



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

“Derecho a la intimidad del teletrabajador frente a la facultad de control del empleador en Pimentel, 2021”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Bach. Lucumber Castellanos Jesus Alberto

<https://orcid.org/0000-0002-6728-3637>

Asesora

Mg. Delgado Fernandez Rosa Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0001-6995-3609>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy Lucumber Castellanos Jesus Alberto bachiller del Programa de Estudios de derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR EN PIMENTEL, 2021”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Lucumber Castellanos Jesus Alberto	DNI: 44438233	
------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 06 de octubre de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

"Derecho a la intimidad del teletrabajador frente a la facultad de control del empleador en Pimentel

AUTOR

Jesus Alberto Lucumber Castellanos

RECuento DE PALABRAS

12396 Words

RECuento DE CARACTERES

65650 Characters

RECuento DE PÁGINAS

42 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

275.8KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 23, 2024 2:52 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 23, 2024 2:54 PM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**“DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR FRENTE A LA
FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR EN PIMENTEL, 2021”**

Aprobación del jurado

DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON

Presidente del Jurado de Tesis

MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO

Secretario del Jurado de Tesis

MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH

Vocal del Jurado de Tesis

“DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR EN PIMENTEL, 2021”

Resumen

La tesis titulada DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR EN PIMENTEL, 2021, es una investigación mixta con diseño no experimental, cuyo objetivo determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador, sugiriendo una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.

Para la recolección de datos de la información doctrinaria se empleó el método dogmático; en cuanto a la recopilación de datos de campo se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumento para conocer la opinión de los informantes.

En cuanto a los resultados más importantes, se evidencia que el 54% de los abogados y docentes en materia laboral encuestados se encuentran de acuerdo en que es necesario realizar una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.

Se ha concluido que existe una relación entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del teletrabajador por cuanto existe un vínculo laboral donde se ejerce el poder de dirección (empleador) y la obligación del cumplimiento de funciones (empleado), sin embargo, esta relación debe darse en medio de ciertos parámetros respetando los derechos laborales y sobre todo los derechos constitucionales (derecho a la intimidad).

Palabras Claves: derecho a la intimidad, teletrabajador, facultad de control

Abstract

The thesis entitled RIGHT TO PRIVACY OF THE TELEWORKER IN FRONT OF THE EMPLOYER'S CONTROL FACULTY IN PIMENTEL, 2021, is a mixed investigation with a non-experimental design, whose objective is to determine if the employer violates the teleworker right to privacy when he's exercising his control power, in that way it suggests a legislative reform to incorporate specific aspects that allow the protection of the teleworker's right to privacy within the telework law. For the data collection of the doctrinal information, the dogmatic method was used; Regarding the collection of field data, the survey technique was used as an instrument to know the opinion of the informants. Regarding the most important results, it is evident that 54% of the lawyers and teachers in labor matters surveyed agree that it is necessary to carry out a legislative reform to incorporate specific aspects within the teleworking law that allow the protection of the right to privacy of the teleworker. It has been concluded that there is a relationship between the employer's power of control and the teleworker's right to privacy, since there is an employment relationship where the power of management (employer) and the obligation to fulfill functions (employee) are exercised. However, this relationship must take place within certain parameters, respecting labor rights and, above all, constitutional rights (right to privacy).

Key words: Right to privacy, teleworker, power of control.

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo como una nueva modalidad de empleo trae consigo beneficios tanto para empresarios como para los trabajadores, sin embargo, se deben establecer obligaciones claras, trabajo puntual y metas definidas cuando lo que se quiere lograr es la productividad del empleador y en consecuencia el éxito de toda empresa.

Toda relación laboral nace de un contrato donde queda establecido obligaciones de ambas partes, así como derechos que cada uno de ellos, una de las facultades que tiene el empleador es poder ejercer su facultad o poder de dirección por el cual plantea los parámetros y lineamientos sobre los cuales quiere que se desarrolle el trabajo, dicha facultad comprender el poder controlar y fiscalizar a su empleado, pero ¿qué ocurre cuando dicha fiscalización no se puede ejecutar dentro de las instalaciones de la empresa? sino que por el hecho de realizar teletrabajo, el trabajador se encuentra en lugar distinto a donde está ubicada la empresa, es en dicho contexto donde se tiene que tener en cuenta ciertos aspectos para no vulnerar el derecho del trabajador, uno de ellos, su derecho a la intimidad, considerando que si le tiene que fiscalizar dentro de su domicilio, no se le puede aparecer un día, sin aviso previo y pretender que se les reciba como visita social, todo lo contrario, se debe comunicar de manera previa con la finalidad de que el empleado se encuentre preparado para la visita.

Si bien en el desarrollo del trabajo presencial las fiscalizaciones pueden ser inopinadas, es un ambiente netamente laboral, todo lo contrario, ocurre cuando se trabaja a distancia, porque muchas veces habrá que conciliar el tema laboral y el personal.

El Ministerio de Trabajo de Argentina suspendió de nuevo la ley de trabajo remoto, ahora para los trabajadores que se han mudado de casa debido a la pandemia. Los empleadores de hoy no tienen la libertad de decidir quién trabajará de forma completamente remota, regresará a la oficina o creará sistemas híbridos, y trabajar desde casa sería voluntario. Con relación

al control del personal, estos deberán autorizarlo, con la finalidad de salvaguardar su intimidad y la privacidad de su domicilio. Se podrán llevar a cabo inspecciones, siempre y cuando se informe previamente sobre los métodos o sistemas que se utilizarán y se cuente con el consentimiento explícito del empleado. (Oliveira, 2021)

En Colombia, se ha observado un notable incremento en el trabajo remoto, como se puede apreciar en el cambio de 122.000 teletrabajadores antes de la pandemia a 4 millones de empleados que ahora realizan sus labores en modalidades de trabajo a distancia, según los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo. Una de las dudas que surge es sobre la autorización que tendría el empleador para sancionar por no encender la cámara en las reuniones laborales virtuales, sobre cuando es razonable su exigencia y en qué momento puede configurarse un caso de acoso laboral y vulnerar la protección de datos sensibles en casos específicos. (Costa, 2021)

En los Estados Unidos, existe un software de supervisión de trabajadores que permite generar informes sobre los sitios web visitados por los empleados, registra los clics en el teclado y toma capturas de pantalla en intervalos regulares durante el horario laboral. Este software ha estado disponible durante muchos años y, debido al cambio de los empleados de oficina a trabajar desde casa durante la pandemia, el número de compañías que lo utilizan para monitorear a sus empleados ha aumentado en un 54% en todo el país desde 2019. Aproximadamente el 80% de las compañías de EE. UU utilizan este tipo de software para monitorear. (Richardson, 2021)

En España, la Audiencia Nacional ayuda a dirimir la cuestión de la legalidad de la instalación en su sentencia sobre el famoso caso Telepizza, que fue confirmada por el Tribunal Supremo como ley orgánica en materia de protección de datos y derechos digitales. sistemas que permitan la geolocalización de los empleados, para permitirnos saber si el empleador

puede ejercerla y controlarla y cómo esta medida vulnera el derecho a la privacidad de los empleados. (Arias, 2021)

La situación antes de la pandemia permitía con el teletrabajo apostar por esta modalidad para el futuro, sin embargo, el futuro no fue tan lejano en la medida que el coronavirus colocó al empleador contra la espada y la pared respecto de esta modalidad de trabajo, impulsando a que todos opten por esta forma de laborar con la finalidad de preservar el empleo, con el paso del tiempo muchas empresas ya regresaron a su normalidad y lo seguirán haciendo, considerando que las regulaciones de septiembre de 2020 que establecen reglas de trabajo remoto eliminarán la flexibilidad para las empresas e impondrán obligaciones que no todas las empresas están dispuestas a aceptar. El resultado es que al empleo a distancia se le escapa el tren, pierde fuerza después de meses, más aún cuando los mismos teletrabajadores tienen también dificultades para poder conciliar el trabajo y la casa. (Gutiérrez y Pérez, 2021)

Por otro lado, también se debe considerar que con las distintas variantes que han surgido del coronavirus, nuevamente salta al tapete las formas de trabajo virtual, siendo una de ellas, el teletrabajo. No obstante, sería interesante conocer cuáles son las restricciones con las que cuenta el empleador al momento de realizar la supervisión o fiscalización de sus empleados con la finalidad de medir su productividad respecto del trabajo realizado a distancia. Métodos como la videovigilancia requieren el uso permanente de cámaras web, reconocimiento facial o herramientas para cuantificar de forma remota el trabajo de cada persona y, si bien pueden ser herramientas efectivas, a veces pueden crear peligros para los trabajadores. En EEUU se han dado casos de abogados que teletrabajan "controlados" por un sistema de reconocimiento facial 'inteligente' para asegurar que están siempre delante de la pantalla y no sufren interrupciones (Romero, 2022)

En cuanto al control en los horarios de trabajo, se ha precisado que, en Colombia, no existe normativa que regule los medios de control que puede implementar el empleador para el cumplimiento de la jornada laboral, cuando

la labor de sus trabajadores se da de manera presencial, pudiendo establecer mecanismos que crea pertinentes. En lo que respecta a las nuevas formas de trabajo a distancia, como el teletrabajo y el trabajo desde casa, la regulación establece criterios mínimos para la implementación de controles en relación con el tiempo en el que el trabajador llevará a cabo sus tareas, aunque no se regula de manera exhaustiva qué herramientas puede utilizar el empleador. Si no existe una normativa que alinea a todas las empresas, entonces, se da libertad a los empresarios para realizar su actividad de control, pero dicha libertad no autoriza la vulneración de derechos fundamentales. (Empleador puede establecer los medios, 2021)

El trabajo remoto requiere que los empleados tengan una computadora o tableta y una conexión a Internet confiable para poder comenzar a trabajar. No obstante, el empleador, como parte de su autoridad para dirigir el trabajo, realiza una supervisión de sus empleados. Por esta razón, es importante establecer límites para evitar que este poder termine violando los derechos personales del individuo, como el derecho a la intimidad. Caso descrito en el párrafo anterior donde existe una clara vulneración al derecho del teletrabajador de desarrollarse en un ambiente adecuado y sin supervisión permanente, olvidando que parte de las características de un contrato es la buena fe entre los que conforman la relación jurídica laboral.

La regulación del trabajo a distancia en el Palacio Municipal del Teletrabajo Los Palacios (Sevilla) tiene como objetivo modernizar la administración local, lograr un mejor desempeño en el trabajo moderno utilizando herramientas digitales y promover la armonía de la vida personal, familiar y profesional u otras circunstancias personales para aconsejarle. El ahorro del tiempo, así como del dinero en el costo del transporte son aspectos muy favorables para los trabajadores (“Aprobado definitivamente”, 2022). Por ello surge la necesidad de implementar instrumentos escritos que garanticen la efectividad del trabajo y ello se logrará en la medida que se reconozca todos los derechos que a lo largo del desarrollo del teletrabajo se han visto

afectados.

Si bien el hacer referencia a la fiscalización del empleado no es algo novedoso, es vital reconocer que su importancia y necesidad surgió con mucha más fuerza a raíz de la pandemia y por el aumento de los trabajadores en las modalidades virtuales. Dentro de la facultad de dirección, el empleador puede regular el uso de dispositivos electrónicos y del contenido compartido en redes sociales de los trabajadores vinculados con la empresa, siempre que su actuación, no afecte la garantía del trabajador de expresarse libremente y que estas medidas de control no signifiquen una intromisión ilegal en la esfera de su vida privada que pudiera afectar su honor o intimidad. En cuanto al uso del móvil, hace una marcada diferencia que este dispositivo sea de propiedad de la empresa, cuyo uso puede quedar restringido por obvias razones, así como también el tipo de actividad que realiza el trabajador, sea una función que exija absoluta confidencialidad o la restricción de los equipos digitales cuando se brinde el servicio, caso por ejemplo el de la telemedicina, cuya inatención por utilizar redes sociales, puede conllevar a un diagnóstico apresurado o una receta que ponga en riesgo la vida del usuario. Finalmente, sobre este aspecto resulta necesario evaluar su resulta pertinente exigir al trabajar un determinado comportamiento social en la esfera privada y/o íntima, que estén en línea con las directrices o imagen corporativa de la misma organización. (Wolfenso, 2021)

Mientras que en el trabajo cotidiano uno puede automatizarse y realizar de manera mecánica algunas funciones, hay trabajos que demandan de mayores esfuerzos, más aún si el trabajo se realiza de forma virtual por cuanto implica utilizar las facultades psíquicas y mentales. Se necesita de concentración, organización, control de las emociones, generar empatía, flexibilidad por los cambios, así también es necesario lograr un equilibrio entre la vida profesional y familiar. Llevar el trabajo a casa, no es asunto sencillo, el lidiar con las labores doméstica y atender a los familiares en casa, ya sea si se vive con pareja, padres o hijos, cuando a ello se suma que la educación también es remota y si no se cuenta con equipos tecnológicos para todos, tarea mucho más complicada, por ello, muchas veces dichas actividades

traspasan los derechos a la privacidad y a la intimidad, de ahí que resulte necesario establecer parámetros para no violentarlos. (Neffa, 2022)

La facultad de control que ejerce el empleador, es una facultad propia de su poder de dirección, que se sustenta en la característica de subordinación existente, por la cual se le debe responder al empleador por las actividades producto de las cuales se percibirá una remuneración. Esta relación jurídica que nace a la firma del contrato permite impartir órdenes, controlar la asistencia y puntualidad, así como el cuidado de los bienes que se le otorgan al empleado para el cumplimiento de sus funciones. Así en la entidad física, cuando un empleado ingresa se le puede pedir mostrar sus cosas tanto para ingresar como para salir, de tal manera que se asegure que no se introduzcan objetos que puedan significar peligro, como se evite retirar objetos de propiedad del empleador. Los controles a los que se hace referencia se deben desarrollar salvaguardando la dignidad del trabajador y su aplicación debe ser de manera general y no personal evitando la discriminación, por ello, lo prudente sería comunicar las medidas de control a todos los trabajadores. La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 también ha afectado al ámbito laboral, provocando numerosas reformas, como la integración de cámaras de vídeo en las oficinas o el uso de software que proporciona información de ubicación en tiempo real 24 horas al día, 7 días a la semana. Los sindicatos han presionado a los legisladores para que cambien y agreguen disposiciones que se ajusten a las necesidades de los tiempos para evitar invasiones ilegales de la privacidad de los empleados, pero ello, no ha ocurrido en todos los países, ni tampoco ha sido implementado por todas las empresas. (“Controles personales en el trabajo”, 2021)

En cuanto a las jornadas laborales, si bien el empleador está facultado a hacer cambios en los horarios de trabajo, estos deben respetarse cuando se requiere hacer fiscalización, supervisión o incluso asignación de funciones, teniendo en cuenta que se ha observado muy a menudo citaciones para capacitaciones, reuniones de trabajo o asignación de funciones fuera del horario del trabajador, vulnerando su derecho laboral del descanso, así también el establecer supervisión en los horarios que crea conveniente

tampoco respondería a la razonabilidad y proporcionalidad cuando se trata de respetar su derecho a la desconexión digital. (“Jornadas y horarios, 2021”)

La validez de la videovigilancia en las áreas de trabajo, descartó la vulneración de los derechos a la dignidad e intimidad personal de los empleados, sin embargo, se debe tener en cuenta ciertos límites. El emplear las tecnologías del informe para el progreso del trabajo permite la autonomía del trabajador, pero también genera nuevas formas de control del empleador que plantean un nuevo panorama de riesgos en el ejercicio de los derechos primordiales a la intimidad y privacidad. Para el desarrollo del control se debe tener en cuenta criterios como la razonabilidad, teniendo en cuenta que la vigilancia resultará válida en el horario de trabajo y no fuera del mismo, así como el hecho de vigilar exclusivamente la labor del empleado, así también el hecho de la ubicación de las cámaras que enfoquen solo el área donde se realiza el trabajo. (Puntriano, 2020)

Se autoriza al empleador comprobar la salud del trabajador con la finalidad de sustentar las inasistencias a su centro de labores, esto constituye una manifestación de las distintas facultades de dirección y control, sin vulnerar derechos como la no discriminación, la integridad física, intimidad y la dignidad personal. (“La verificación del estado”, 2021). Este aspecto resulta ser muy importante en cuanto a medidas de supervisión, sin embargo, se debe ejecutar dentro de ciertos parámetros que garanticen los derechos de los trabajadores.

La Ley de seguridad y salud en el trabajo considera versatilidades a la organización del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el estudio con el que debe calcular todo empleador. Se estableció como responsabilidad el admitir en este Plan a los trabajadores por el Riesgo de Exposición a COVID-19, esta modificación implica comunicar información personal y sensible del empleado a sus compañeros de labores. La Ley de Protección de Datos Personales (Ley 29733) establece que, en determinadas circunstancias excepcionales, se puede procesar la información personal sin

que medie consentimiento del afectado, como es el hecho de que los datos personales sean necesarios para la preparación, celebración y ejecución de una relación contractual en la que el titular de datos personales sea parte, o cuando se trate de información que provenga de una relación científica o profesional del titular y sean necesarios para su desarrollo o cumplimiento. En el ámbito de la crisis sanitaria por pandemia, se justificará el uso de información personal en el caso que el empleador la utilice para proteger a su trabajador del contagio (Reflexiones sobre la facultad del empleador, 2020).

Respecto a los antecedentes de estudio empezaremos explicando los antecedentes internacionales teniendo como:

Según una investigación realizada por Lanzadera (2017), titulada La efectividad del derecho a la privacidad y su protección en el entorno digital, con especial referencia a las relaciones laborales, se analizó la eficacia de los derechos de la personalidad en el contexto tecnológico que afecta todas las áreas de la vida diaria de las personas. Se concluyó que la evolución y delimitación de los derechos fundamentales relacionados con la personalidad ha permitido definir su importancia y efectividad a lo largo del tiempo. La sociedad de la información no puede ser considerada como un espacio de libertad absoluta que impida el ejercicio de los derechos. Esta investigación resulta relevante para el desarrollo de la tesis, ya que destaca la importancia de respetar el derecho a la intimidad de los empleados al realizar el control utilizando tecnologías de la información.

Esta investigación es de gran relevancia para el desarrollo de la tesis considerando que el respeto del derecho a la intimidad del empleado es una garantía cuando se realiza el control empleando las tecnologías de la información.

Según Delgado (2020) en la investigación denominada La privacidad del trabajador y el control tecnológico de la actividad laboral, siendo el objetivo analizar la problemática que conlleva el control tecnológico de la privacidad del trabajador y la actividad laboral por parte del empresario y sus implicaciones respecto a los derechos a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos personales. En consecuencia,

hemos llegado a la conclusión de que, en algunos casos, el acceso a información personal puede vulnerar el derecho al respeto a la vida privada y familiar, según lo dispuesto por la jurisprudencia. En este sentido, los empleadores pueden limitar las expectativas de privacidad estableciendo reglas para el uso del equipo informático de la empresa. Estas reglas determinan si se permite el uso personal y qué controles se aplican. (p.333). Esta investigación es de gran aporte por cuanto se quiere establecer límites para el respeto de los derechos de la personalidad y siendo una de las fuentes del derecho, la jurisprudencia, esta resulta ser de gran relevancia en el establecimiento de los parámetros al momento de ejercer control en el trabajo.

Según Liberato (2018) en la investigación denominada Derecho a la intimidad del trabajador y poder empresarial, siendo el objetivo analizar el alcance del control que ejercen los empresarios sobre sus empleados hoy en día mediante el uso de las nuevas tecnologías, se llegó a la conclusión que, A medida que el uso de las nuevas tecnologías en el entorno laboral ha avanzado, el poder de control que los empleadores ejercen sobre sus trabajadores ha experimentado cambios y evoluciones, permite monitorear a los empleados mejor que nunca, permitiendo a los empleadores saber exactamente dónde han estado sus empleados en sus computadoras. La autoridad de supervisión y control está sujeta a determinadas limitaciones para no afectar el derecho fundamental a la privacidad de los empleados. Esta investigación es muy importante para la tesis, por cuanto, se requiere de uniformidad de criterios para conocer los límites al poder de control que tiene el empresario, en la medida que, si bien puede ejercerlo, esta práctica no puede ser vulneratoria del derecho a la intimidad del trabajador.

Según Izquierdo (2020) en el estudio, titulado "Privacidad de los empleados y protección de datos en el lugar de trabajo mediante el uso de sistemas de vigilancia corporativos", tiene como objetivo lograr intereses corporativos colectivos y crear un ambiente de trabajo positivo para empleados y empleadores. Se concluyó que los avances tecnológicos han permitido a los empleados participar más en la vida laboral y han brindado

seguridad al proteger las propiedades y activos de sus empleadores. Sin embargo, las violaciones de la privacidad a menudo pueden resultar inconvenientes para los empleados, lo que a menudo afecta su capacidad para trabajar con total libertad y, en consecuencia, su productividad. Esta tesis postula que, si bien el control es necesario para que toda empresa pueda exigir el cumplimiento de las funciones que encarga, este ejercicio, no puede someter al trabajador a tal punto que convierta esta fiscalización en una invasión de su espacio que dé como resultado un clima laboral denso y una disminución en la productividad del trabajador.

Según Das (2018) en la investigación denominada "Las nuevas tecnologías, el control empresarial y los derechos de los trabajadores", se buscó determinar en qué medida el empleador puede utilizar la tecnología para controlar el trabajo de los empleados. Como resultado, se concluyó que los avances tecnológicos en la información y comunicación han planteado nuevos desafíos en términos de control empresarial, lo que a su vez puede entrar en conflicto con los derechos primordiales de los trabajadores. (p. 43). Esta investigación es determinante para el estudio, por cual refleja la realidad actual respecto del control que ejerce el empleado teniendo en cuenta que, en muchos casos, el uso indebido de las tecnologías puede llegar a vulnerar ese contenido constitucionalmente protegido de todo derecho, precisamente impidiendo el respeto del derecho a la intimidad del trabajador a distancia.

Según Espinosa (2019) en la investigación denominada "Control de gestión a través de nuevas tecnologías: investigación de su legitimidad" es analizar las cuestiones que rodean la contradicción entre DDFF y los derechos de control de gestión de los empleados. Se llegó a la conclusión que, la implementación de las NTIC en el ámbito empresarial ha generado significativos cambios en la organización, lo cual ha llevado a una mayor difuminación de los límites entre la vida privada y profesional del trabajador. Como resultado, el uso de estas tecnologías ha dado lugar a la aparición de nuevos conflictos. (p.75). Precisamente la necesidad de abordar los derechos a la privacidad, la intimidad y en general los derechos a la personalidad, son importantísimos en esta era digital, teniendo en cuenta que es lo permitirá fijar

los límites al momento del control que realiza el empleador. El teletrabajador no se debería ver afectado por la modalidad de trabajo, es más ningún trabajador que realiza labores a distancia debería ver mermados sus derechos por emplear medios digitales para el cumplimiento de sus funciones.

Continuando la narración de antecedentes también tenemos a los nacionales citando los siguientes:

Según Fernández (2019) en la investigación denominada La fiscalización en el teletrabajo, se tuvo como objetivo analizar la configuración de los derechos de control de los empleadores en los modos de trabajo remoto y concluye que los controles ejercidos por los empleadores no deben vulnerar los derechos de privacidad de los empleados. Sin embargo, hay casos en los que se crean factores suficientes para permitir a los empleadores limitar los derechos de privacidad de los empleados. (p.33). Este estudio nos permite justificar la necesidad de encontrar vías alternativas para lograr el equilibrio entre la vida personal y profesional, teniendo en cuenta que el teletrabajo no implica un ambiente específico para realizar funciones, y que pueden generarse listas de los momentos y circunstancias en los cuales el teletrabajador puede ver vulnerado su derecho a la intimidad cuando su empleador ejerce control en el cumplimiento de las labores encomendadas.

Según Domínguez y Orosco (2018) Durante el curso de la investigación, la autoridad supervisora de la empresa se preocupa por el uso del correo electrónico empresarial por parte de sus empleados. CHIMBOTÉ – 2018, se tuvo como objetivo Determinar cómo se aplican los derechos de vigilancia del empleador al uso del correo electrónico laboral por parte de los empleados. El reglamento interno de empleo no contiene normas ni procedimientos específicos para monitorear los correos electrónicos laborales, y la conclusión fue que incluso en ausencia de reglamentos internos, los empleadores monitorean unilateralmente los correos electrónicos (p.66). Esta investigación permite analizar lo permitido de lo prohibido, por cuanto muchas veces al no encontrarse normada una disposición, el empleador aprovecha el vacío para ejercer su poder de dirección, en dicho contexto es necesario analizar los escenarios y determinar qué aspectos

resultan ser vulneratorios al derecho a la intimidad del empleado.

Según García (2020) el propósito de este estudio, titulado "Análisis de los derechos de privacidad de los empleados ante el despido según la legislación laboral peruana vigente", fue analizar la legalidad de la injerencia laboral según la legislación peruana. Los empleadores confían en los derechos de seguimiento que ejercen sobre los correos electrónicos de sus empleados. La conclusión es que no se debe subestimar el respeto al derecho a la privacidad cuando se vulnera el derecho a la privacidad de un trabajador, ya que es un derecho fundamental reconocido por la Constitución. La falta de control de los empleadores viola los derechos de privacidad de los trabajadores y los hace más vulnerables a sufrir daños. Es importante señalar esta falta de consideración que se observa actualmente. Este estudio examina la importancia de monitorear el ejercicio del poder de gestión por parte de las empresas para que cumplan con los requisitos para garantizar los derechos de los trabajadores, en particular respetando los derechos más íntimos de los trabajadores. El derecho a la privacidad es una expresión inherente del empleador y no debe exponerse a la vista del público cuando ejerce el control.

Según Espinoza (2018) en el estudio, titulado "Redes sociales y violaciones a la privacidad en las denuncias presentadas ante la Fiscalía Penal Corporativa de Chachapoyas en la Región Amazónica en el período 2014 - 2016", tuvo como objetivo investigar violaciones a la privacidad. Red social de denuncias presentadas ante la Fiscalía de la Ciudad de Chachapoyas, Región Amazonas, del año 2014 al 2016. Se llegó a la conclusión que, Los Estados no han cumplido con su responsabilidad de difundir adecuadamente el derecho a la privacidad y las prácticas y mecanismos legales que deben utilizarse para proteger este derecho. Esto se refleja en el hecho de que sólo el 44% de la población es plenamente consciente del alcance de la protección, incluido el derecho a la privacidad. (p.90). Este dato es muy relevante para la investigación teniendo en cuenta que si no hay conocimiento de un derecho es de más fácil vulneración, por ello, cumple un rol básico las labores inspectoras para que, como entidades supervisoras del trabajo, puedan exigir a los empresarios el cumplimiento del

respeto de los derechos de los trabajadores, más aún cuando estos se encuentran trabajando bajo una modalidad virtual.

Según Espinoza (2018) en el estudio titulado "El derecho a la intimidad y su protección en el sistema jurídico de Perú", cuyo propósito fue examinar las medidas de protección disponibles en dicho sistema para asegurar el respeto de este derecho fundamental, se llegó a la conclusión de que salvaguardar el derecho a la intimidad requiere de medidas eficaces y apropiadas, mediante un enfoque preventivo y a través de vías y procedimientos judiciales eficientes. (p.170). Esta investigación refleja que la normativa actual relacionada al control y fiscalización de los empleadores respecto del respeto del derecho de los trabajadores, aún no aborda los derechos de forma tal que estos no sean vulnerados, y si bien las herramientas tecnológicas son necesarias en estas épocas, para poder referir su permanencia se necesita construir una legislación que responda a la justicia y razonabilidad de ambos actores de una relación jurídica laboral.

Según Carpio (2019) en la investigación del cumplimiento de las normas sociales y laborales por parte de los transportistas de carga del Camino Inca y gestión de la supervisión laboral por parte de la Agencia de Promoción del Trabajo y Empleo local” Cusco 2019, se tuvo como objetivo establecer un vínculo entre el liderazgo de los inspectores laborales y el cumplimiento de las normas sociales y laborales por parte de los porteadores del Camino Inca. Se concluyó que existe correlación entre estas variables. En otras palabras, cuanto mejor sea el desempeño de la gestión de la inspección laboral, mejor será el cumplimiento de las normas sociales y laborales por parte de los camioneros del Camino Inca. Esta tesis también aporta en cuanto a las acciones que se deben tomar a nivel de estado para que mediante sus entidades fiscalizadoras supervisen de manera continua y discrecional a los empleadores, así cómo se conozca de parte de los empleados el tratamiento que se les viene dando respecto del cumplimiento de sus derechos, sobre todo cuando estos se tienen que ejecutar mediante una modalidad de trabajo muchas veces distinta a la que se contrató originalmente.

Según Holgado y Llamoca (2020) en la investigación denominada

Contingente para supervisión laboral y prestaciones sociales de los empleados de la empresa distribuidora de combustibles de “Servicentro petro mapi sociedad de responsabilidad limitada”. Periodo cusco 2017-2018. El propósito del estudio fue identificar situaciones inesperadas. Por los beneficios laborales legales y contractuales obtenidos ante la inspección del trabajo de los empleados de la empresa distribuidora de combustible. Estas situaciones incluyen infracciones laborales por falta de pago de asistencia social, multas laborales, juicios laborales, órdenes de trabajo y acusaciones penales y se consideran clasificadas en menores, mayores y mayores. (p. 124). Esta investigación aporta en cuanto a las sanciones a las que puede acarrear una empresa cuando no cumple con el respeto de los derechos y obligaciones que tiene para con sus trabajadores. De esta forma, en el caso del teletrabajo, también resulta necesario establecer normativa que indique de forma clara cuales serían las sanciones para el empleador o cuales serían los caminos con los que cuenta el empleador cuando se le vulnera el derecho a la intimidad, en el ejercicio de la facultad de control.

Según Tirado (2018) en la investigación denominada “Libertad de expresión y vulneración de los derechos de privacidad por parte de la red social Facebook entre usuarios de Cajamarca en 2107”, siendo el objetivo principal reconocer la base jurídica que respaldan esta vulneración. Se concluyó que algunos usuarios de Facebook estaban haciendo un uso inadecuado y excesivo de la libertad de expresión y violando la privacidad de terceros. (p. 158). Este estudio está relacionado con el artículo en el sentido de que respalda la importancia de establecer límites aceptables para la divulgación de información personal y no violar los derechos de privacidad, especialmente cuando existe una dependencia como trabajar desde casa.

Para culminar con los puntos mencionados, hablaremos de los antecedentes locales

Según Delgado (2019) en la investigación denominada normativa de protección de datos y derechos de los empleados a la privacidad, imagen y voz en la implantación de videovigilancia en el lugar de trabajo, se tuvo como objetivo proponer los criterios objetivos a tener en cuenta a la hora de

introducir sistemas de videovigilancia en el lugar de trabajo y concluye que los derechos a la intimidad, al vídeo y al sonido se consideran altos derechos individuales inherentes a las personas con dignidad personal. Por tanto, el derecho a la privacidad está vinculado a la paz, la autonomía y el control sobre la información. Es necesario tener conocimiento de las diferencias existentes entre cada uno de los derechos, de esta manera, la doctrina aporta por ejemplo es hacer una diferenciación entre lo que sería el derecho a la privacidad relacionado con la protección de la vida íntima, la regulación de los datos personales y; por otro lado, conocer sobre el derecho a la intimidad que protege lo propio y reservado del individuo.

La presente investigación resulta de mucha importancia para el tesista teniendo en cuenta la gran relevancia que tiene la investigación a nivel mundial, que tiene la capacidad de cambiar las cosas y generar grandes aportes para lograr la calidad de vida y todo tipo de sistema, en este caso el sistema educativo y de justicia, por cuanto desarrollo la carrera del derecho. Si bien la tesis resulta ser un requisito para obtener el título profesional, me abre camino en el tema del estudio científico para conocer aspectos que podrían significar un gran aporte en la facultad de dirección del empleador, así como también regular el respeto por los derechos de los trabajadores.

Para culminar con este punto debemos determinar que la investigación se justifica de manera teórica, por cuanto se desarrollará la conceptualización, características y teorías que sustentan mis variables de estudio como lo son la facultad de control del empleador así como el derecho a la intimidad del teletrabajador, de esta forma se conocerá la postura de los doctrinarios a lo que se sumará la jurisprudencia que ha podido abordar el tema de la facultad de dirección de la que se desprende esta facultad para poder supervisar al trabajador dentro de su jornada laboral y en función al trabajo encomendado, no así de su comportamiento en el desarrollo del trabajo, lo que se explicará en el estudio. En cuando a la justificación metodológica, se ha creído conveniente desarrollar una investigación de tipo cuantitativa que permita aplicar como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, de esta

forma se realizará las consultas pertinentes a especialistas del campo laboral, a quienes se les abordará respecto al tema materia de estudio, de tal forma que contribuyan con su conocimiento en cuando a la necesidad de normativa que permita plantear de forma concreta de que forma se debería ejecutar el control hacia el teletrabajador, considerando que no realiza sus labores dentro de una entidad física de propiedad del empleador. Finalmente, la investigación desarrolla un aporte, ubicando una justificación práctica, considerando que toda investigación debería planificar una estrategia de mejora, dar alcances a raíz del contexto problemático que se ha descrito en la investigación a nivel internacional, nacional y local y sobre esta proponer una modificatoria legislativa.

Se ha tomado en consideración la determinación del problema general Como ¿De qué manera el empleador debe ejercer su facultad de control para no vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador?, asimismo se ha podido explicar el objetivo principal siendo determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador y objetivos específico describir los fundamentos que sustentan la facultad de control del empleador, identificar las características que comprende el derecho a la intimidad del teletrabajador, analizar la relación existente entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del teletrabajador y sugerir una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo Se permiten aspectos específicos de la protección de los derechos de privacidad de los trabajadores remotos, asumiendo que los empleadores deben considerar estándares de razonabilidad y proporcionalidad al ejercer su control para no infringir los derechos de privacidad de los trabajadores remotos.

Respecto a las bases teóricas tenemos que según Osio (2010) los teletrabajadores son aquellos colaboradores que realizan su trabajo de forma digital mediante un dispositivo electrónico, sea la computadora, una tablet o hasta mediante un teléfono celular. Se encuentran físicamente lejos del negocio de su empleador o de su jefe y comunican sus avances. Se requiere de internet para estar conectados y poder tanto desarrollar las labores

encomendadas como reportar los informes solicitados. Algunos trabajos bajo esta modalidad también requieren que se cuente con fax, impresoras así como dispositivos de almacenamiento.

Por su parte Cortés (2020) indica que una de las bondades que ofrece realizar teletrabajo es que el trabajador ya no se debe movilizar a la oficina, sino que se utiliza las tecnologías de la información para poder estar en contacto tanto con los compañeros de trabajo, con los jefes y con los clientes. Estas herramientas digitales comprenden salas de chat en línea, plataformas de reunión de video y correo electrónico. Pese a que no es necesario acudir a la oficina, esto no es un obstáculo para realizarlo, si así lo creen conveniente los jefes, puede desarrollarse una reunión presencial o dictar una capacitación, si creen conveniente que se puede ejecutar de manera virtual, entonces se procederá a emplear otras herramientas para lograrlo. Este trabajo mixto presencial y a distancia ha adoptado el nombre de trabajo remoto o modelo híbrido.

El análisis de la presente investigación recae en el hecho que si bien existen muchos beneficios de realizar el trabajo a distancia, mediante esta modalidad de trabajo conocida como teletrabajo, también existen ciertas desventajas, cuando a nivel personal, el trabajador no logra una organización adecuada para la ejecución de su trabajo, por otro lado, se observan comportamientos o acciones que pueden amenazar las relaciones óptimas entre el empleador y el empleado, entre estos pueden surgir la infracción de sus derechos, entre ellos, el derecho a la privacidad.

Según Ramos (2021) Intimidad, etimológicamente, proviene del latín intus que da idea de algo interior, algo profundo del ser y por lo mismo oculto, escondido, se trata del aspecto individual de la persona, por la cual toma decisión respecto de su forma de actuar, de comportarse, de observarse a sí mismo para disfrutar de su yo y de su convivencia con los demás, este estado interior es el que le permite, razonar, evaluarse, reflexionar, crear, enamorarse, en fin, varios aspectos que complementan su ser. La intimidad se comparte con un círculo bastante cercano, en la medida que es el propio individuo el que decide con quien compartir su naturaleza con los demás.

Según lo estipulado en el artículo 2 inciso 7 de la Constitución Política del Perú, cada individuo tiene el derecho a disfrutar de su privacidad personal y familiar. Este derecho resguarda el ámbito privado de la persona, tanto en su aspecto individual como familiar. Este derecho es subjetivo, responde a las necesidades del ser humano, que le permite dada su reserva, un espacio para estar consigo mismo, libre para el desarrollo de su personalidad, esto debido a que cuando uno se encuentra solo, podemos convertirnos en quienes verdaderamente deseamos, conforme a nuestras creencias, anhelos y gustos.

Según “Derecho a la intimidad personal” (2021) el derecho a la privacidad, excluye del público conocimiento hechos o acciones que son exclusivas del individuo. Asimismo, implica que algunos datos solo sean accesibles a un grupo limitado de individuos seleccionados por el mismo individuo, como son los temas de salud, seguridad, orientación sexual, pensamientos políticos o cuestiones económica. Este derecho no solo requiere de reconocimiento, sino que exige ser garantizado por el Estado, por cuanto es una manifestación de la personalidad, donde se reserva las más íntimas convicciones del ser humano como son las políticas, filosóficas, religiosas o de cualquier otra índole.

El derecho a la intimidad comprende el derecho al secreto, la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, la inviolabilidad del domicilio y el acceso a la información pública. El nombre de la intimidad sugiere que revela lo interno y profundo de una persona. Por lo tanto, el juzgar por sus comunicaciones no sería permitido, a menos que la misma persona revele sus comunicaciones. Esto no tendría repercusión en el entorno laboral, dado que no forma parte del trabajo. Si un empleador percibe que no se está optimizando correctamente el tiempo, puede aplicar las sanciones pertinentes, sin necesidad de infringir este derecho.

En la teoría de los círculos concéntricos, tenemos que según Lanzadera (2017) esta teoría se basa en que el ser humano es el núcleo de actividades, donde surgen diversos círculos concéntricos. Los que están en el corazón son los más íntimos y los que están fuera son los menos privados. Por su parte Moreno (2015) respecto de esta teoría de Heinrich Hubmann, se

encargó de distinguir 3 esferas en la intimidad de las personas (una esfera privada, la que se encarga de garantizar la intimidad personal y familiar que se desea mantener alejada del resto de la sociedad), una segunda esfera, más cerrada que la anterior, en la que el individuo sólo revela cierta información a la gente de su total confianza, a su círculo más íntimo y finalmente otra esfera que comprende el secreto que comprende la vida que cada persona mantiene totalmente alejada de todos los demás.

Con la teoría de los cuatro torts tenemos que según Moreno (2015) Esta teoría fue propuesta en los años 60 por William L. Prosser, precisando que el derecho a la intimidad comprende cuatro zonas distintas de invasión o torts, la intrusión, la divulgación pública de hechos privados; la publicidad que falsea la imagen de una persona; y la apropiación del nombre o de la imagen de una persona. Respecto a la intrusión y la divulgación pública, su función es salvaguardar la privacidad ante los medios de comunicación, mientras que los dos siguientes están vinculados con el crimen de difamación. La intromisión es el intervenir en un determinado espacio, la naturaleza privada y además se realiza de forma ofensiva. En cuanto a la divulgación pública de ciertos hechos que se mantenían fuera del conocimiento de la sociedad, precisamente esta actuación es lo que vulnera el derecho a la intimidad, por cuanto el sujeto no ha dado su autorización ni consentimiento para manifestar ni expresas aspectos que tiene en reserva, que constituyen parte de su expresión más íntima.

En la teoría del mosaico podemos determinar que bajo esta teoría, según lo manifestado por Volpato (2016) surge un nuevo concepto respecto de la intimidad, la misma que responde a una reacción de la necesidad de protección de lo más intrínseco del ser, frente a las amenazas de los nuevos ingenios tecnológicos, en concreto la informática. Aunque hay datos que pueden parecer irrelevantes desde la perspectiva del derecho a la privacidad, pero que combinados entre sí, pueden contribuir a formar una visión prácticamente integral de cualquier persona. Por su parte Lanzadera (2017) respecto a esta teoría precisa sobre los roles que sociológicamente desempeña el individuo cuya privacidad se afecta. El concepto "mosaico"

señala que el ser humano no es meramente una información, sino un conjunto de estas y, cuando se relacionan entre sí, el desenlace puede fluctuar. Esta teoría se aplica principalmente en lo que respecta a la protección de los datos personales del individuo, dado que aunque un dato no pueda ser perjudicial para el derecho a la privacidad, su recopilación con otros puede desvelar aspectos de la personalidad que son parte de su privacidad.

Según Lanzadera (2017) En cuanto al origen de la intimidad, existen dos teorías: La racionalista y la histórica, la primera plantea la idea de intimidad con el nacimiento de la burguesía, mientras que la segunda entiende que la intimidad como derecho también ha experimentado una evolución histórica. Por lo tanto, posee un carácter histórico que cambia de acuerdo a las épocas y ubicaciones. Estas perspectivas tienen sus raíces en Grecia, y se intensifican en el Helenismo con los estoicos y en Roma con Séneca. El surgimiento del cristianismo fue crucial y principalmente adquiere identidad en las obras de San Agustín. Esta teoría permite entender los inicios del derecho objeto de estudio y cómo ha ido evolucionando en relación a lo que pone en riesgo su salvaguarda.

En las facultades del empleador tenemos que una vez materializado el contrato laboral, surgen obligaciones de ambas partes, en cuanto al empleador, una de ellas es el poder de dirección que ejerce, por el cual puede disponer las actividades que requiera realice el empleado, siempre que las mismas respeten la dignidad de la persona, el poder establecer un horario y cambiarlo, teniendo en cuenta la jornada laboral, el poder requerir trabajo adicional siempre que se contemple el desarrollo de las horas extras o que se compense el horario en sobretiempo, por otro lado, dentro del ejercicio de esta facultad, se encuentra la facultad de fiscalización y de control, la cual le permite controlar al personal que acude a sus instalaciones o fiscalizar las funciones que realiza teniendo en cuenta que puede realizar el trabajo en campo o como en esta investigación materia de análisis, por referirnos a una modalidad de trabajo virtual como lo es el teletrabajo, esto no es impedimento para que el empleador pueda realizar su trabajo.

En las facultades de dirección según Cusi (2014) esta facultad le otorga

el poder al empleador de indicarle al trabajador la forma como debe desarrollar su trabajo. No es una facultad ilimitada: debe responder a ciertos criterios y principios para respetar los derechos del trabajador. Puede estar limitada por ley o por acuerdo laboral colectivo o individual. En ciertas situaciones, el empleador se auto restringe a través del Reglamento Interno Laboral.

Por su parte, Hernández (1997) precisa que por esta facultad el patrono tiene la facultad de dirigir, coordinar y fiscalizar las tareas que encomienda. Comprende tres elementos uno inicial que constituye el mando, el poder indicar que hacer y no hacer, un segundo elemento que es duradero en tanto le permite vigilar, controlar, fiscalizar y; por último, un tercer elemento, la verificación que prácticamente sustituye a la vigilancia. El poder de dirección se ejecuta de manera personal o mediante los representantes y es aquel poder para dar órdenes, organizar la empresa, disponer de los cargos y estructurar su empresa conforme a las políticas y objetivos que desea alcanzar.

Según Cusi (2014) Le da al empleador la facultad de indicarle al trabajador la forma como debe desarrollar su trabajo. No es una facultad ilimitada: Puede ser limitada por ley, por un acuerdo colectivo o por un contrato laboral individual. En ciertas situaciones, el empleador se restringe a sí mismo a través del Reglamento Interno de Trabajo. Está limitada a lo relacionado con el trabajo. Chiesa (2018) señala que esta facultad incluye la capacidad del empleador de aplicar controles funcionales a la compañía y no a su propio criterio o suposiciones, es decir, debe realizarse dentro del marco de razonabilidad y equidad.

De esta forma si se toma como medida revisar por ejemplo los bolsos, mochilas o maletines al ingreso y salida de la empresa, esa medida se deberá realizar para todos y no de manera individual para una personal, por cuando ello podría denotar incriminatorio y hasta puede ser concebido como un acto de discriminación, por otro lado si se trata de hacer una revisión también se deberá tener en cuenta el sexo para que de esta manera una mujer no se vea sometida o incómoda si la revisión lo realiza una persona del sexo opuesto.

En las teorías de relacionadas al tema tenemos a la teoría inmediata

que Según Hernández (1997) esta teoría considera el aporte contractual del servicio prestado en condiciones de subordinación; la empresa, quien proporciona bienes o brinda servicios, el interés público para el buen funcionamiento de la empresa como unidad productiva; la complejidad de la función y gestión de la empresa, reconocidas y protegidas por la ley, sobre todo esto último, teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico integra los componentes y responsabilidades tanto de las empresas y de los empleados, por tal motivo las condiciones en las cuales se rijan los contratos laborales tienen que tener beneficios para ambas partes.

Según Hernández (1997) esta teoría percibe a la empresa como una agrupación de personas reunidas y organizadas permanentemente, de acuerdo a sus políticas. El poder disciplinario es una cualidad inherente al jefe de la empresa, por tal motivo se vería obstaculizada su función sino puede sancionar cuando corresponda al empleador, por no haber cumplido con las actividades que se le requiera. El poder disciplinario entonces, se desarrolla en todas las instituciones tanto públicas como privadas.

En la Teoría contractualista, según Hernández (1997) según los defensores de la primera, las responsabilidades del empleador emergen del contrato. Además, dichas facultades son reconocidas por la legislación, los acuerdos colectivos o el contrato personal. En este contexto, el trabajador acepta las políticas establecidas en una compañía, además de las decisiones que adopta el empleador. Algunos defensores de esta teoría señalan que este poder de dirección surge del estado de subordinación, elemento y característica esencial de cualquier contrato de trabajo. Así, la obediencia surge de la relación de subordinación. El poder disciplinario se deriva del estado de subordinación, de la relación de subordinación que se establece en el contrato individual de trabajo.

Según lo estipulado en la Constitución Política del Perú, su artículo 2 declara los derechos esenciales de los individuos, tales como la facultad de pedir información, siempre que no se infrinja su derecho a la privacidad (inc. 5), a que se brinde información a través de sistemas informáticos que perjudique la privacidad del individuo (inc. 6) y, finalmente, el derecho al honor,

la reputación y la privacidad personal, lo cual se detalla en el inciso 7.

En cuanto a la Ley de transparencia y acceso a la información pública, el artículo 15-B establece excepciones al ejercicio del derecho: información confidencial, señalando que el derecho de acceso a la información pública no será posible ejercer en relación a la información pública. La información relacionada con la información personal cuya divulgación represente una violación de la privacidad personal y familiar. Se considera que los datos relacionados con la salud personal están incluidos en la intimidad personal. En esta situación, únicamente el magistrado puede decretar la publicación, sin tener en cuenta lo estipulado en el quinto apartado del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. Por lo tanto, cuando el empleador se entere del estado de salud de su empleado, no podrá divulgar tales datos.

El artículo 82 del decreto legislativo N° 728 establece que la autoridad de supervisión puede ser ejercida por el personal directivo que desempeña la representación general del empleador ante los empleados.

De acuerdo con nuestra hipótesis el empleador al momento de ejercer su facultad de control debe considerar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para no vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador, siendo nuestros objetivos determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador, describir los fundamentos que sustentan la facultad de control del empleador, Identificar las características que comprende el derecho a la intimidad del teletrabajador, examinar la conexión entre la potestad de control del empleador y el derecho a la privacidad del trabajador remoto y proponer una modificación legislativa para incluir elementos concretos en la ley del teletrabajo que salvaguarden el derecho a la privacidad del trabajador remoto.

II. MATERIALES Y MÉTODO

La investigación que se desarrollo es cuantitativa (Hernández et al. 2014). Además, permitirá el desarrollo de un aporte práctico por cuanto, se pretende realizar una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.

El diseño de este estudio no fue experimental y fue diseñado como un estudio en el que no se manipularon variables. Este es un estudio en el que la variable independiente no se cambia intencionalmente para determinar su efecto sobre otras variables. Para evaluar fenómenos y variables, los observamos o medimos tal como ocurren en su contexto natural (Hernández y Mendoza, 2018).

Teniendo en cuenta lo descrito se consideró conveniente realizar una propuesta para marcar los límites del derecho a la intimidad, de tal manera que el empleador al momento de ejercer su facultad de dirección supervisando al personal, no se extralimite y vulnere los derechos de los teletrabajadores en relación a su intimidad.

Al hablar de la población, podemos establecer que está formada por abogados expertos en Derecho laboral y profesores de la carrera de Derecho, utilizando un muestreo no probabilístico. Esto se debe a la dificultad que se enfrentó para localizar a los participantes en la investigación, lo que ha llevado a considerar factores puntuales para la elección de los informantes que integrarán la muestra.

Se utilizó el muestreo por conveniencia para seleccionar directa y intencionalmente a personas que formaban parte de la población, es decir, personas que eran más accesibles. Al utilizar el método de bola de nieve para seleccionar personas para trabajos profesionales, se obtendrán otras, que luego serán remitidas, y así sucesivamente hasta tener una muestra confiable.

El tipo de muestreo fue no probabilístico. Debido a que fue difícil encontrar personas que contribuyeran al estudio, comenzamos

seleccionando personas que pudieran formar parte y colaborar con la muestra. Por lo tanto, se utilizó un método de muestreo por conveniencia para seleccionar directamente a los encuestados con más derechos de acceso. Se utilizará el método de la “bola de nieve”, donde se seleccionan unas personas para un trabajo profesional y nos llevan a otras, que a su vez nos llevan a otras, hasta que consigas una muestra fiable.

Para dar validez y confiabilidad a nuestra investigación se utilizó a la técnica de la observación, esta metodología que facilita la elección de datos pertinentes requiere la utilización de todos los sentidos, con la finalidad de visualizar el entorno que nos envuelve, el entorno de estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.102). La observación permitirá analizar los datos reales acerca de la autoridad de control del empleador, considerando si sus instrucciones o acciones consiguen infiltrarse en el espacio privado del teletrabajador, la encuesta se ha evaluado la aplicación de este instrumento con preguntas cerradas, siguiendo un esquema que permita aportar a la respuesta a los objetivos propuestos para la investigación. Tenorio (1998) sugiere que este método facilita la recopilación y almacenamiento de datos. Cada ficha incluye diferentes datos, pero relacionados con el mismo tema, por lo que poseen un valor propio, es decir, son autónomas. (1 p.) El uso en la investigación contribuirá a organizar la bibliografía, utilizando la sistematización, además de obtener una lógica coherente de las ideas, análisis documental. Este método consiste en localizar los datos basándose en un conjunto de recursos textuales, los cuales facilitarán su análisis e inferencias y deducciones. (Niño, 2011, p.66), Su uso es frecuente para la realización de un estudio y facilita la recolección de datos de diversas fuentes como libros, revistas y diarios. Entendemos como instrumentos a las herramientas de recolección de información que se consigue después de emplear técnicas particulares que facilitan la descripción de la realidad que sugieren los personajes principales. (Sánchez et al., 2021). Entre las herramientas utilizadas en la investigación, se encuentra la guía de Observación. De acuerdo con Cortez y Salcedo (2019), la guía de

observación se refiere a aquel instrumento que posibilita al observador ubicarse de forma sistemática en lo que verdaderamente es objeto de análisis para el progreso de la investigación. Además, es el medio que dirige o produce la recolección y adquisición de datos e información sobre un suceso o fenómeno. El Cuestionario, como un instrumento práctico y eficaz para la elección de información, facilita la creación de una serie específica de preguntas, que preferentemente deberían ser cerradas; estas se presentan en herramientas como la encuesta: aplicado por un encuestador para solicitar al participante proporcionar ciertos datos acerca de las variables de estudio, respetando su respuesta. (Osorio, 2001, p.2) Además, contamos con las fichas. Las bibliográficas ofrecen una variedad de fichas, incluyendo las bibliográficas, que facilitan la recolección de información de los autores de cada una de las fuentes que se han utilizado para el análisis, y las fichas textuales. A través de este tipo de formularios, la recopilación de datos ha permitido que los investigadores empleen este instrumento con el propósito de obtener información sencilla de usar, utilizando datos condensados de autores de diferentes trabajos de investigación. (Baena, 2017, p.122)

Se presentaron los datos recolectados en forma de resúmenes, cuadros y gráficos. Se realizarán valoraciones objetivas a través de la creación de un debate para comparar los resultados logrados con los antecedentes mencionados.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Según el objetivo general determinar si el empleador al ejercer la facultad de control rompe el derecho a la privacidad del trabajador de teleempleo. se han establecido los siguientes hallazgos:

Tabla 1

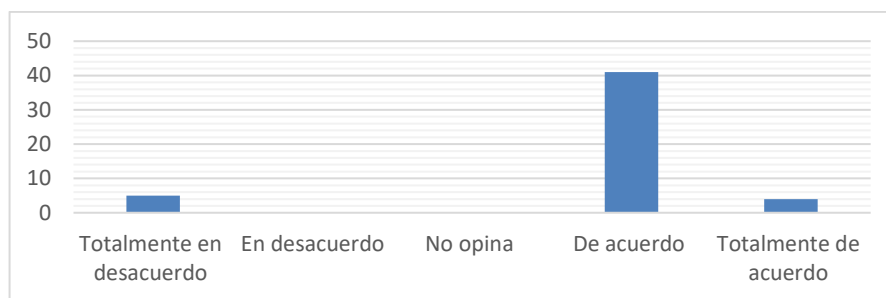
Derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad.

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
En desacuerdo	0	0%
No opina	0	0%
De acuerdo	41	82%
Totalmente de acuerdo	4	8%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 1

Derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad.



Nota: Este gráfico muestra que el 82% de los abogados y profesores de temas laborales encuestados están de acuerdo en que el derecho a la privacidad incluye el poder de elección del individuo para comunicar lo que quiera, un derecho que se sitúa por encima del derecho del empleador a ejercer su control. Sin embargo, un 10% de los encuestados están en desacuerdo, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados piensa que el derecho a la privacidad.

Tabla 2

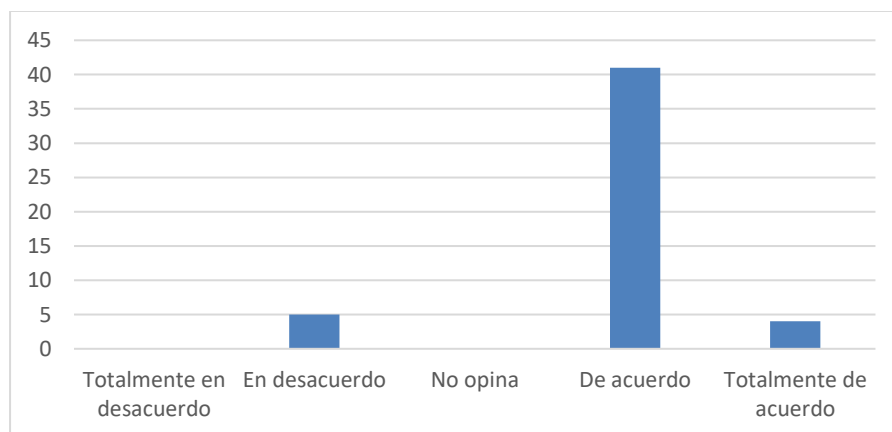
El derecho a la intimidad comprende el poder de decisión de la persona para comunicar lo que desee.

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	10%
No opina	0	0%
De acuerdo	41	82%
Totalmente de acuerdo	4	8%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 2

El derecho a la intimidad comprende el poder de decisión de la persona para comunicar lo que desee.



Nota: En la presente figura se observa que el 82% de los abogados y docentes en materia laboral encuestados se encuentran de acuerdo en que el derecho a la intimidad comprende el poder de decisión de la persona para comunicar lo que desee, derecho que se posiciona de forma superior frente al derecho del empleador por ejercer su control, mientras que un 10% de los encuestados se encuentra en desacuerdo, de lo que se infiere que la mayoría de los encuestados considera que el derecho a la intimidad comprende lo propio y reservado que debe quedar protegido frente a la facultad de control del empleador.

Continuando con la descripción de nuestros objetivos tenemos a nuestro objetivo específico 1 describir los fundamentos que sustentan la facultad de control del empleador, teniendo como resultados:

Tabla 3

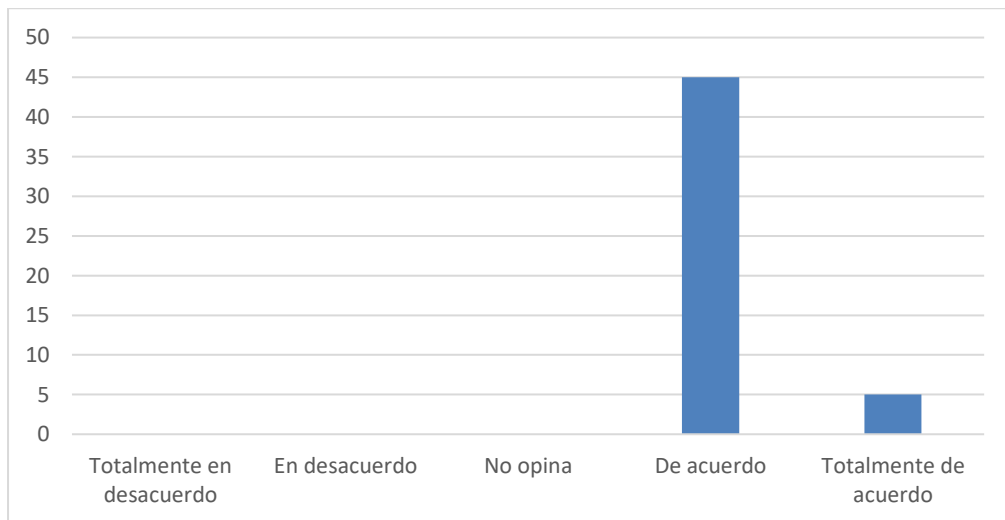
Facultad de control en la modalidad de trabajo a distancia –teletrabajo.

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	0	0%
De acuerdo	45	90%
Totalmente de acuerdo	5	10%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 3

Facultad de control en la modalidad de trabajo a distancia –teletrabajo.



Nota: Este gráfico muestra que el 90% de los abogados y profesores en el ámbito laboral encuestados están de acuerdo en que el poder de dirección incluye la facultad de control en la modalidad de trabajo remoto-teletrabajo, mientras que el 10% de los encuestados expresaron su total conformidad, ya que se comprende que el poder de dirección no establece distinciones en

términos de modalidades laborales.

Tabla 4

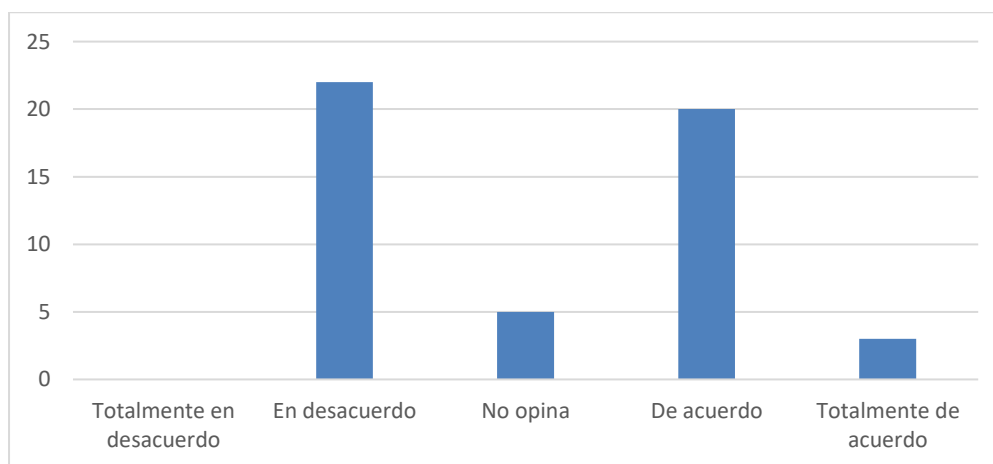
La facultad de control se ejerce sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	22	44%
No opina	5	10%
De acuerdo	20	40%
Totalmente de acuerdo	3	6%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 4

La facultad de control se ejerce sin vulnerar los derechos de los trabajadores



Nota: Se puede apreciar en esta figura que el 40% de los abogados y profesores en temas laborales encuestados están de acuerdo en que la autoridad de control del empleador se aplica sin infringir los derechos de los empleados, mientras que un 44% está en desacuerdo. Esto sugiere que las opiniones de los encuestados están divididas en cuanto a que cuando el control del empleador se realiza, se infringen los derechos de los

trabajadores.

También tenemos a nuestro objetivo 2 Identificar las características que comprende el derecho a la intimidad del teletrabajador, teniendo como resultados los siguientes:

Tabla 5

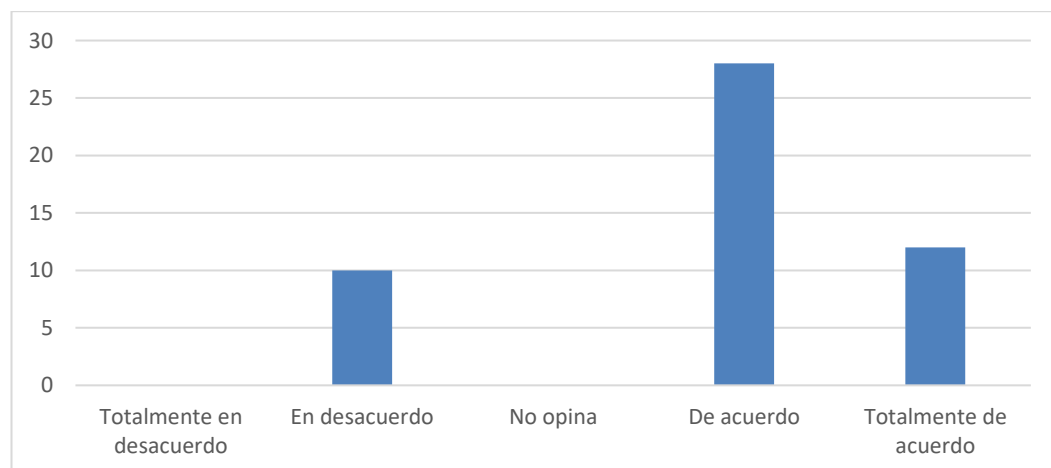
Relación entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador.

ÍTEM	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	10	20%
No opina	0	0%
De acuerdo	28	56%
Totalmente de acuerdo	12	24%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 5

Relación entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador.



Nota: Esta figura muestra que el 56% de los abogados y profesores de temas laborales encuestados están de acuerdo en que hay una relación entre la autoridad de control del empleador y el derecho a la privacidad del empleado. Mientras tanto, el 24% de los encuestados está completamente de acuerdo.

De lo expuesto, se puede inferir que la mayoría de los encuestados perciben una relación entre la autoridad de control y el derecho a la privacidad del empleado.

Tabla 6

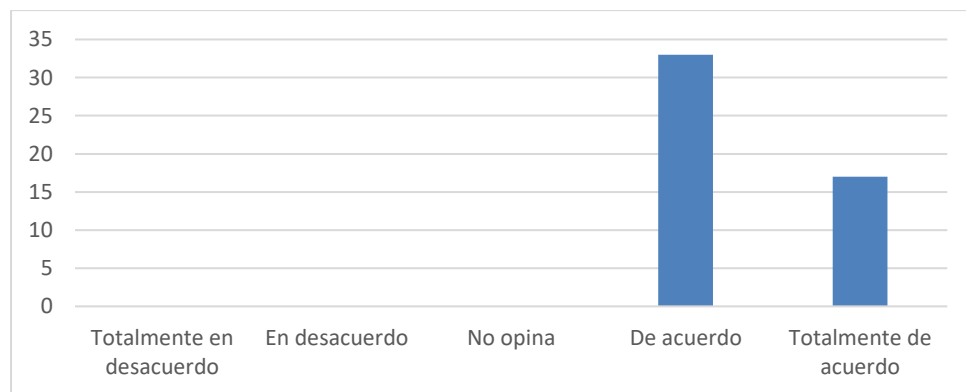
Competencias de la facultad de control del empleador.

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	0	0%
De acuerdo	33	66%
Totalmente de acuerdo	17	34%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 6

Competencias de la facultad de control del empleador.



Nota: Este gráfico muestra que el 66% de los abogados y profesores en temas laborales encuestados están de acuerdo en que es imprescindible especificar las habilidades de la facultad de control del empleador en el nuevo contexto laboral bajo la modalidad de trabajo remoto. Mientras tanto, un 34% de los encuestados está completamente de acuerdo. De lo expuesto, se puede inferir que todos los encuestados piensan que es necesario definir

las competencias del empleador al ejercer su labor.

Tabla 7

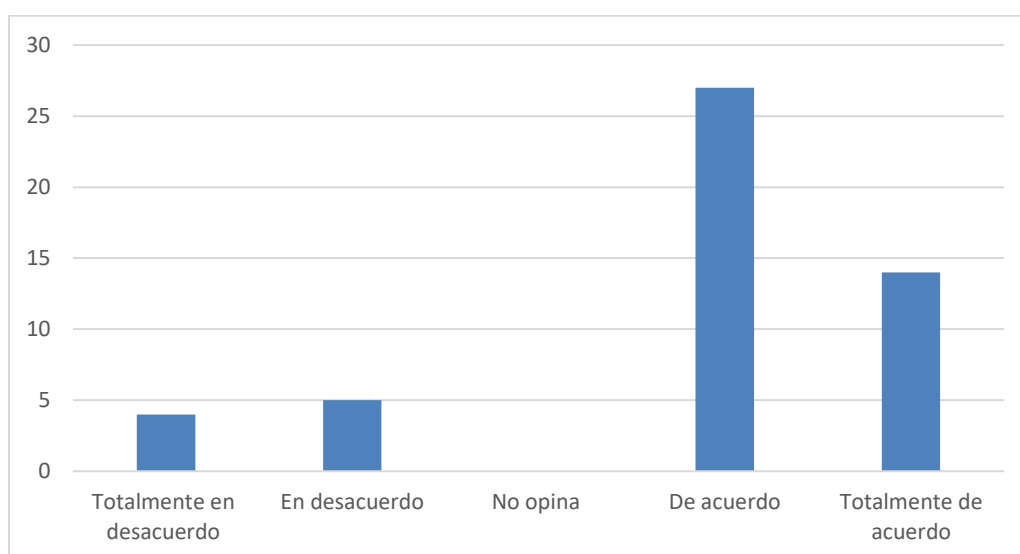
El derecho a la intimidad como parte de los derechos de la personalidad.

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	4	8%
En desacuerdo	5	10%
No opina	0	0%
De acuerdo	27	54%
Totalmente de acuerdo	14	28%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 7

El derecho a la intimidad como parte de los derechos de la personalidad.



Nota: Esta figura muestra que el 54% de los abogados y profesores en el ámbito laboral encuestados están de acuerdo en que el derecho a la privacidad, como uno de los derechos de la personalidad, se ve afectado cuando se lleva a cabo un control sin previo aviso, mientras que el 28% está completamente de acuerdo. Se deduce de lo expuesto que la mayoría de los entrevistados concuerdan en que se viola el derecho a la privacidad cuando al empleado no se le notifica cuando se aplicará el poder de control.

Continuando con la redacción de nuestros resultados tenemos a nuestro tercer objetivo específico analizar la relación existente entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del teletrabajador, teniendo como resultados:

Tabla 8

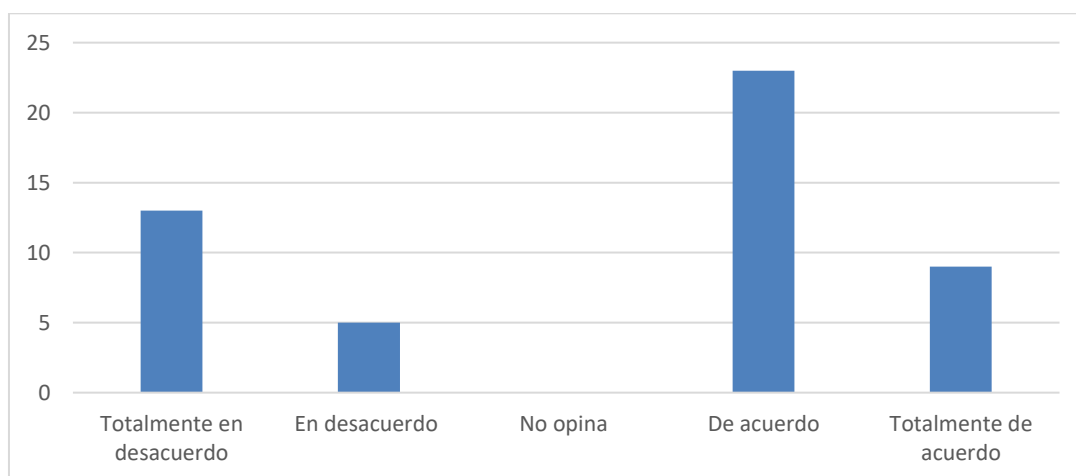
Vulneración del derecho a la intimidad.

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	13	26%
En desacuerdo	5	10%
No opina	0	0%
De acuerdo	23	46%
Totalmente de acuerdo	9	18%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 8

Vulneración del derecho a la intimidad.



Nota: Este gráfico muestra que el 46% de los abogados y profesores de temas laborales encuestados están de acuerdo en que se viola el derecho a la privacidad cuando el empleador fuerza a usar las cámaras, mientras que un 26% de los encuestados expresaron su total desacuerdo. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados piensa que el prender la cámara transgrede el derecho a la privacidad.

Tabla 9

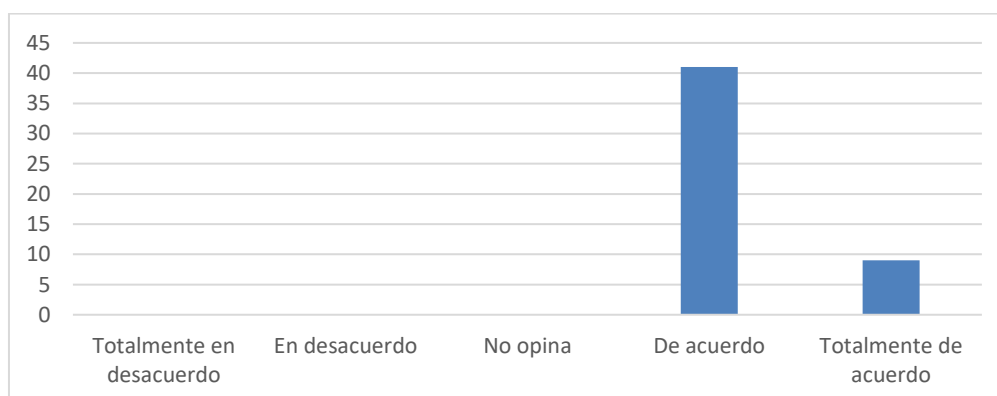
Ámbito de alcance del derecho a la intimidad.

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	0	0%
De acuerdo	41	82%
Totalmente de acuerdo	9	18%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 9

Ámbito de alcance del derecho a la intimidad.



Nota: Este gráfico muestra que el 82% de los abogados y profesores en temas laborales encuestados están de acuerdo en que es imprescindible especificar el ámbito de aplicación del derecho a la privacidad al realizar el control del teletrabajador, mientras que el 18% está completamente de

acuerdo. En este contexto, todos los participantes en la encuesta están de acuerdo en que es necesario definir el ámbito de aplicación del derecho a la privacidad.

Para culminar con la narración de nuestros resultados tenemos como último objetivo específico sugerir una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador, siendo sus resultados:

Tabla 10

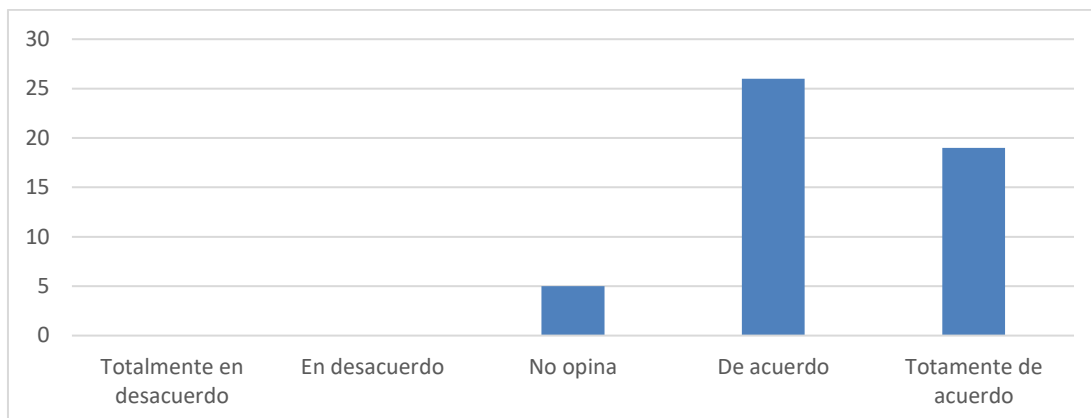
Reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
No opina	5	10%
De acuerdo	26	52%
Totalmente de acuerdo	19	38%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados y docentes especializados en materia laboral.

Figura 10

Reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.



Nota: En la presente figura se observa que el 54% de los abogados y docentes en materia laboral encuestados se encuentran de acuerdo en que es necesario realizar una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo.

3.2. **Discusión**

De la aplicación de las encuestas a abogados y docentes especializados en materia laboral se pudo verificar que:

En cuanto a si considera que el derecho a la intimidad comprende el poder de decisión de la persona para comunicar lo que desee, derecho que se posiciona de forma superior frente al derecho del empleador por ejercer su control, como se puede apreciar en los resultados obtenidos mediante una encuesta a abogados y profesores expertos en derecho laboral, se puede apreciar en la tabla 2 que el 82% de los participantes en la encuesta concuerdan en que el derecho a la privacidad comprende el derecho de un individuo a elegir qué comunicar, mientras que un 10% expresa discrepancias. Esto concuerda con Lanzadera (2017) quien en el estudio titulado La efectividad del derecho a la privacidad en el ambiente digital y su salvaguarda. En cuanto a la relación laboral, determinó que, la evolución y definición de los derechos fundamentales vinculados a la personalidad nos ha facilitado una mejor comprensión de su relevancia y eficacia. Por lo tanto, la sociedad de la información no puede ser vista como un espacio de libertad absoluta que impida el ejercicio de estos derechos. En este escenario, se puede deducir la relevancia de definir el derecho a la privacidad ya que en

un entorno virtual estos derechos se han visto vulnerados, pudiendo que el empleador cometa alguna infracción precisamente debido a la falta de análisis y delimitación adecuada de cuándo se estaría ejerciendo un abuso de derecho al ejercer la facultad de control.

En cuanto a si considera que el poder de dirección comprende la facultad de control en la modalidad de trabajo a distancia –teletrabajo, como se puede apreciar en la recolección de datos a través de una encuesta realizada a abogados y profesores expertos en temas laborales, en la tabla 3, se puede observar que el 90% de los abogados y profesores especializados en temas laborales encuestados están de acuerdo en que el poder de dirección incluye la facultad de control en el formato de trabajo remoto - trabajo remoto, y el 10% de los encuestados expresaron su total conformidad, esto concuerda con lo señalado por Espinosa (2019) quien en la investigación denominada El control empresarial mediante las nuevas tecnologías: un estudio de su licitud, llegó a la conclusión que la aplicación de las NTIC al entorno empresarial ha generado cambios organizativos significativos. Esto ha llevado a una mayor difuminación de los límites entre la vida privada y profesional de los trabajadores, lo que ha dado lugar a la aparición de nuevos conflictos. De lo expuesto se infiere que la facultad de control se ejerce sin considerar si se trata de la modalidad de trabajo presencial o virtual y que lo que se debe establecer es cómo realizarla frente a la modalidad virtual con la finalidad de no vulnerar los derechos de la personalidad del trabajador.

En cuanto a si considera que la facultad de control del empleador se ejerce sin vulnerar los derechos de los trabajadores, como se puede apreciar en la recolección de datos a través de una encuesta realizada a abogados y profesores expertos en temas laborales, en la tabla 4, se puede observar que el 40% de los abogados y profesores especializados en temas laborales encuestados están de acuerdo en que la autoridad de control del empleador se aplica sin infringir los derechos de los empleados, mientras que un 44% se encuentra en desacuerdo, lo que concuerda con Espinoza (2018) En el

estudio titulado "Las redes sociales y la infracción del derecho a la privacidad personal en las denuncias presentadas en la fiscalía penal corporativa de chachapoyas, región Amazonas, 2014 - 2016", se concluyó que, el Estado no ha cumplido con su obligación de divulgar correctamente el derecho a la privacidad personal, así como los procedimientos y mecanismos jurídicos que deben emplearse para salvaguardarlo. Esto se evidencia en el hecho de que solo un 44% de la población tiene un conocimiento completo sobre el alcance de protección que abarca el derecho a la intimidad personal, en ese sentido, un porcentaje mayor de los encuestados considera que sí habría vulneración de los derechos de los trabajadores relacionados con su intimidad cuando se ejerce la facultad de control por parte del empleador.

Respecto a la potencial conexión entre el poder de supervisión del empleador y el derecho a la privacidad del empleado, se analizaron los hallazgos de una encuesta realizada a abogados y profesores expertos en derecho laboral. De acuerdo con la información recogida en la tabla 5, se nota que el 56% de los participantes en la encuesta concuerdan en la existencia de una relación entre ambas, mientras que el 24% de ellos está completamente conforme con esta declaración. Este hallazgo concuerda con lo indicado por Liberato (2018) en su estudio titulado Derecho a la intimidad del trabajador y poder empresarial. En su estudio titulado Derecho a la intimidad del trabajador y poder empresarial, ha determinado que la autoridad ejercida por el empresario sobre sus trabajadores ha experimentado una evolución a medida que ha progresado el uso de tecnologías emergentes en el entorno laboral. El empleo de herramientas tecnológicas ha presentado un nuevo panorama para la supervisión y el control del personal. Por esta razón, es necesario tener en cuenta criterios generales que las empresas deben aplicar al ejercer su capacidad de control.

Respecto a si cree que es imprescindible detallar las competencias de la facultad de control del empleador en el nuevo contexto laboral en la modalidad de trabajo remoto, tal como se puede observar en la recolección de datos a través de una encuesta realizada a abogados y profesores expertos en temas laborales. En la tabla 6, se puede observar que el 66%

de los abogados y profesores en temas laborales encuestados están de acuerdo en que es imprescindible. Esto concuerda con lo indicado por Delgado (2020) en su estudio titulado La privacidad del trabajador y el control tecnológico de la actividad laboral, quien en su estudio titulado La privacidad del trabajador y el control tecnológico de la actividad laboral, ha determinado que, la jurisprudencia establece los casos donde el acceso a datos privados representa una violación al derecho al respeto de la vida privada y familiar. el empresario tiene la posibilidad de restringir esta expectativa de confidencialidad. De hecho, el establecimiento de políticas y directrices en el desempeño de las tareas de los empleados sería un evidente ejemplo de la definición de los límites de la facultad de supervisión que impactaría en la preservación de los derechos de los trabajadores.

Respecto a si cree que se vulneran los derechos de la personalidad cuando se lleva a cabo un control sin previo aviso a través de una encuesta dirigida a abogados y profesores expertos en temas laborales, en la tabla 7 se observa que el 54% de los abogados y profesores en temas laborales encuestados están de acuerdo en que el derecho a la privacidad es uno de los derechos de la personalidad. Esto coincide con lo indicado por García (2020), quien en su estudio titulado Análisis del Derecho a la Intimidad en relación al despido del empleado en la Legislación Laboral actual de Perú, llegó a la conclusión de que, el derecho de un trabajador a la privacidad es un derecho esencial que no debe ser ignorado si se infringe. Este derecho está contemplado en la Constitución, por lo que la ausencia de supervisión por parte de los empleadores mina los derechos de privacidad de los trabajadores. Uno de los aspectos más resaltantes sería el realizar una fiscalización sin aviso previo y más aún si se orienta a una persona o determinado grupo de personas porque ello sería discriminatorio, por ello, la necesidad de guardar relación entre el empleador y el empleado y tener claras las obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Respecto a si cree que es imprescindible definir el ámbito de aplicación del derecho a la privacidad cuando se lleva a cabo el control del teletrabajador, como se puede observar en la recolección de datos a través

de una encuesta realizada a abogados y profesores expertos en temas laborales. En la tabla 9, se puede observar que el 82% de los abogados y profesores en temas laborales encuestados están de acuerdo. Este resultado concuerda con Fernández (2019) quien en la investigación denominada La fiscalización en el teletrabajo, llegó a la conclusión que, las pruebas realizadas por los empleadores no deben infringir los derechos de privacidad de los empleados. Sin embargo, hay casos en los que se crean factores suficientes para permitir a los empleadores limitar los derechos de privacidad de los empleados. Por dicho motivo, es necesario establecer el alcance del derecho a la intimidad, más aún cuando se emplean herramientas tecnológicas para realizar el trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se ha conseguido establecer a través de una encuesta que el 44% de los participantes en la encuesta considera que cuando se aplica la autoridad de control del empleador se infringen los derechos laborales del empleado, lo cual también ha permitido inferir que esto ocurre cuando no se le avisa al trabajador respecto de la fiscalización o cuando no se tienen en cuenta ciertas consideraciones para garantizar el derecho a la intimidad del teletrabajador.

Mediante la redacción de los fundamentos teóricos de la investigación se ha conseguido definir la facultad de control del empleador, que se lleva a cabo en relación a la facultad de dirección, donde el empleador tiene el poder de verificar que su empleado cumpla con las tareas que se le han asignado, sin importar el medio en el que realice su labor, ya sea en persona o en línea.

En la descripción teórica, se ha logrado identificar que las características que comprende el derecho a la intimidad del teletrabajador las mismas que están relacionadas con la protección del interno, lo propio, aspectos que solo le compete al empleado y que dependerá de su deseo, el compartir su intimidad con su familia, sus amigos o su entorno laboral y no se debe vulnerar dicho derecho exponiendo aspectos que son de su entorno más íntimo.

Se ha logrado demostrar que existe una relación entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del teletrabajador por cuanto existe un vínculo laboral y un poder de dirección por el cual el empleador se encuentra facultado a supervisar al trabajador y por su parte el empleado se encuentra obligado a cumplir con las funciones para las que fue contratado, sin embargo, esta relación debe darse en medio de ciertos parámetros como son respecto de sus derechos laborales, pero sobre todo el respecto de los derechos constitucionales, dentro de los que se encuentra el derecho a la intimidad.

Finalmente, después de realizar la investigación, se sugiere una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.

4.2. Recomendaciones

Resulta necesario que toda empresa adopte protocolos de atención y de trabajo de sus colaboradores que se desempeñan en la modalidad virtual, de tal manera que se prevea situaciones que podrían vulnerar el derecho a la intimidad, con la finalidad de evitarlos

Las empresas deben advertir sus funciones para conocimiento de todo trabajador, de ahí la importancia de la inducción para cada colaborador nuevo, así como en el caso de las promociones y asegurarse de que todos los trabajadores conozcan de la fiscalización, así como las implicancias y alcances de la misma, a efecto de brindar las facilidades cuando sea ejercida por su empleador y también que se conozca de sus límites para evitar posibles vulneraciones de los derechos de los trabajadores.

Las empresas y el estado deben asegurarse de que los trabajadores conozcan de sus derechos por ello, se debería realizar campañas de socialización de sus derechos, así como tener información actualizada en portales web del estado para que los trabajadores conozcan sus derechos y cuando se incurre en la transgresión de los mismos.

La relación de subordinación debe ser conocida desde el primer día de labores de ahí que las empresas deben dejarlo claro dentro de los contratos de trabajo así como asegurarse de la entrega física o virtual de toda la normativa y políticas aplicables a sus trabajadores, pero no solo ello, sino asegurarse de que estas sean conocidas por sus trabajadores promoviendo su estudio y cumplimiento.

REFERENCIAS

- Acosta, V. (2021, febrero 04). Obligar a encender la cámara, sin un objetivo claro, podría considerarse acoso laboral. ASUNTOS: LEGALES. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/obligar-a-encender-la-camara-sin-un-fin-puede-llegar-a-ser-acoso-laboral-del-empendedor-3120250>
- Almiña et al. (2002). Los 4 principios básicos de Bioética. http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf
- Aparisi, A. (2013) El principio de la dignidad humana como fundamento de un bioderecho global. <https://www.redalyc.org/pdf/875/87528682006.pdf>
- Aprobado definitivamente (2022, enero 23). EUROPA PRESS. <https://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-aprobado-definitivamente-reglamento-municipal-interno-teletrabajo-palacios-sevilla-20220123113456.html>
- Arias, R. (2021, abril 23). ¿Puede un empresario obligar a sus trabajadores a estar geo localizables? LEGAL TODAY, <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-publico/protección-datos/puede-un-empresario-obligar-a-sus-trabajadores-a-estar-geolocalizables-2021-04-23/>
- Carpio, D. (2019). Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores del camino inca y la gestión de fiscalización laboral por parte de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo” Cusco 2019. Universidad Andina del Cusco.
- Castillo, E. y Vásquez, M. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. Universidad del Valle. <https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>.
- Chiesa, J. (2018). Facultades y deberes del Empleador en el contrato de Trabajo.

- Cortés, N. (2020). ¿Qué es el teletrabajo?: su definición. <https://www.geovictoria.com/cl/recursos-humanos/que-es-el-teletrabajo-su-definicion/>
- Cortez, M. y Salcedo, M. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: pautas de observación. INEE. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A356.pdf>
- Cusi, A. (2014). Facultades del empleador - derecho del trabajo i [individual]. <https://andrescusi.blogspot.com/2014/02/facultades-del-empedor-derecho-del.html>
- Das, S. (2018). Las nuevas tecnologías, el control empresarial y los derechos de los trabajadores. Universidad de León.
- Declos, J (2018). Etica en la investigación científica. En <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>.
- Delgado, K. (2019). Las normas sobre protección de datos y los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores en la implementación de la videovigilancia laboral. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2365/1/TL_DelgadoVasquezKristy.pdf
- Delgado, A. (2020). La privacidad del trabajador y el control tecnológico de la actividad laboral. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/64098/1/T42088.pdf>
- Derecho a la intimidad personal (2021, junio 05). Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/derecho-intimidad-personal-familiar-contenido-limites-jurisprudencia/#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20intimidad%20es%20un%20t%C3%ADpico%20derecho%20subjetivo,propias%20convicciones%2C%20gustos%20y%20preferencias.>

ANEXOS

Anexo 01: Resolución de aprobación de título



Pimentel, 10 de marzo del 2022

VISTO:

El informe N° 0125-2022/FD-ED-USS de fecha 09 de marzo del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I la **Dra. Sotomayor Nunura Gioconda del Socorro**, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los **temas de PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2022-0, Y;**

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*.
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*.

Que, visto el informe N° 0125-2022/FD-ED-USS de fecha 09 de marzo del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I la **Dra. Sotomayor Nunura Gioconda del Socorro**, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2022-0**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los temas de **PROYECTO DE TESIS** de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2022-0**, a cargo del docente de la asignatura de Investigación I la **DRA. SOTOMAYOR NUNURA GIOCONDA DEL SOCORRO**.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR a la presente resolución los anexos, que contienen los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (07 temas) en el semestre académico 2022-0.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly

Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades, Vicerrectora Académica Facultad de Derecho y Humanidades, Jefes de Área. Archivo.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

5, carretera a Pimentel

layo, Perú

Mg. Delgado Vega Paula Elena

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	JARAMILLO RAMIREZ YITZIA ANALI	"LA PARTICIPACIÓN DEL EXTRANEO EN EL DELITO DE COLUSIÓN"
2	LOROTTUPA CACERES CARMEN ERIKA	"MEDIDAS DE PROTECCION EN LA PREVENCION DEL MALTRATO FÍSICO HACIA LA MUJER EN LA LEY 30364, BELLAVISTA – SAN MARTIN – 2020"
3	LUCUMBER CASTELLANOS JESUS ALBERTO	"DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR EN PIMENTEL, 2021"
4	MESTANZA CACERES CAROL EVELYN	"HOSTILIZACIÓN LABORAL Y DESAMPARO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CAS) EN IRE-LAMBAYEQUE- SUNAFIL. 2021"
5	PISFIL RELUZ CYNTHIA PAOLA	"LA REPARACIÓN CIVIL IN NATURA EN LOS DELITOS DE CONTAMINACIÓN DEL AMBIENTE, CHICLAYO 2021"
6	SAAVEDRA BAUTISTA JOSE EDUARDO	"EL PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD EN LOS PROCESOS DE OMISIÓN A LA ASISTENCIA FAMILIAR EN CHICLAYO, 2021"
7	VASQUEZ QUEVEDO ENRIQUE	"LOS MODELOS CONCILIATORIOS Y LA PENSIÓN DE ALIMENTOS EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN PROYECTO PAZ, PUEBLO LIBRE 2022"

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

Anexo 02: Acta de aprobación de asesor



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Rosa Elizabeth Delgado Fernández**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N°0941-2023/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado **“Derecho a la intimidad del teletrabajador frente a la facultad de control del empleador”** desarrollado por el estudiante: **Lucumber Castellanos Jesús Alberto**, del programa de estudios de Derecho, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Delgado Fernández, Rosa Elizabeth	DNI: 16452199	
-----------------------------------	---------------	--

Pimentel, 3 de julio de 2024

Anexo 03: Acta de originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **"DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR EN PIMENTEL, 2021"**

Elaborado por el Bachiller **Lucumber Castellanos Jesus Alberto**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **14%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 23 de octubre de 2024



Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso
Coordinador de Investigación
Escuela Profesional de Derecho
DNI N° 43647439

Anexo 04: Instrumento de recolección de datos



ENCUESTA APLICADA A ABOGADOS Y DOCENTES ESPECIALISTAS EN DERECHO CIVIL

“DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR”

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Conoce usted la diferencia entre el derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad?					
2	¿Considera usted que el derecho a la intimidad comprende el poder de decisión de la persona para comunicar lo que desee, derecho que se posiciona de forma superior frente al derecho del empleador por ejercer su control?					
3	¿Considera usted que el poder de dirección comprende la facultad de control en la modalidad de trabajo a distancia – teletrabajo?					
4	¿Considera usted que la facultad de control del empleador se ejerce sin vulnerar los derechos de los trabajadores?					

5	¿Considera usted que existe una relación entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador?					
6	¿Considera usted que es necesario describir las competencias de la facultad de control del empleador en el nuevo escenario del trabajo en la modalidad del teletrabajo					
7	¿Considera usted que el derecho a la intimidad como parte de los derechos de la personalidad se ven vulnerados cuando se realiza un control sin aviso previo?					
8	¿Considera usted que se configura la vulneración del derecho a la intimidad cuando el empleador obliga a utilizar las cámaras?					
9	¿Considera usted que es necesario precisar el ámbito de alcance del derecho a la intimidad cuando se realiza control del teletrabajador?					
10	¿Considera usted que es necesario realizar una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador?					

Anexo 05: Validación de juicio de experto

Anexo 05: Validación de juicio de experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ABOGADO		MARCOS LÓPEZ TORRES
	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECO LABORAL Y TRIBUTARIO
2. GRADO ACADÉMICO		SUPERIOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	27 AÑOS
	CARGO	ABOGADO
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR”		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	JESUS ALBERTO LUCUMBER CASTELLANOS
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL:</u> Determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador. <u>ESPECÍFICOS:</u> 1. Describir los fundamentos que sustentan la facultad de control del empleador. 2. Identificar las características que comprende el derecho a la intimidad del teletrabajador. 3. Analizar la relación existente entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del teletrabajador. 4. Sugerir una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que

		permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Conoce usted la diferencia entre el derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>.....</p> <p>.</p>
02	<p>¿Considera usted que el derecho a la intimidad comprende el poder de decisión de la persona para comunicar lo que desee, derecho que se posiciona de forma superior frente al derecho del empleador por ejercer su control?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>.....</p> <p>.</p>
03	<p>¿Considera usted que el poder de dirección comprende la facultad de control en la modalidad de trabajo a distancia – teletrabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>.....</p> <p>.</p>
04	<p>¿Considera usted que la facultad de control del empleador se ejerce sin vulnerar los derechos de los trabajadores?</p>	<p>A (X) D ()</p>

	1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	SUGERENCIAS: -
05	¿Considera usted que existe una relación entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS: -
06	¿Considera usted que es necesario describir las competencias de la facultad de control del empleador en el nuevo escenario del trabajo en la modalidad del teletrabajo? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS: -
07	¿Considera usted que el derecho a la intimidad como parte de los derechos de la personalidad se ven vulnerados cuando se realiza un control sin aviso previo? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS: -

08	<p>¿Considera usted que se configura la vulneración del derecho a la intimidad cuando el empleador obliga a utilizar las cámaras?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>.....</p> <p>.</p>
09	<p>¿Considera usted que es necesario precisar el ámbito de alcance del derecho a la intimidad cuando se realiza control del teletrabajador?.</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Considera usted que es necesario realizar una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador?.</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>.....</p> <p>.</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()

7. COMENTARIOS GENERALES

Se da conformidad al dicho instrumentos, continuar con la aplicación.

8. OBSERVACIONES:

Ninguna



MARCOS LÓPEZ TORRES
ABOGADO
Reg. C.A.C. 4260

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ABOGADO		ALEX ERNESTO CONSTANTINO SENMACHE
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRANTE
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS
	CARGO	ABOGADO LITIGANTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Lucumber Castellanos Jesús Alberto.
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	Validar el instrumento referido a "DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR" GENERAL: Determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador.	

	<p>ESPECIFICOS</p> <p>a) Describir los fundamentos que sustentan la facultad de control del empleador.</p> <p>b) Identificar las características que comprende el derecho a la intimidad del teletrabajador.</p> <p>c) Analizar la relación existente entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del teletrabajador.</p> <p>d) Sugerir una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.</p>
--	---

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
	Considera..... 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (x) D () SUGERENCIAS:
01	¿Conoce usted la diferencia entre el derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Considera usted que el derecho a la intimidad comprende el poder de decisión de la persona para comunicar lo que desee, derecho que se posiciona de forma superior frente al derecho del empleador por ejercer su control?.	A (X) D () SUGERENCIAS:

03	¿Considera usted que el poder de dirección comprende la facultad de control en la modalidad de trabajo a distancia teletrabajo?.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Considera usted que la facultad de control del empleador se ejerce sin vulnerar los derechos de los trabajadores?.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Considera usted que existe una relación entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador?.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	¿Considera usted que es necesario describir las competencias de la facultad de control del empleador en el nuevo escenario del trabajo en la modalidad del teletrabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	¿Considera usted que el derecho a la intimidad como parte de los derechos de la personalidad se ven vulnerados cuando se realiza un control sin aviso previo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Considera usted que se configura la vulneración del derecho a la intimidad cuando el empleador obliga a utilizar las cámaras?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Considera usted que es necesario precisar el ámbito de alcance del derecho a la intimidad cuando se realiza control del teletrabajador?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	¿Considera usted que es necesario realizar una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador?	A (X) D () SUGERENCIAS:

--	--	--

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7. COMENTARIOS GENERALES <u>Las Preguntas Tienen una buena relación con sus objetivos y planteamiento del problema.</u>	
8. OBSERVACIONES: _____ _____	


Alex E. Constantino Senmache
 **ABOGADO**
Reg. CAL. N° 60498

ALEX ERNESTO CONSTANTINO SENMACHE
ABOGADO EXPERTO EN MATERIA LABORAL

Anexo 03: Validación de juicio de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ABOGADO		LUIS ÁNGEL MOSCOSO BELLIDO
	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL, PENAL Y CIVIL
2.	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	21 AÑOS
	CARGO	ABOGADO
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR"		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	JESUS ALBERTO LUCUMBER CASTELLANOS
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL:</u> Determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador.

	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir los fundamentos que sustentan la facultad de control del empleador. 2. Identificar las características que comprende el derecho a la intimidad del teletrabajador. 3. Analizar la relación existente entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del teletrabajador. 4. Sugerir una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador. 	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Conoce usted la diferencia entre el derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad?.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>...</p> <p>.....</p> <p>.</p>

05	<p>¿Considera usted que existe una relación entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador?.</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>***</p> <p>.....</p> <p>.</p>
06	<p>¿Considera usted que es necesario describir las competencias de la facultad de control del empleador en el nuevo escenario del trabajo en la modalidad del teletrabajo?.</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>***</p> <p>.....</p> <p>.</p>
07	<p>¿Considera usted que el derecho a la intimidad como parte de los derechos de la personalidad se ven vulnerados cuando se realiza un control sin aviso previo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>***</p> <p>.....</p> <p>.</p>

--	--	--

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7. COMENTARIOS GENERALES Dicho instrumento está apto para aplicarse.	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	


Luis A. MOSCOSO BELLIDO
C.A.L. N° 36219
ABOGADO

Anexo 06: Matriz de consistencia

TÍTULO: DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR FRENTE A LA FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR EN PIMENTEL,2021.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Teorías	Conceptos principales	Tipo y diseño. Población y muestra	Técnicas e instrumentos
¿De qué manera el empleador debe ejercer su facultad de control para no vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador?	Objetivo general Determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador.	El Empleador al momento de ejercer su facultad de control debe considerar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para no vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador.	Teorías de los círculos concéntricos. Sustenta en que el ser humano es un centro de actividades, sobre la cual se generan varios círculos concéntricos. Teoría de los cuatro torts. Precisa que el derecho a la intimidad comprende cuatro zonas distintas de invasión o torts, la intrusión, la divulgación pública de hechos privados;	El derecho a la intimidad. es subjetivo, responde a las necesidades del ser humano, que le permite dada su reserva, un espacio para estar consigo mismo, libre para el desarrollo de su personalidad. El teletrabajador. son aquellos colaboradores que realizan su trabajo de forma digital mediante un dispositivo electrónico, sea la computadora, una tablet o hasta mediante un teléfono celular.	Tipo de investigación Propositiva. Diseño de la investigación. No experimental transversal. Población Abogados especialistas en Derecho laboral, colegiados en el colegio de abogados de Lambayeque. Docentes de la facultad de derecho a nivel Nacional.	Técnicas: Observación. Encuesta. Fichaje. Análisis documental. Instrumentos Guía de observación. Cuestionario. Fichas bibliográficas. Fichas textuales.

			<p>la publicidad que falsea la imagen de una persona; y la apropiación del nombre o del imagen de una persona.</p> <p>Teoría del mosaico.</p> <p>La misma que responde a una reacción de la necesidad de protección de lo más intrínseco del ser.</p> <p>Teoría de los orígenes de la intimidad.</p> <p>En cuanto al origen de la intimidad, existen dos teorías: La racionalista y la histórica, la primera plantea la idea de intimidad con el nacimiento de la burguesía, mientras que la segunda entiende que la intimidad como derecho también ha experimentado una evolución histórica.</p>	<p>La facultad de control del empleador.</p> <p>Una vez materializado el contrato laboral, surgen obligaciones de ambas partes, en cuanto al empleador, una de ellas es el poder de dirección que ejerce, por el cual puede disponer las actividades que requiera realice el empleado.</p> <p>Facultad de dirección. Esta facultad le otorga el poder al empleador de indicarle al trabajador la forma como debe desarrollar su trabajo.</p>	<p>Muestra.</p> <p>20 Abogados especializados en derecho laboral y colegiados por el colegio de abogados de Lambayeque.</p> <p>30 docentes de la facultad de derecho a nivel Nacional.</p>	
	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador.</p> <p>Determinar si el empleador al ejercer la facultad de control vulnera el derecho a la intimidad del teletrabajador.</p> <p>Analizar la relación existente entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del teletrabajador.</p>					

	<p>Sugerir una reforma legislativa para incorporar dentro de la ley del teletrabajo aspectos específicos que permitan la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador.</p>		<p>Teoría inmediata. esta teoría considera el aporte contractual del servicio prestado en condiciones de subordinación; la empresa, quien proporciona bienestar brinda servicios, el interés público para el buen funcionamiento de la empresa como unidad productiva.</p> <p>Teoría institucional o institucionalista. Esta teoría percibe a la empresa como una agrupación de personas reunidas y organizadas permanentemente, de acuerdo a sus políticas.</p> <p>Teoría institucional o institucionalista.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

			<p>Esta teoría indica que el poder de dirección se origina del estado de subordinación, característica y elemento fundamental de todo contrato laboral.</p>			
--	--	--	---	--	--	--