladas en un lugar público fuera del inmueble de propiedad pública o privada. En consecuencia, la referida excepción es incongruente a la fiscalización del teletrabajo.

**b) La protección de la salud o de la moral.** – Como anteriormente lo habíamos señalado el argumento de querer velar por la salud y seguridad de los trabajadores a través de la instalación de cámaras de videovigilancia, es completamente factible y correcta, ello claro está, siempre y cuando dichas instalaciones sean llevadas a cabo dentro del centro de labores (en lugar de tránsito o público), contrario sensu, estaríamos ante la disyuntiva de la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador. Hecho que ocurre a plenitud en el caso de instalación de videovigilancia dentro de los hogares de los teletrabajadores, es decir, dicho argumento no faculta ni justifica dicha intromisión en los casos de teletrabajo.

Si bien es cierto, el teletrabajador tiene la facultad de desconexión digital, dicho derecho es planteado en aras de que no se perturbe al trabajador en horarios distintos a las horas de trabajo, en otras palabras, dicha desconexión digital no suaviza ni amortigua el hecho de que la instalación de cámaras de videovigilancia en el hogar del trabajador resulta excesiva, ello más aún si consideramos que existen gracias al avance tecnológico nuevas formas de supervisión menos invasivas a la intimidad del trabajador.

c) **La protección de los derechos y libertades de terceros.** – En el caso de fiscalización del teletrabajo mediante la instalación de cámaras de video vigilancia, contrario a brindar protección de los derechos y libertades, acorta los mismos, puesto que, al vulnerar o lesionar el derecho a la intimidad personal del teletrabajador, adyacentemente se vulnera sus derechos a una vida plena, a su libertad y a su dignidad. En consecuencia, dicha salvedad o excepción no hace acto de presencia en la fiscalización del teletrabajo mediante cámaras de videovigilancia.

En suma, ninguna de las excepciones hace acto de aparición, por ende, no son justificantes que puedan existir o encuentren congruencia respecto a la instalación de cámaras de vigilancia dentro del hogar del teletrabajador a efectos de su fiscalización, menos aun si este trabajador encuentra incomodidad y frustración debido a la constante vigilancia de su empleador, ello pues, dicha fiscalización puede desarrollarse mediante otros medios que brinda la tecnología que resulten igual de idóneos. Consecuentemente, consideramos que las excepciones planteadas no son aplicables el caso analizado, en consecuencia, la instalación de cámaras de vigilancia dentro del hogar del trabajador no encuentra justificación, ya sea este un vínculo laboral especial de forma mixta o completa.

**SEXTO.** - Ahora bien, conviene aplicar y ver los efectos de la fiscalización mediante videovigilancia en el caso de teletrabajo en su forma mixta y la incidencia que tiene dicho acto respecto a las dimensiones del derecho a la intimidad, puesto que así corroboraremos si dicha acción por parte del empleador constituye o no un acto lesivo para el derecho fundamental a la intimidad.

Por ello, a continuación, contrastaremos el caso hipotético, con las dimensiones que consideremos más relevantes del derecho a la intimidad, las cuales son las siguientes:

- a) **Derecho a no ser perturbado en su domicilio.** - misma que no se cumple, ello pues Doris (teletrabajadora bajo la forma mixta), después de la instalación de cámaras de videovigilancia en su hogar, se encuentra sumamente intimidada e incómoda con la constante vigilancia, más aún si consideramos que ella es una persona que disfruta de su soledad.
- b) **Derecho a no ser vigilado en el ambiente íntimo.** – En este caso, tenemos que tener presente que, el hogar es considerado como el lugar o espacio más íntimo de la persona, pues es aquí donde la persona se siente segura y puede descansar, distraerse, etc. Por ende, no es factible ni mucho menos justificable la instalación de cámaras de vigilancia sea el motivo que sea, ello pues dichas cámaras deben limitarse a los ámbitos públicos. En consecuencia, mediante la fiscalización del teletrabajo a través del uso de cámaras de videovigilancia instaladas en el hogar del teletrabajador se está vulnerando su derecho a la intimidad, y más aún si consideramos que Doris asiste a su centro de labores de forma seguida, teniendo así el empleador más oportunidades para la fiscalización del trabajado de su teletrabajador.

En conclusión, la fiscalización del teletrabajo mediante el uso de cámaras de videovigilancia resulta innecesaria para la forma mixta del teletrabajo, ello pues, la prestación de servicios realizada por el teletrabajador es realizada de forma alterna en su centro de labores u hogar, pudiendo aprovechar el empleador estos días que su trabajador asiste al centro de trabajo para realizar la supervisión o fiscalización que éste considere necesarios, en caso de necesitar fiscalizar en todo momento a su trabajador, esta fiscalización puede ser llevada a cabo mediante otros instrumentos de fiscalización brindada por la tecnología.

Así, la hipótesis antes formulada: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta **se relacionan de manera deficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado peruano”, se CONFIRMA, pues tomando en cuenta que la fiscalización del teletrabajo, en su forma mixta, mediante la instalación de cámaras de videovigilancia resulta innecesaria e incongruente con la potestad que tiene el empleador de fiscalizar a sus teletrabajadores, esto a razón de que al ser la prestación de servicios de forma alternada, el empleador tiene mayores oportunidades de reunirse con su trabajador de manera personal pudiendo en ese momento realizar la supervisión que considere necesaria. En consecuencia, el acto de fiscalizar por parte del empleador mediante la instalación de cámaras de videovigilancia en el hogar de su teletrabajador resulta ser excesiva e innecesaria vulnerando además el derecho a la intimidad del teletrabajador, derecho de rango fundamental mismo que se encuentra protegido mediante la Constitución Política del Perú. Por último, cabe mencionar que dicha vulneración se realiza a través del análisis de los fundamentos y dimensiones del derecho a la intimidad, ello pues, en nuestra legislación Ley N° 30036, que regula el Teletrabajo, no existen parámetros claros y puntuales establecidos que permitan delimitar el derecho a la fiscalización de los teletrabajadores.

#### **4.3. DISCUSIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL**

La discusión respecto a la hipótesis general que es: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores se relacionan de manera ineficiente con el derecho a la intimidad en el Estado Peruano”; se puede concluir mediante los siguientes argumentos que:

**PRIMERO.** – En cuanto a la fiscalización del teletrabajo, tiene como más resaltante de medio de fiscalización a la videovigilancia, misma que al ser instalada dentro del hogar del teletrabajador excede a los límites de fiscalización, ello por cuanto, trasgrede el derecho a la

intimidad personal del teletrabajador cuyo fundamento se origina de los derechos fundamentales a la vida, la libertad y la dignidad.

De igual manera, las soluciones al caso planteadas mediante la jurisprudencia nacional, respecto al uso de la videovigilancia encuentran su principal fundamento en la salud y seguridad del trabajador, misma que resulta insuficiente, esto pues se trata de un ámbito extra laboral.

Consecuentemente, ninguno de los cuerpos normativos existentes en la actualidad regulan la fiscalización del teletrabajo en su forma completa y la relación que esta tiene con la dignidad, a razón de ello es urgente el control por parte de la legislación peruana ya que se estaría vulnerando el derecho a la intimidad personal del teletrabajador haciendo abuso de la potestad de fiscalización que le asiste a los empleadores.

**SEGUNDO.** – En cuanto a la fiscalización del teletrabajo en su forma mixta, tenemos que, la instalación de cámaras de videovigilancia resulta innecesaria e incongruente con la potestad de fiscalizar que le asiste al empleador, ello debido a que, al ser la prestación de servicios de forma alternada, el empleador tiene mayores oportunidades de reunirse con su trabajador de manera personal pudiendo en ese momento realizar la supervisión que considere necesaria.

Entonces, el acto de fiscalizar el teletrabajo de forma mixta por parte del empleador mediante la instalación de cámaras de videovigilancia en el hogar de su teletrabajador resulta ser excesiva e innecesaria, vulnerando así el derecho a intimidad personal del teletrabajador. A

ello, cabe indicar que dicho derecho es de carácter fundamental encontrándose por ello protegido mediante la Constitución Política del Perú. Finalmente.

La afirmación de vulneración de la intimidad a través de la instalación de cámaras de videovigilancia para la es sustentada gracias al análisis de los fundamentos y dimensiones del derecho a la intimidad, ello pues, en nuestra legislación Ley N° 30036, que regula el Teletrabajo, no existen parámetros claros y puntuales establecidos que permitan delimitar el derecho a la fiscalización de los teletrabajadores.

**TERCERO.** – Entonces, queda claro que mediante la videovigilancia instalada en el hogar de los teletrabajadores se estaría invadiendo el espacio o lugar considerado de carácter personal e íntimo del trabajador, generándole con ello un malestar e incomodidad al momento de desarrollar su prestación de servicios. Es aquí, donde surge la interrogante de hasta qué punto es sana y respetuosa del derecho la fiscalización del empleador a su teletrabajador, asimismo, queda la interrogante de si dispositivos de fiscalización como la videovigilancia resulta congruente y aplicable a los casos de teletrabajo, donde el trabajador realice actividades desde la comodidad de su hogar.

**CUARTO.** – Respecto a dicha interrogante, nuestra legislación se pronuncia mediante sentencias como las expedidas por el Tribunal Constitucional como la Sentencia N° 02208-2017-PA/TC Lima, afirmando que la instalación de las cámaras de videovigilancia dentro del centro de labores se encuentra justificada siempre y cuando ésta se realice en aras de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, asimismo, conviene precisar que dicha sentencia hace referencia que la videovigilancia no se considera invasiva de la intimidad siempre y cuando

dichas cámaras se encuentren instaladas en lugares de tránsito o públicas, empero, no hace referencia a la instalación de cámaras dentro del hogar mediante la modalidad del teletrabajo.

Entonces, queda claro que la jurisprudencia obtenida ya sean a través de sentencias o de leyes especiales como la Ley N° 29733 Ley de Protección de datos Personales o la Ley N° 30120 Ley de Apoyo a la Seguridad de los Ciudadanos con Cámaras de videovigilancia Publicas y Privadas, no tienen su eje principal en la regulación de las relaciones laborales, ello pues su esfera de protección radica en la seguridad, salud, etc. En consecuencia, ellas resultan poco eficaces para que mediante interpretación se pueda determinar los límites a seguir en casos de fiscalización de teletrabajadores, asegurando así el respeto al derecho a la intimidad personal.

**QUINTO.-** Bajo ese contexto, la fiscalización del teletrabajo, ya sea en su forma mixta o completa, mediante la instalación de cámaras de videovigilancia resulta innecesaria e incongruente con el derecho a la intimidad personal del teletrabajador, esto a razón de que mediante la instalación de cámaras de videovigilancia en el hogar del teletrabajador resulta invasiva a su intimidad puesto que no existe lugar o espacio con carácter más personal que el hogar, por tanto dispositivos de fiscalización que perturben la paz en dicho espacio o en su caso intervengan información que el trabajador considere reservadas resultan ser excesivas e innecesarias vulnerando además el derecho a la intimidad del teletrabajador, derecho de rango fundamental mismo que se encuentra protegido mediante la Constitución Política del Perú.

Cabe resaltar que, la afirmación que realizamos respecto a la existencia de una vulneración al derecho a la intimidad, la realizamos a través del análisis de las leyes y doctrina que versan sobre la interrogante bajo análisis, dicho análisis es realizado utilizando los

fundamentos y dimensiones del derecho a la intimidad como los fundamentos y principales características del teletrabajo en cuanto a su fiscalización a través del uso de las TIC, ello pues, en nuestra legislación Ley N° 30036, que regula el Teletrabajo, no existen parámetros claros y puntuales establecidos que permitan delimitar el derecho a la fiscalización de los teletrabajadores limitándose tan solo a mencionar los derechos que le asisten a los teletrabajadores, entre ellos en su artículo 6 literal b) Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.

**SEXO.** - Asimismo, consideramos oportuno resaltar que, no consideramos a la videovigilancia como dispositivo exclusivo para la fiscalización del teletrabajo en cualquiera de sus formas, ello pues existen una gran variedad de dispositivos de control mediante el uso de las TIC (videovigilancia, mensajería instantánea, audio y videoconferencias, sistemas operativos, entre otros), mismos que mediante el ejercicio de una potestad ilimitada de fiscalización del teletrabajo por parte de los empleadores, estarían resultando lesivos al derecho a la intimidad personal del trabajador.

Convenimos innecesario y contraproducente, evaluar el grado de lesividad para con el derecho a la intimidad de cada uno de ellos, ello pues, es imposible determinar de manera exacta los métodos, programas, aplicaciones, y software, etc., que la evolución de la tecnología pone al servicio de los empleadores para facilitar su labor fiscalizadora. Es decir, no condenamos el uso de dichos dispositivos de fiscalización, empero si desaprobamos su uso abusivo, acto que viene siendo consentido de forma tácita por nuestro ordenamiento peruano, esto en respuesta a la falta de precisión del cuerpo normativo que versa sobre la materia “Ley que Regula el Teletrabajo” Ley N° 30036.

En consecuencia, vislumbramos la importancia de delimitar la potestad fiscalizadora, ello realizado mediante criterios que sirvan de guía no solo a los legisladores al momento de resolver conflictos de este tipo, sino más importante aún, servirles a los empleadores y a los trabajadores, ello pues los primeros tendrán claros los límites a los que no pueden exceder su actuar, así como los trabajadores tendrán garantizado su derecho a la intimidad por parte del Estado.

**SÉPTIMO.** – Por otro lado, cabe precisar que los dispositivos de fiscalización que desee implementar el empleador deben encontrarse sujetos a un previo consentimiento por parte de su teletrabajador, misma que deberá ser realizada de forma expresa, asimismo, dicha herramienta de fiscalización, sea cual fuere ésta, deberá encontrarse motivada por la necesidad y responsabilidad de la actividad laboral que se desempeña, agregando para ello que dichas instalaciones (ej. Videovigilancia) deberán ser realizadas en ambientes del hogar debidamente justificados. En consecuencia, estas medidas responden a la proporción que debe tener el instrumento de fiscalización con el objetivo que se pretende alcanzar mediante dicho dispositivo.

De ello se puede colegir que, todo gasto de supervisión deberá ser amortiguado por el empleador, y es por este motivo que, en caso de pérdida o deterioro injustificado de las TIC, que permitan la fiscalización, el empleador cubrirá dicha pérdida, empero ello no sucederá en los casos de deterioro por uso en cumplimiento de sus servicios o en caso de que el trabajador sea víctima de un asalto.

**SÉPTIMO.-** Por último, cabe dejar totalmente en claro que reconocemos necesaria y beneficiosa la utilización de la figura del teletrabajo, ello más aún si consideramos la

emergencia en la que se encuentra sumida nuestro país debido al COVID 19, empero, también hacemos especial hincapié que, debido al gran aumento del uso de esta modalidad laboral, es importante que los legisladores revisen el cuerpo normativo que la regule, subsanando así la ausencia de parámetros que permitan limitar la potestad a la fiscalización utilizada por el empleador, puesto que dicha ausencia estaría consintiendo la posibilidad del uso y abuso de dicha facultad vulnerando a su paso el derecho a la intimidad del teletrabajador.

**Por lo tanto**, en función a las conclusiones de los supuestos que surgen de ambas características, **CONFIRMAMOS** nuestra hipótesis general que es: “Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores **se relacionan de manera ineficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado peruano”, toda vez que efectivamente la Ley N° 30036 Ley que regula el Teletrabajo no contiene los parámetros referentes a los límites sobre la fiscalización del teletrabajo ya sea en cualquiera de sus dos formas (completa o mixta), dicha ausencia trae consigo que el empleador en ejercicio de su facultad fiscalizadora no sepa hasta qué punto es sano y respetuoso de los derechos la aplicación de los dispositivos de fiscalización (a través del uso TIC), en consecuencia, la videovigilancia (dispositivo más resaltante de fiscalización) al ser instalada en el hogar del teletrabajador vulnera su derecho a la intimidad, puesto que el hogar es considerado lugar o espacio personal donde la persona realiza sus principales actividades cotidianas, teniendo a dicho dispositivo como elemento invasor y extraño a la comodidad y paz mental del teletrabajador. Asimismo, convenimos pertinente que la videovigilancia debe ser considerada en última instancia, es decir, en caso no exista medio diferente mediante la cual se pueda realizar la supervisión de labores del trabajador, cosa difícilmente justificable, ello pues gracias al avance tecnológico existen diversos programas de monitoreo en tiempo real, que ayuden de forma idónea a la fiscalización.

## **CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE MEJORA**

Como consecuencia de lo mencionado consideramos necesaria la implementación de la Ley N° 30036 “Ley que Regula el Teletrabajo”, misma donde en la actualidad no existen parámetros puntuales que permitan delimitar la potestad de fiscalización que poseen los empleadores respecto de sus teletrabajadores, ello pues, ante dicha imprecisión se estaría permitiendo de forma tácita la vulneración del derecho a la intimidad personal del teletrabajador, ello por cuanto, al fiscalizar los empleadores a sus teletrabajadores a través del uso de la TIC (de entre las cuales resalta la videovigilancia) y al no tener expreso los límites mediante los cuales puedan regular su actuar, los empleadores estarían invadiendo el derecho a la intimidad de sus trabajadores.

Asimismo, consideramos urgente dicha implementación ello en vista a la gran utilidad que tiene el teletrabajo para el País; ello pues, a causa de la Pandemia COVID 19 que venimos sufriendo. Por ende, consideramos importante que, no debe dejarse de lado la idoneidad de la regulación del teletrabajo, misma que le compete a nuestra legislación garantizando así el respeto irrestricto de los derechos fundamentales al momento de su aplicación, ello claro está, teniendo siempre en consideración principios rectores constitucionales, ello pues, nos encontramos en un Estado Constitucional de Derecho.

En vista a esta ausencia de parámetros por nuestro cuerpo normativo peruano consideramos modificar el Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprueba el reglamento de la Ley N° 30036 “Ley que Regula el Teletrabajo”, ello específicamente respecto a su Capítulo II: Derechos y Obligaciones del trabajador, complementando el artículo 6 “Derechos y Beneficios del Teletrabajador”, quedando de la siguiente manera:

“Artículo 6-B.- Criterios para la Fiscalización del Teletrabajo

El empleador tiene derecho a realizar la fiscalización de su teletrabajador, es así que, los criterios que permitan ejercer dicho derecho serán de la siguiente manera:

- Las TICs que se utilizarán en el trabajador a fin de tener una constante evaluación y observación de sus actos deberán ser comunicadas, explicadas y expuestas en el contrato laboral.
- La videovigilancia que desee implementar en el trabajador deberá ser consentida de manera expresa por el trabajador, además esta situación será motivada por la necesidad y responsabilidad de la actividad laboral que desempeñará, agregando que deberá hacerlo en ambientes de la casa debidamente justificados.
- La videovigilancia se puede extender después de firmado el contrato siempre en cuando se motive adecuadamente dicha supervisión, caso contrario que el trabajador no desee ese tipo de vigilancia debidamente motivada por las actividades laborales, entonces será una causal para la resolución del contrato.
- Se puede espiar siempre en cuando exista causa suficiente o sospecha de filtración de información, el cual deberá comunicar inmediatamente al Ministerio de Trabajo para que actúe con las medidas de espionaje pertinente.

Todo gasto derivado por la implementación de la supervisión deberá ser por parte del empleador, asimismo por los mismos equipos operativos que representan una inversión considerable, tales como tabletas, celulares inteligentes, laptops, etc. acorde a la necesidad, el trabajador puede solicitar un aval por parte del trabajador a fin de que, si se deteriora gravemente o se malogra injustificadamente o se pierde, si no pudiera el trabajador pagar, lo hará el aval, asimismo el trabajador es víctima de un asalto o análogos la empresa y el trabajador serán responsables solidariamente, en los demás casos el empleador se hará cargo.”

Para finalizar, cabe mencionar que, la aplicación de los criterios antes mencionados evitará confusiones al momento de interpretar normas para posteriormente aplicarlas, efectivizando así el actuar de los operadores de justicia. Resultando beneficiados no solo el sistema de justicia peruana, sino más importante aún, beneficiados los empleadores tanto como sus teletrabajadores, ello pues, debido a que esta modalidad de trabajo a causa de la necesidad del país va en aumento, siendo cada vez más la cantidad de trabajadores que merecen protección por parte del ordenamiento peruano.

## CONCLUSIONES

- El derecho a la intimidad encuentra su fundamento en otros derechos fundamentales como lo son: derecho a la vida, derecho a libertad y dignidad, por tanto, es protegido por nuestra Constitución. La fiscalización realizada por el empleador debe sujetarse bajo lineamientos que lo delimiten, ello pues el control sin restricciones trae consigo la vulneración a dicho derecho.
- Debido a que, el artículo 6 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo N° 30036 solo se limita a señalar que el teletrabajador tiene el derecho a la intimidad, se dejan de lado los parámetros que permiten a los empleadores hacer ejercicio correcto de su potestad fiscalizadora, es pues, en su afán de fiscalizar el trabajo de sus empleadores estarían incurriendo en abuso de las mismas, hecho que no es reprochable al empleador sino al legislador quien a través de su omisión, coadyuva a la incertidumbre jurídica de los justiciables, omisión lesiva a derechos que le asisten a las partes inmersas en el teletrabajo.
- La jurisprudencia que versa respecto a la potestad de fiscalización del teletrabajo resulta insuficiente para determinar los límites de dicha potestad, ello pues, dichas normas no tienen como eje central a las relaciones laborales a distancia, dejando así la amplia posibilidad de vulneración del derecho a la intimidad del teletrabajador mediante el invasivo uso de las TIC.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los legisladores subsanar la ausencia de criterios que permitan delimitar la potestad de fiscalización que poseen los empleadores mediante Ley, ello pues, existen diversos dispositivos de fiscalización como por ejemplo la videovigilancia que, al ser aplicados para fiscalizar a un teletrabajador desde su hogar, estarían vulnerando el derecho a la intimidad de este último.
- En las relaciones de teletrabajo, el empleador antes de hacer uso de alguna tecnología que le facilite la fiscalización a su teletrabajador, debe tener en consideración si la medida a adoptar resulta proporcional a la finalidad (fiscalizar), y si no existe alguna otra medida idónea menos invasiva a la intimidad del teletrabajador, asimismo, es preciso que las medidas tomadas por el empleador deben ser informadas a su trabajador de forma expresa, así como también deben encontrarse debidamente motivadas.
- Por último, recomendamos evitar el abuso de cualquiera de los dispositivos de fiscalización en las relaciones laborales de teletrabajo, ello pues, dicho acto cuanto más minucioso sea, más invasivo resultará a la intimidad del teletrabajador. Contrario sensu, en caso de que, dicho dispositivo resulte necesario, esta necesidad debe ser fundamentada por el empleador, ello en respuesta que en la actualidad existen dispositivos o programas menos invasivos e igual de idóneos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexi, R. (2003). *Los derechos fundamentales en el Estado democrático de derecho, en el Neoconstitucionalismo*. Madrid: Trotta.
- Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica. Diseño del proyecto de investigación. Estructura y redacción de la tesis*. Lima: Grijley.
- Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 359-375. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1)
- Barbagelata, H. (2009). *Curso sobre la evolución del pensamiento juslaboralista*, FCU, Montevideo, 2009, p. 16 y 22 y ss.
- Bernales, E. (1997). *La constitución de 1993 análisis comparado*. Lima-Perú; ed ICS editores. 3(1).
- Bojórquez, D. (2018). *Derechos fundamentales del trabajador frente al poder de dirección del empleador: caso correo electrónico* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3612?show=full>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Quinta reimpresión. Lima: Editorial San Marcos.

Cabanellas, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental, pp. 1-341, Recuperado de:

<https://es.slideshare.net/YuhryGndara/diccionario-juridicoelementalguillermocabanellas>

Cano, R. & Castro, R. (2017). Ventajas y Desventajas del Teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016. (Tesis para optar título de Administración y Gestión de Empresas, Universidad Peruana las Américas, Lima, Perú). Recuperado de:

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/156/ROCASA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cerna, C. (2017). Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 – Ley que regula el teletrabajo (tesis para Maestría en Ciencias, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú). Recuperado de:

[http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1086/T016\\_04546470\\_M..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1086/T016_04546470_M..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Correa, F. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. (Tesis para optar el título de Abogada, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperado de:

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER\\_016.pdf%3Bsequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf%3Bsequence=1)

Celis, M. (2006). *La protección de la intimidad como derecho fundamental de los mexicanos*. México pp. 71-107. Recuperado de:

<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/26560>

Chanamé, J; Seminario, D. (04/11/2020). *Desconexión digital, ¿el nacimiento de un nuevo derecho?* [lpderecho.pe]. Recuperado de:

<https://lpderecho.pe/desconexion-digital-nacimiento-nuevo-derecho/>

Chen, C. (21/05/2019). *TIC (Tecnologías de la información y la comunicación)*. [Significados.com]. Recuperado de:

<https://www.significados.com/tic/>

Cobos, A. (2013). El contenido del derecho a la intimidad. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional* [Scielo]. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932013000200003#:~:text=Podemos%20afirmar%20que%20el%20derecho,contenido%20indudable%20los%20siguientes%20aspectos%3A&text=La%20inviolabilidad%20del%20domicilio%20garantiza,m%C3%A1s%20puro%20de%20la%20privacidad.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932013000200003#:~:text=Podemos%20afirmar%20que%20el%20derecho,contenido%20indudable%20los%20siguientes%20aspectos%3A&text=La%20inviolabilidad%20del%20domicilio%20garantiza,m%C3%A1s%20puro%20de%20la%20privacidad.)

Cossio, A. (2016). *El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8159>

Constitución Política del Perú. (29/12/1993).

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (01/11/1998).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (18/07/1978).

Council of Europe. (2017). *Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes*.

Recuperado de:

<https://www.coe.int/es/web/compass/the-international-covenant-on-civil-and-political-rights#:~:text=Este%20pacto%20fue%20adoptado%20por,23%20de%20marzo%20de%201976.>

Declaración Universal de Derechos Humanos. (10/12/1948).

Decreto de Urgencia N° 026-2020 (15 /03/2020).

Decreto de Urgencia N° 127-2020, (01/11/2020).

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo

(03/11/2015). Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Recuperado de:

[http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto\\_Supremo\\_017-2015-TR\\_aprueba\\_Reglamento\\_Ley\\_de\\_Teletrabajo.pdf](http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto_Supremo_017-2015-TR_aprueba_Reglamento_Ley_de_Teletrabajo.pdf)

Díaz, J. (2008). *Privacidad: ¿neologismo o barbarismo?* Valencia. Consejo Superior de

Investigaciones Científicas. 21(2), 1-12. Recuperado de:

<https://digital.csic.es/bitstream/10261/3662/1/privacidad.pdf>

- Evans, E. (2004). *Derechos Constitucionales*. Tomo I. Editorial Jurídica: Santiago-Chile.
- Fernández, C. (1997). *Derecho de las personas*. Lima-Perú: ed. Jurídica GRIJLEY, 7<sup>o</sup> e.
- Fernández, H. (2018). *El futuro del Derecho del Trabajo. El impacto tecnológico y la cultura jurídica*. *Noticias Cielo laboral*, 2(9) p. 1-4.
- Fernández, J. (2019). *La fiscalización del teletrabajo (Tesis para optar el título en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú)*. Recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15990/FERNANDEZ\\_LOSTAUNAU\\_JUAN\\_CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15990/FERNANDEZ_LOSTAUNAU_JUAN_CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en Perú*. Lima-Perú: Fondo Editorial.
- Gómez, M. & Gómez, J. (2006). *Filosofía del Derecho. Lecciones de hermenéutica jurídica*. Madrid: UNED.
- García, V. (2003). *Valores, principios, fines e Interpretación Constitucional. Derecho & Sociedad*, 190-209. Recuperado de:  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/17370/17654>
- Garriga, A. (2016). *Nuevos retos para la protección de Datos Personales. En la Era de Big Data y de la computación ubicua*. Dykinson, S.L. Recuperado de:  
<https://www.jstor.org/stable/j.ctt1k85c6p>

González, O. (2018). *Derechos humanos y derechos fundamentales*. Recuperado de:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12556/14135#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Miguel%20Carbonell%2C%20E2%80%9Clos%20Derechos,Fundamentales%20son%20Derechos%20Humanos%20constitucionalizados%20E2%80%9D.&text=Por%20el%20contrario%2C%20Un%20derecho,que%20la%20misma%20ley%20otorga>.

Gonzales, A. (2015). *Privacidad en internet: Los derechos fundamentales de privacidad e intimidad en internet y su regulación jurídica. La vigilancia masiva* (Tesis de Doctorado, Universidad de Castilla-La Mancha, España). Recuperado de:

<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/10092/TESIS%20Gonz%C3%A1lez%20Porras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, M. (2002). Intimidad y seguridad: dos conceptos y un conflicto. Intimidad y seguridad (p.7). Instituto de Estudios de la Gobernabilidad y la Seguridad.

Hernández, R., Fernández, C. & Batpista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México, México: MCGrawHill.

Huamán, R. (2018). *La vulneración del derecho a la intimidad en el principio de publicidad registral* (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad Peruana del Centro del Perú, Huancayo, Perú). Recuperado de:

<http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/UPECEN/145/1/La%20vulneraci%C3%B3n%20del%20derecho%20a%20la%20intimidad%20en%20el%20principio%20de%20publicidad%20registral.pdf>

Iberley (20/05/2020). Dirección y control de la actividad laboral: Poder de dirección del empresario. Recuperado de:

<https://www.iberley.es/temas/direccion-control-actividad-laboral-poder-direccion-empresario-10691#:~:text=El%20poder%20de%20direcci%C3%B3n%20podr%C3%ADa,de%20las%20condiciones%20de%20trabajo.>

Infante, A., Infante, J., Gallardo J., Martínez F. & García M. (2018) Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. Revista de la Universidad de Huelva, España, pp. 87-93. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/325825342\\_Evolucion\\_del\\_teletrabajo\\_en\\_el\\_sector\\_empresarial\\_espanol\\_causas\\_de\\_su\\_lenta\\_implantacion](https://www.researchgate.net/publication/325825342_Evolucion_del_teletrabajo_en_el_sector_empresarial_espanol_causas_de_su_lenta_implantacion)

Lanzadera, E. (2017). *La eficacia del derecho a la intimidad en el entorno digital y su protección. Especial referencia a la relación laboral* (Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, España). Recuperado de:

[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680544/lanzadera\\_arencibia\\_eugenio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680544/lanzadera_arencibia_eugenio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lujan, M. (2011). Derechos de primera generación [631-Somos humanos tenemos derechos.]

Recuperado de:

<https://sites.google.com/site/631somoshumanostenemosderechos/las-tres-generaciones-de-derechos/derechos-de-primera-generacion>

Maletta, H. (2011). *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*.

Lima: Universidad Pacífico-Centro de investigación.

Miró-Quesada Cantuarias, F. (2003). *Ratio interpretandi*. Lima-Perú: Editorial Universitaria,

Universidad Ricardo Palma.

Nel, L. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la investigación*.

Lima-Perú: MACRO

Nieves, M. (2012). The right to privacy: la génesis de la protección de la privacidad en el sistema constitucional norteamericano, el centenario legado de Warren y Brandeis.

*UNED. Revista de Derecho Político* (85), 195-240. doi. Recuperado de:

<https://doi.org/10.5944/rdp.85.2012.10723>

ONU. (2020). Obtenido de:

<https://www.un.org/es/documents/udhr/pedagogy.shtml>

Pacheco, L. (2010). Poder de dirección y derecho a la intimidad del trabajador en relación a su

salud. *Laborem: revista de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad*

social, (10), 249-264. Recuperado de:

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2802/Poder\\_direccion\\_derecho\\_intimidad\\_trabajador\\_relacion\\_salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2802/Poder_direccion_derecho_intimidad_trabajador_relacion_salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (16/12/1966).

Pérez, A. (1995). *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid: Tecnos S.A.

Pólemos. (18/03/2018). Historia del derecho colectivo del trabajo en el Perú de la época republicana. [Portal Jurídico Interdisciplinario]. Obtenido de [https://polemos.pe/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-peru-la-epoca-republicana/#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%201920%2C%20que,y%20\(iii\)%20las%20remuneraciones.](https://polemos.pe/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-peru-la-epoca-republicana/#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%201920%2C%20que,y%20(iii)%20las%20remuneraciones.)

Portal, A. (2018). *El Poder de Dirección del Empleador y los Derechos Fundamentales de los Trabajadores: el caso de la regulación de la vestimenta y de la apariencia: ¿Existe un derecho al escote?* [Info Capital Humano]. Recuperado de: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/el-poder-de-direccion-del-empleador-y-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-el-caso-de-la-regulacion-de-la-vestimenta-y-de-la-apariencia-existe-un-derecho-al-escote/>

Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, (26/03/2020).

Rodríguez, M. (2004). Intimidad del trabajador y contrato de trabajo. *Revista de relaciones laborales, de doctrina y práctica*, 93-105.

Rojas, M. (2015). *Las nuevas formas de materialización de la libertad de expresión y la vulneración del derecho a la intimidad de la persona* (Tesis para optar el título de doctora, Universidad Nacional de Trujillo, Perú). Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0bGFta7O4c0J:dspace.unitru>

[.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5733/TESIS%2520DOCTORAL%2520MAR%2520C3%258DA%2520CECILIA%2520ROJAS%2520GUANILO.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://repositorio.cecyd.un.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5733/TESIS%2520DOCTORAL%2520MAR%2520C3%258DA%2520CECILIA%2520ROJAS%2520GUANILO.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Salgado, V. (2010). *Nuestros derechos, en riesgo Intimidad, privacidad y honor en Internet*. Fundación Telefónica.

Sanllehí, A. (2009). Privacidad del trabajador versus deberes de prevención del delito en la empresa. Buenos Aires-Argentina: Editorial B de F. (p.8).

Saco, R. (2006). El teletrabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. *Revista de la Facultad de Derecho*, pp. 325-349. Recuperado de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/2954/2857/0>

Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, pp. 1-26. Recuperado de:

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/455/610](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/455/610)

Sánchez H & Reyes C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.

Sánchez, F. (2016). *La investigación científica aplicada al Derecho*. Lima: Normas Jurídicas Ediciones.

Suclupe, M. (12 de octubre de 2018). *Actualidad Laboral*. Obtenido de Sobre la relación laboral, el poder de dirección del empleador y la libertad religiosa:

[https://actualidadlaboral.com/sobre-la-relacion-laboral-el-poder-de-direccion-del-  
empleador-y-la-libertad-religiosa/](https://actualidadlaboral.com/sobre-la-relacion-laboral-el-poder-de-direccion-del-empleador-y-la-libertad-religiosa/)

Távora, R. (5 de noviembre de 2020). *La Ley*. Obtenido de El Ángulo Legal de la Noticia:

[https://laley.pe/art/10264/el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-su-regulacion-a-  
traves-del-du-n127-  
2020#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20o%  
20laboral%20debe%20ser,comunicaci%C3%B3n](https://laley.pe/art/10264/el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-su-regulacion-a-traves-del-du-n127-2020#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20o%20laboral%20debe%20ser,comunicaci%C3%B3n)

Tornabene, I. (2013). *Privacidad e intimidad: La protección legal de la información personal en la República Argentina Privacy and Intimacy: The legal personal data protection in argentina. In IX Conferencia Internacional de Derecho e Informática*. La Habana (p. 85).

Tribunal Constitucional. (17/10/2005). Sentencia N° 6712-2005-HC/TC, disponible en:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06712-2005-HC.pdf>

Tribunal Constitucional. (18/08/2004). Sentencia N° 1058-2004-AA/TC, disponible en:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional. (25/09/2020). Sentencia N° 2208-2017-PA/TC, disponible en:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02208-2017-AA.pdf>

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas.

*Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México.*, Vol. 12, pp. 203-226.

Recuperado de:

[http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/872/1/Ana%20Mar%C3%ADa%20Cecilia%20Valencia%20Catunta\\_Articulo\\_Revista%20del%20Instituto%20de%20Ciencias%20Jur%C3%ADicas%20de%20Puebla\\_2018.pdf](http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/872/1/Ana%20Mar%C3%ADa%20Cecilia%20Valencia%20Catunta_Articulo_Revista%20del%20Instituto%20de%20Ciencias%20Jur%C3%ADicas%20de%20Puebla_2018.pdf)

Vásquez, O. (2019). El teletrabajo en el sector público peruano, 2019. (Tesis para optar

Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú) Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez\\_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valera, C. (07/05/2020). El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana. [*La Ley*].

Recuperado de:

<https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana#:~:text=En%20opini%C3%B3n%20de%20C%C3%A9sar%20Puntriano,sin%20los%20cuales%20no%20nos>

Velázquez, A. & Rey, N. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial

San Marcos.

Volpato, S. (2016). *El derecho a la intimidad y las nuevas tecnologías de la información* (Tesis para optar el título de Licenciado en Derecho, Universidad de Sevilla, España).

Recuperado

de:

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/52298/EL%20DERECHO%20A%20LA%2>

[0INTIMIDAD%20Y%20LAS%20NUEVAS%20TECNOLOGI%20AS%20DE%20I  
NFOR.pdf;jsessionid=D6B05E067C260A7EBE78C9648C7E7D37?sequence=1&isAl  
lowed=y](#)

Zavala, V. (2019). Urge revisar la ley del teletrabajo. *Revista "La Cámara": Informe Legal del Gerente General de la Cámara de Comercio de Lima*, pp. 26-28. Recuperado de:

[https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r883\\_3/informe%20lega  
l.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r883_3/informe%20legal.pdf)

# ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1	<p><b>Tipo y nivel de investigación</b></p> <p>La investigación es de tipo “Básico o Fundamental” con un nivel “Correlacional” y un enfoque cualitativo.</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Observacional</p> <p><b>Técnica de Investigación</b> Investigación documental, es decir se usará solo los libros.</p> <p><b>Instrumento de Análisis</b> Se hará uso del instrumento del fichaje.</p> <p><b>Procesamiento y Análisis</b> Los datos, que son las fichas, se procesaran por la hermenéutica que es a través de ellas se formará un marco teórico a fin de responder a las preguntas de investigación</p> <p><b>Método General</b> Se utilizará el método y hermenéutico.</p> <p><b>Método Específico</b> Se pondrá en práctica la interpretación exegética e interpretación sistemático-lógica.</p>
¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?	Analizar la manera en que se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado peruano.	Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores <b>se relacionan de manera ineficiente</b> con el derecho a la intimidad en el Estado peruano, porque no existe parámetros sobre dicha actividad.	<p>Fiscalización del Teletrabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma completa</li> <li>• Forma mixta</li> </ul>	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2	
¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?	Identificar la manera en que se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa con el derecho a la intimidad en el Estado peruano.	Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa <b>se relacionan de manera ineficiente</b> con el derecho a la intimidad en el Estado peruano.	<p>Derecho a la intimidad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Dimensiones</li> <li>• Bases</li> </ul>	
¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?	Determinar la manera en que se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta con el derecho a la intimidad en el Estado peruano.	Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta <b>se relacionan de manera ineficiente</b> con el derecho a la intimidad en el Estado peruano.		

## INSTRUMENTOS

Se han utilizado una serie de fichas textuales y de resumen, por lo que se pondrá en evidencia alguna de ellas:

**FICHA TEXTUAL:** Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)

**DATOS GENERALES:** Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.

**CONTENIDO:**

“.....  
 .....  
 .....”

[Transcripción literal del texto]

**FICHA RESUMEN:** Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)

**DATOS GENERALES:** Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.

**CONTENIDO:**

.....  
 .....  
 ..... [Resumen de  
 lo analizado, sea de uno, dos, tres o n párrafos]

## PROCESO DE TRANSCRIPCIÓN DE DATOS

Si ya detallamos que la información va a ser recolectada a través de la ficha textual, de resumen y bibliográfica; también es preciso indicar que esta no va a ser suficiente para la realización de la investigación, en ese sentido vamos a emplear un análisis formalizado o de contenido, con el objeto de reducir la subjetividad que se forma al interpretar cada uno de los textos, por ello, nos disponemos a analizar las propiedades exclusivas e importantes de las variables en estudio, tendiendo a la sistematización y establecimiento de un marco teórico sostenible, coherente y consistente. (Velázquez & Rey, 2010, p. 184) Por lo mismo, se recolectó de la siguiente manera:

### **FICHA TEXTUAL:** Definición Derecho a la Intimidad

**DATOS GENERALES:** Cossio, A. (2016). *El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Página 26

**CONTENIDO:** “(...) la intimidad personal quedará configurada por aquella información, ámbito o espacio que una persona reserva frente a terceros”

### **FICHA RESUMEN:** Teletrabajo en el Perú.

**DATOS GENERALES** Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, pp. 1-26. Página 7

**CONTENIDO:** La regulación brindada por nuestro ordenamiento jurídico tiene un doble propósito: el primero, no es otro que el de satisfacer las demandas de la sociedad; y, el segundo, es tomar al teletrabajo como herramienta para acercarse a las poblaciones vulnerables. Esto a razón de que, en los últimos años el termino ideal para mitigar las tantas demandas de igualdad y desarrollo en una sociedad económicamente heterogénea como la peruana es la inclusión.

**FICHA TEXTUAL:** Definición de subordinación.

**DATOS GENERALES:** Cabanellas, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental, pp. 1-341. Página 300.

**CONTENIDO:** “Sometimiento o sujeción de poder, mando u orden de superior o más fuerte. Dependencia. Situación o carácter de lo accesorio. Inferioridad de importancia, interés, valor”

Siendo parte de la información documental, necesariamente esta va a contener premisas y conclusiones, las cuales, a la vez, tendrán un conjunto de propiedades, por ello, el procedimiento a usar en nuestra investigación será la argumentación jurídica. Aranzamendi (2010, p. 112). En ese sentido, respecto a las propiedades afirma que deben ser: (a) coherentemente lógicas, teniendo como base premisas de antecedentes y conclusiones; (b) Razonables, pues a través de motivaciones suficientemente justificables se va a arribar a conclusiones materiales y formales; (c) idóneas, pues las premisas deben de tener y mantener cierta posición; y (d) claras, para que no lleven a una interpretación ambigua o esta se preste a diversas interpretaciones, sino por el contrario se plantee una conclusión con información entendible.

Por consiguiente, habiendo considerado cada uno de los datos y su respectivo procesamiento que tiene su origen en los diversos textos, se afirma que la argumentación empleada para la tesis será entendida como: “(...) secuencia de razonamientos, incluyendo explicaciones (...) [con] una función persuasiva dirigida a un determinado oponente o antagonista intelectual (...)” (Maletta, 2011, pp.203-204), así, se empleará la siguiente estructura: (1) premisa mayor, (2) premisa menor y (3) conclusión, pues a través de conexiones lógicas y principios lógicos se conseguirá argumentar para contrastar las hipótesis planteadas.

## PROCESO DE CODIFICACIÓN

La codificación para una investigación cualitativa de especie jurídico dogmático (aunando con la explicación de la sección precedida), su codificación tiene que ver con la identificación de argumentos clave (saneamiento de puntos controversiales) que serán debatidos en la discusión de resultados, cuyos criterios se basan en una operacionalización de conceptos de forma sistemática, que además son el norte y direccionamiento del debate, de esa manera se compone así:

CONCEPTOS JURÍDICOS	ARGUMENTOS NORTE DE DEBATE	ARGUMENTOS COMPLEMENTARIOS
Fiscalización del Teletrabajo (Concepto jurídico número uno)	Modalidad: Forma Completa	Labores fuera del centro de trabajo
	Modalidad: Forma Mixta	Labores alternadas, dentro y fuera del centro de trabajo
Derecho a la Intimidad (Concepto jurídico número dos)	Definición	Derecho fundamental de todo ser humano
	Dimensiones	Derecho a no ser perturbado en el domicilio
		Derecho a la protección de las comunicaciones privadas
		Derecho a la salvaguarda de los datos personales
		Derecho a no ser vigilado en ambiente intimo
	Bases	Derecho a la vida
Derecho a la libertad		

El Concepto jurídico 2: “Derecho a la intimidad” se ha correlacionado con los argumentos norte de debate del Concepto jurídico 1: “Fiscalización del teletrabajo” a fin de hacer surgir las preguntas específicas de la siguiente manera:

- **Primera pregunta específica:** Concepto jurídico 2 (Derecho a la Intimidad) + Argumento debate 1 (Modalidad de Forma Completa) del Concepto jurídico 1 (Fiscalización del Teletrabajo).
- **Segunda pregunta específica:** Concepto jurídico 2 (Derecho a la Intimidad) + Argumento debate 2 (Modalidad de Forma Mixta) del Concepto jurídico 1 (Fiscalización del Teletrabajo).

Y cada pregunta específica se encuentra debidamente formulada en la sección 1.3. de la presente tesis o en todo caso en la matriz de consistencia, asimismo del cual surge las hipótesis específicas, las cuales deberán ser contrastadas a través de la argumentación jurídica, esas hipótesis son:

- **Primera hipótesis específica:** Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma completa **se relacionan de manera ineficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado peruano [y lo que se va a debatir y contrastar es su “eficiencia”].
- **Primera hipótesis específica:** Los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores en la modalidad de forma mixta **se relacionan de manera ineficiente** con el derecho a la intimidad en el Estado peruano [y lo que se va a debatir y contrastar es su “eficiencia”].

Finalmente, la pregunta general no viene a ser otra cosa que la relación entre el Concepto jurídico 1 (Fiscalización del Teletrabajo) y el Concepto jurídico 2 (Derecho a la Intimidad), por ello es que la pregunta general de la presente tesis es:

- ¿De qué manera se relacionan los dispositivos sobre la fiscalización de teletrabajadores con el derecho a la intimidad en el Estado peruano?

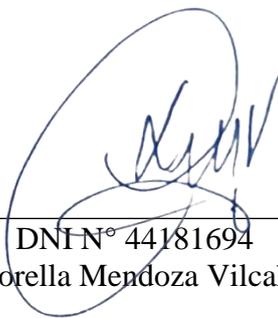
## **PROCESO DE COMPARACIÓN DE ENTREVISTAS, OBSERVACIÓN Y ANÁLISIS DOCUMENTAL**

Por la naturaleza de la investigación, esto es que se tuvo que analizar el ordenamiento jurídico peruano, específicamente la Ley N° 30036 y la Constitución Política del Perú, no se ha requerido (como se ha evidenciado) de entrevistas a profundidad, fichas de cotejo, pero si el análisis documental, el cual ya se ha explicado en las secciones precedidas, es decir, sobre el cómo se procede a realizar su recolección, codificación y proceso de contrastación argumentativa.

## COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo Rossi Fiorella Mendoza Vilcahuaman, identificada con DNI N° 44181694, domiciliada en la Jr. Kokan 827 Urb. Magamarca Alta- Lima, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “CRITERIOS DE FISCALIZACIÓN DEL EMPLEADOR PARA SUS TELETRABAJADORES EN EL ESTADO PERUANO”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 09 de julio del 2021



---

DNI N° 44181694

Rossi Fiorella Mendoza Vilcahuaman