



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER
DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS
COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

AUTOR

**GOMEZ GARCIA, JULIO CESAR
ORCID: 0000-0002-5837-756X**

ASESOR

**CHECA FERNANDEZ, HILTON ARTURO
ORCID:0000-0002-0358-6970**

**CHIMBOTE-PERÚ
2025**



FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0764-068-2025 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **11:24** horas del día **20** de **Octubre** del **2025** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Presidente
CHUCHON VILCA JESUS Miembro
MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Miembro
Mgtr. CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025**

Presentada Por :
(5006202104) **GOMEZ GARCIA JULIO CESAR**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Presidente

CHUCHON VILCA JESUS
Miembro

MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Miembro

Mgtr. CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025 Del (de la) estudiante GOMEZ GARCIA JULIO CESAR, asesorado por CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 08 de Mayo del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con amor y gratitud, a mis padres, Francisco y Dilcia, cuya guía y enseñanzas siguen iluminando mi camino. Aunque ya no estén físicamente, su amor, sacrificio y valores continúan siendo mi mayor fortaleza. Cada logro en mi vida es un reflejo de todo lo que me dieron. Siempre los llevaré en mi corazón.

Julio Cesar Gomez Garcia

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento, a mi compañera de estudios, Araceli. Su apoyo constante, dedicación y colaboración fueron esenciales para llevar a cabo este trabajo de investigación. Gracias por compartir tu conocimiento y por ser una fuente de inspiración.

Quiero agradecer a mi hermana, Rosario Elizabeth, por su apoyo incondicional. Su paciencia, consejo y aliento fueron clave para mantenerme motivado en este camino. Gracias por ser mi pilar y por acompañarme en cada paso. Este trabajo no solo es fruto de mi esfuerzo, sino también del respaldo y cariño de quienes han estado conmigo a lo largo de mi vida.

Julio Cesar Gomez Garcia

ÍNDICE GENERAL

Carátula	I
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas	IX
Lista de figuras.....	X
Resumen.....	XI
Abstract	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Justificación	3
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Derecho al trabajo	12
2.2.1.1. Concepto.....	12
2.2.2. Derechos constitucionales específicos en la relación de trabajo.....	13
2.2.2.1. Concepto.....	13
2.2.3. Derechos fundamentales inespecíficos en la relación de trabajo.....	14
2.2.3.1. Concepto.....	14
2.2.4. Protección constitucional de los derechos laborales inespecíficos.....	15
2.2.4.1. Concepto.....	15
2.2.5. El derecho del trabajo	16
2.2.5.1. Concepto.....	16

2.2.5.2. Importancia del derecho al trabajo	17
2.2.5.3. Principios rectores del derecho al trabajo	18
2.2.5.3.1. Principio protector	18
2.2.5.3.2. Principio de irrenunciabilidad.....	18
2.2.5.3.3. Principio de continuidad	19
2.2.5.3.4. Principio de primacía de la realidad.....	19
2.2.5.3.5. Principio de razonabilidad	20
2.2.5.3.6. Principio de buena fe.....	20
2.2.5.3.7. Principio de igualdad.....	21
2.2.5.3.8. Principio de no discriminación.....	21
2.2.6. Régimen laboral en el Perú	21
2.2.6.1. Público	21
2.2.6.2. Privado.....	22
2.2.7. Contrato de trabajo.....	22
2.2.7.1. Concepto.....	22
2.2.7.2. Elementos esenciales del contrato laboral	23
2.2.7.2.1. Prestación personal.....	23
2.2.7.2.2. Subordinación	23
2.2.7.2.3. Remuneración.....	24
2.2.7.3. Tipos de contrato de la actividad privada en el Perú	25
2.2.7.3.1. Contrato sujeto a modalidad	25
2.2.8. Poder de dirección del empleador desde un enfoque constitucional.....	27
2.2.8.1. Concepto.....	27
2.2.8.2. Límites del poder de dirección del empleador	28
2.2.9. Derecho fundamental al secreto de las comunicaciones en el marco de la relación laboral. . .	30
2.2.9.1. Concepto.....	30
2.2.10. Derecho a la privacidad desde el enfoque constitucional y laboral.....	31

2.2.10.1. Concepto.....	31
2.2.11. El despido laboral en el marco de la vulneración a la inviolabilidad al secreto de las comunicaciones	33
2.2.11.1. Concepto.....	33
2.2.3. Hipótesis	34
III. METODOLOGÍA	35
3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación	35
3.2. Población y muestra.....	36
3.3. Operacionalización de la variable.....	37
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	37
3.5. Método de análisis de datos	38
3.6. Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS.....	41
V. DISCUSIÓN.....	52
VI. CONCLUSIONES.....	60
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	69
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	69
Anexo 02. Matriz de operacionalización de la variable.....	70
Anexo 03. Instrumento de recolección de datos.....	71
Anexo 04. Validación del instrumento	73
Anexo 05. Confiabilidad del instrumento	82
Anexo 06. Formato de consentimiento informado	84
Anexo 07. Declaración jurada de compromiso ético y no plagio.....	85
Anexo 08. Evidencia de ejecución.....	86

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Percepción sobre el poder de dirección del empleador y la esfera personal del trabajador. . .	41
Tabla 2. Percepción sobre el poder de dirección del empleador como derecho absoluto en la relación laboral	42
Tabla 3. Percepción sobre el acceso al correo institucional del trabajador.....	43
Tabla 4. Percepción sobre la revisión de la información del trabajador como fin institucional.....	44
Tabla 5. Percepción sobre la revisión de los dispositivos institucionales.....	45
Tabla 6. Percepción sobre el poder de fiscalización del empleador.....	46
Tabla 7. Percepción sobre el abuso de autoridad del empleador.....	47
Tabla 8. Percepción sobre la prueba irregular.....	48
Tabla 9. Percepción sobre los mecanismos legales para revisar la información	49
Tabla 10. Percepción sobre el acceso a la información del trabajador	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Percepción sobre el poder de dirección del empleador y la esfera personal del trabajador. . .	41
Figura 2. Percepción sobre el poder de dirección del empleador como derecho absoluto en la relación laboral	42
Figura 3. Percepción sobre el acceso al correo institucional del trabajador.	43
Figura 4. Percepción sobre la revisión de la información del trabajador como fin institucional	44
Figura 5. Percepción sobre la revisión de los dispositivos institucionales	45
Figura 6. Percepción sobre el poder de fiscalización del empleador	46
Figura 7. Percepción sobre el abuso de autoridad del empleador a	47
Figura 8. Percepción sobre la prueba irregular	48
Figura 9. Percepción sobre los mecanismos legales para revisar la información.....	49
Figura 10. Percepción sobre el acceso a la información del trabajador.....	50

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025; en cuanto a su metodología fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo de diseño no experimental y transeccional; la fuente de recolección de la información estuvo conformada por: 20 abogados en materia constitucional y laboral, los criterios de selección fueron: abogados litigantes con cinco o más años de experiencia en el distrito judicial de Lima; la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados revelaron que desde la perspectiva constitucional y laboral se exige establecer límites normativos claros al poder de dirección del empleador cuando se trate de fiscalizar las comunicaciones del trabajador a través de los equipos tecnológicos proporcionados, con el fin de salvaguardar el derecho a la inviolabilidad al secreto de las comunicaciones y garantizar un equilibrio entre la libertad de empresa y los derechos fundamentales del trabajador.

Palabras clave: Comunicaciones, empleador, poder de dirección, trabajador.

ABSTRACT

This research aimed to determine the constitutional and labor perspective on the limits of the employer's managerial power regarding the secrecy of workers' communications; Lima, 2025. The study employed a quantitative, descriptive, non-experimental, and cross-sectional design. The information was collected from 20 lawyers specializing in constitutional and labor law. The selection criteria included practicing lawyers with five or more years of experience in the Judicial District of Lima. The survey was the applied technique, and the questionnaire was the instrument used. The results revealed that, from a constitutional and labor perspective, it is necessary to establish clear normative limits on the employer's managerial power when supervising workers' communications through the technological equipment provided. This aims to safeguard the right to the inviolability of communications and to ensure a balance between the freedom of enterprise and the fundamental rights of the worker.

Keywords: Communications, employer, managerial power, worker.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En España, la incorporación masiva de herramientas digitales al entorno laboral ha ampliado las posibilidades de supervisión por parte del empleador. Sin embargo, este control puede entrar en tensión con derechos fundamentales del trabajador, como su intimidad y el secreto de las comunicaciones. La falta de criterios claros sobre los límites y condiciones para ejercer esta vigilancia tecnológica sigue generando conflictos en la relación laboral, evidenciando la necesidad de reglas más precisas que equilibren el control empresarial con el respeto a la esfera privada del empleado. (Gil, 2020)

En Uruguay, el uso del correo electrónico corporativo y el acceso a internet por parte del trabajador han generado debates sobre los límites del poder de dirección del empleador. Existe una tensión entre el derecho del empleador a supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el derecho del trabajador a la intimidad y al secreto de sus comunicaciones. Mientras algunos sostienen que el correo institucional puede ser revisado por no ser privado, otros defienden que su contenido sigue protegido, aun cuando el medio haya sido proporcionado por la empresa. Respecto al uso de computadoras e internet, el control por parte del empleador es aceptado solo si hay sospechas razonables de una falta y si se cumplen ciertos requisitos: debe informarse previamente al trabajador y aplicarse de forma general, evitando discriminación. (Santos, 2025)

En Chile, la problemática del poder de dirección del empleador se agrava por su escasa regulación legal, lo que ha dado lugar a diversas interpretaciones sobre su naturaleza y límites. Esta situación genera incertidumbre respecto a su ejercicio frente a derechos fundamentales como el secreto de las comunicaciones del trabajador. La falta de normas claras permite que el empleador ejerza un conjunto de facultades cuyo alcance no siempre está bien definido, lo que puede dar lugar a intervenciones que afecten la privacidad de los empleados en el uso de medios digitales proporcionados por la empresa. (Fernández, 2020)

En el Perú, la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito laboral ha generado conflictos entre empleadores y trabajadores, debido a la existencia de intereses contrapuestos. Por un lado, el empleador entrega herramientas informáticas para facilitar el desempeño de funciones laborales; por otro, el uso de estos

medios con fines personales por parte del trabajador es una práctica frecuente, lo que plantea dilemas respecto al alcance del poder de dirección. (Deglane, 2023)

En este contexto, el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones adquiere especial relevancia, ya que establece que las comunicaciones y documentos privados solo pueden ser intervenidos por orden judicial debidamente motivada. La protección constitucional recae en la libertad de las comunicaciones, independientemente del medio utilizado o del carácter privado, reservado o íntimo de su contenido (Muñoz, 2024).

El sistema jurídico peruano reconoce el secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones como un derecho fundamental aplicable también al ámbito laboral. Esto implica que el empleador, en el ejercicio de su poder de dirección, debe respetar los límites constitucionales al momento de adoptar decisiones que afecten los derechos del trabajador. Sin embargo, en la práctica se han identificado situaciones donde esta garantía se ve vulnerada, al accederse sin orden judicial ni consentimiento a correos electrónicos personales o institucionales desde dispositivos provistos por la empresa. Esta situación genera una evidente tensión entre el poder de dirección del empleador y los derechos fundamentales del trabajador. (Jiménez et al., 2022)

Uno de los problemas centrales es la falta de regulación específica que determine con claridad hasta dónde puede llegar el empleador en el control de los medios informáticos sin incurrir en una violación del derecho al secreto de las comunicaciones. La legislación laboral peruana no establece criterios precisos sobre este tipo de intervenciones, lo que ha permitido que algunos empleadores intenten justificar despidos alegando propiedad sobre los equipos tecnológicos. No obstante, la titularidad del soporte no implica, por sí misma, la legitimidad para revisar las comunicaciones contenidas en ellos, especialmente si no se cuenta con autorización del trabajador o con mandato judicial debidamente motivado. (Jiménez et al., 2022)

En ese sentido, la presente investigación titulada “Perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025”, adquirió especial relevancia al proponer un análisis integral que permitió delimitar con claridad los alcances del poder de dirección del empleador frente a los derechos fundamentales del trabajador. Sus aportes beneficiarán a jueces, abogados,

inspectores laborales y empleadores, al ofrecer fundamentos jurídicos que orienten la solución de controversias sobre el uso de medios informáticos en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025?

1.3. Objetivos

General

Determinar la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025

Específicos

- Analizar el marco constitucional que garantiza el derecho al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral.
- Identificar los límites del poder de dirección del empleador frente al acceso a correos electrónicos personales o institucionales del trabajador y la utilización de medios probatorios obtenidos de forma irregular.
- Examinar los actos de control o supervisión del empleador conforme a las normas legales establecidas.

1.4. Justificación

Justificar el problema de investigación supone exponer la relevancia y pertinencia del estudio, destacando los motivos que fundamentan su elección. Esta justificación abarca tanto aspectos objetivos, como su impacto social, jurídico o académico, así como elementos subjetivos vinculados al interés personal del investigador en profundizar en la temática propuesta. (Hadi et al, 2023)

Desde el punto de vista teórico

La investigación buscó profundizar el análisis del conflicto jurídico entre el poder de dirección del empleador establecido en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú y el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones reconocido en el inc. 10 del artículo 2° del mencionado texto normativo, el estudio se realizó desde un enfoque constitucional y laboral. Fue relevante para delimitar los alcances del control empresarial en entornos

digitales de las comunicaciones del trabajador, conforme a principios como la dignidad, la legalidad y la proporcionalidad. Su utilidad radicó en proporcionar fundamentos teóricos que contribuyan a una interpretación jurídica que garantice el respeto y la vigencia de los derechos fundamentales en el marco de la relación laboral.

Desde el punto de vista metodológico

El estudio fue relevante al aplicar un enfoque cuantitativo mediante encuestas dirigidas a profesionales del derecho constitucional y laboral en Lima. Esta aproximación fue importante para conocer percepciones jurídicas sobre los límites del poder de dirección frente a la privacidad del trabajador. Fue útil porque permitirá complementar el análisis doctrinario y normativo con evidencia empírica, brindando así una visión integral del problema.

Desde el punto de vista jurídico

La investigación fue importante porque abordó la problemática sobre el control de las comunicaciones del trabajador por parte del empleador dentro del entorno digital de la empresa. Su relevancia radicó en el desarrollo de criterios interpretativos que permitan equilibrar el ejercicio del poder de dirección del empleador reconocido en el art. 59 de la norma fundamental, con la protección del derecho al secreto de las comunicaciones reconocido en el artículo 2 inc. 10 del texto constitucional en concordancia con lo dispuesto en el art. 23 del mismo cuerpo normativo que dispone que ninguna relación laboral limita el ejercicio de los derechos constitucionales. El estudio fue útil para ampliar el conocimiento sobre los derechos fundamentales laborales inespecíficos del trabajador y al ejercicio del poder de dirección del empleador.

Desde el punto de vista científico

El estudio fue relevante al generar conocimiento orientado a los operadores jurídicos, empleadores y trabajadores. Será importante porque identificará vacíos normativos y riesgos de vulneración de derechos fundamentales en el entorno laboral. Su utilidad reflejó la propuesta de lineamientos que contribuyan a un marco normativo más justo y respetuoso de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Torres (2024) en su tesis para obtener el título profesional de abogado en la Universidad de Costa Rica, titulado “Límites al poder de dirección del empleador en el ámbito del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras para una debida utilización de la inteligencia artificial”, tuvo como objetivo, abordar el problema de si la legislación vigente protege adecuadamente el derecho a la intimidad y la dignidad de las personas trabajadores frente al poder de dirección ejercido por los empleadores a través del uso de la inteligencia artificial. La metodología fue cualitativa con un enfoque analítico y deductivo, la fuente de recojo de datos fueron tomados de expertos, así como de jurisprudencia, doctrina y normativa, la técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento fue una guía de entrevista semiestructurada. Y concluyo que la implementación por parte del empleador de sistemas que hacen uso de la IA para ejercer el control y monitoreo de las personas trabajadoras es una situación actual y latente, que, plantea desafíos significativos en términos de protección de datos y protección del derecho a la intimidad. A medida que la tecnología avanza, es necesario establecer límites claros para garantizar que los trabajadores no se vean vulnerados en sus derechos fundamentales. La legislación actual, la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, N° 8968, y su reglamento resultan insuficientes para proteger el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras frente al poder de dirección que pueden realizar los empleadores a través de la inteligencia artificial, debido a que no establece limitaciones para el empleador de manera clara, y si lo hace, establece una serie de excepciones que en el contexto de la subordinación jurídica, elemento básico de la relación laboral, son fácilmente ignoradas o inaplicadas.

Alba (2023) en su tesis para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Pontificia Comillas, España titulada “Derecho a la intimidad en las relaciones laborales. Especial referencia a la videovigilancia”; tuvo como objetivo analizar el derecho a la intimidad en las relaciones laborales. Especial referencia a la videovigilancia. La metodología fue de un enfoque cualitativo con procedimiento deductivo, la fuente de recojo de datos fue la doctrina, la norma y la jurisprudencia española, la técnica fue la observación y el análisis documental y el instrumento fue la guía de observación. Y concluyo que hay

dos intereses enfrentados: la libertad de empresa (donde aparece el poder de dirección y organización de la actividad empresarial) y el derecho a la intimidad de los trabajadores. Por lo que será necesario hacer hincapié en una correcta ponderación de los dos derechos que están en juego. Si bien es cierto que existen criterios legales y jurisprudenciales que deberán seguir los jueces a la hora de tomar una decisión, se trata de una ponderación insegura, como hemos señalado a lo largo del presente trabajo. Esta inseguridad aparece en el amplio margen de discrecionalidad de los jueces, haciendo que la decisión resulte totalmente imprevisible en muchos casos.

Arley y Prendas (2023) en sus tesis para obtener los grados de magister en la Universidad Nacional de Costa Rica, titulada “El derecho a la privacidad e intimidad de las personas colaboradoras en las organizaciones”, tuvo como objetivo analizar la diferencia entre el derecho de intimidad y privacidad de los colaboradores y el control adecuado que deben llevar a cabo los líderes de las empresas. La metodología fue de tipo cualitativa de nivel analítico – explicativo, la fuente de recojo de datos fue la doctrina y legislación, la técnica fue el análisis documental y el instrumento la ficha documental. Y concluyo que en el ámbito laboral la parte patronal está en todo su derecho de tomar medidas para la optimización de sus recursos, mediante el ejercicio de un poder de mando, dirección, fiscalización y sancionatorio, sin embargo, estas medidas deben de estar debidamente justificadas y que no haya un abuso en ese ejercicio. Además, es importante que la regulación y normativa se revise de manera constante, esto para garantizar no sólo su actualización, sino también su debida aplicación. Así como la conciliación que debe darse entre patronos y trabajadores; para establecer medidas y políticas que sean consensuadas, objetivas e informadas; donde los colaboradores logren sentirse cómodos en el desempeño de sus funciones y la organización a su vez; logre el cumplimiento de sus objetivos empresariales.

Izquierdo (2020) en su tesis para obtener el título profesional de abogada en la Universidad de Cuenca Ecuador, titulada “El derecho a la intimidad y protección de datos del trabajador en el ámbito laboral frente a la utilización de sistemas de vigilancia empresarial”; tuvo como objetivo definir los límites que separan el poder de control de las actividades de los trabajadores de sus derechos fundamentales como la intimidad y la protección de sus datos personales. La metodología fue de nivel cualitativo de tipo analítico-descriptivo, la fuente de recojo de datos fueron la normativa, la doctrina y jurisprudencia ecuatoriana, la técnica utilizada fue el análisis documental y el instrumento fue la ficha de observación. Y concluyo

que el desarrollo de la tecnología ha provocado que las intromisiones en la vida del trabajador en el espacio laboral sean cada vez más intensas, lo que por una parte genera seguridad para el empleador, pues así protege sus bienes y activos, por otra resulta ser muy incómodo para el empleado, pues al sentir invadida su privacidad muchas veces no podrá trabajar con total libertad repercutiendo en su productividad. En la relación obrero patronal, el empleador siempre será visto como la parte dominante, quien cuenta con diferentes métodos de control sobre sus trabajadores; pero, los trabajadores, aunque tienen sus derechos laborales protegidos dentro de las distintas legislaciones, no cuentan en su totalidad con garantías que protejan su intimidad y sus datos personales, pues los límites no están completamente definidos y la jurisprudencia resulta tener criterios diversos, lo cual no permite una resolución determinada en esta pugna de intereses. Lo que se quiere lograr es un punto de equilibrio en esta relación, entre la intimidad del trabajador y la protección de sus datos personales, y el ejercicio del poder de control del empresario, ya que ambas partes tienen intereses constitucionalmente válidos. Aunque exista un contrato de trabajo, esto no faculta al empleador para que pueda tomar medidas desproporcionadas que afecten a sus trabajadores dentro del espacio laboral, ni mucho menos cause menoscabo en sus derechos fundamentales. El contrato de trabajo no limita ni elimina derechos, no es un título que permite recortar beneficios, pero la responsabilidad principal del trabajador es el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Las investigaciones internacionales citadas guardan relación con el presente estudio al abordar el debate jurídico sobre los límites del poder de dirección del empleador frente a los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente la intimidad, la privacidad y el secreto de las comunicaciones. Estos enfoques resultan fundamentales para el presente estudio, al proporcionar marcos comparativos que evidencian cómo otros ordenamientos jurídicos enfrentan los desafíos derivados del control empresarial y el avance tecnológico en el ámbito laboral. Asimismo, permiten advertir la necesidad de establecer límites claros y mecanismos de protección frente a prácticas de vigilancia y fiscalización que podrían vulnerar derechos esenciales de los trabajadores.

Nacionales

Rodríguez (2025) en su tesis para obtener el título profesional de abogada en la Universidad Católica de Santa María, Arequipa titulada “Los límites a la facultad directriz del empleador en el monitoreo de las comunicaciones a partir de la utilización del test de ponderación” tuvo

como objetivo delimitar, a partir de la aplicación del test de ponderación, bajo que presupuestos se configura habilitación legal del empleador a la fiscalización laboral de las comunicaciones, la metodología fue de enfoque cualitativo de nivel explicativo y propositivo, la fuente de recojo de datos fue la doctrina, jurisprudencia y la normativa comparada, la técnica fue el fichaje y el instrumento fue las fichas de observación documental. Y concluyó que el poder de dirección del empleador encuentra su justificación en nuestra misma Carta Magna, la cual estipula y garantiza la libertad de empresa, entendiendo que, en aras de garantizar tal, es que el empleador puede dirigir el modo, forma y lugar de la prestación de servicios de los trabajadores. Dentro de la teoría amplia del poder de dirección, la cual es la más acogida por la doctrina y es en la que hemos basado la presente investigación, encontramos tres vertientes, el poder de dirección estrictu sensu, el poder de sanción y el poder de fiscalización. Ahora bien, la facultad directriz del empleador no es ilimitada, tal como lo establece de manera tajante nuestra Constitución Política, toda relación laboral debe respetar los derechos fundamentales del trabajador, garantizando su dignidad; por lo que, el poder de dirección está sujeto a restricciones.

Cabanillas (2025) en su tesis para obtener el grado de magister en la Universidad Nacional de Cajamarca, titulada “El derecho a la desconexión digital como límite a la facultad de dirección del empleador en la modalidad presencial del sector público y privado laboral peruano”, tuvo como objetivo determinar los fundamentos jurídicos que permiten reconocer el derecho a la desconexión digital como un límite legítimo al poder de dirección del empleador en los sectores público y privado. La metodología fue de enfoque cualitativa básica y el diseño fue descriptivo, explicativo y propositivo; la fuente de recojo de datos fueron la jurisprudencia, doctrina y legislación comparada; la técnica fue el análisis de documentos y el análisis de casos o jurisprudencia y el instrumento fue la ficha textual y el cuadro resumen. Y concluyo que la jurisprudencia revela que, en la realidad, los límites de la facultad de dirección ocasionalmente son trasgredidos mediante el uso de las tecnologías digitales, lesionando derechos fundamentales del trabajador. En consecuencia, la incorporación del derecho a la desconexión digital y su extensión, se torna oportuna para consolidar la protección integral de los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las tecnologías de información y comunicación. En el ámbito doctrinal, existe un consenso unánime y firme que respalda la necesidad de proscribir la arbitrariedad del empleador en el ejercicio de la facultad de dirección mediante la implementación de la desconexión digital, fundamentando que es un eficaz mecanismo protector de la salud de los

trabajadores, independientemente de su modalidad laboral, y una adecuada respuesta frente a la revolución digital y la cultura de la informalidad arraigada en la dinámica laboral peruana.

Arenas (2025) en su tesis para obtener el grado de magister en la Universidad Andina del Cuzco titulada “El derecho del empleado a la privacidad frente al derecho del empleador a monitorear el correo electrónico en el lugar del trabajo”, tuvo como objetivo establecer criterios que aseguren un equilibrio entre el derecho del empleado a la privacidad y el derecho del empleador a monitorear el correo electrónico en el lugar de trabajo. La metodología es de enfoque es cualitativo de tipo dogmático analítico y la técnica de recolección de datos fue el análisis documental, el estudio analiza la naturaleza del correo electrónico otorgado a los empleados, su uso exclusivo para fines laborales y los límites del control que el empleador puede ejercer sobre él. Y concluyo que, para lograr un equilibrio adecuado entre estos derechos, el empleador debe implementar políticas claras de monitoreo, informando adecuadamente a los trabajadores sobre las condiciones de uso del correo electrónico laboral, los motivos legítimos para su fiscalización y las consecuencias del uso indebido. Además, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborar lineamientos normativos para asegurar la protección de los derechos fundamentales del trabajador en este ámbito.

Aylas y Ubillus (2022) en su tesis para obtener el título de abogadas en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo titulada “El poder de dirección del empleador frente al derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa privada JRC ingeniería y construcción S.A.C, 2018”, tuvo como objetivo determinar de qué manera el poder de dirección del empleador afecta el derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC, 2018. La metodología fue de nivel básico de tipo descriptivo – explicativo, la fuente de recojo de datos fueron 300 trabajadores de la empresa JRC, la técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Y concluyeron que las medidas adoptadas por el empleador en el ejercicio de su poder de dirección afectan el derecho a la intimidad del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018. El ingreso sin consentimiento del trabajador a los correos electrónicos corporativos entregados por el empleador vulnera el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018. El poder de dirección

tan igual como otros derechos no son absolutos en la medida que su empleo o uso no puede transgredir el ejercicio de derechos inespecíficos de los trabajadores.

Pinto (2020) en su tesis para obtener el título de magister en la Universidad Católica de Santa María, Arequipa titulada “Colisiones entre los derechos inespecíficos y los derechos fundamentales laborales en las sentencias constitucional en los años 2015 al 2017”, tuvo como objetivo determinar la colisión que se produce entre los derechos inespecíficos y los derechos fundamentales de empleadores y trabajadores. La metodología fue de tipo básica, la fuente de recojo de datos fueron las sentencias del tribunal constitucional peruano sobre los derechos constitucionales laborales inespecíficos entre el año 2015 al 2017, la técnica fue el análisis de contenido el instrumento fue una guía de análisis de caso. Y concluyo las colisiones que se presentan entre los derechos inespecíficos y los derechos fundamentales laborales, se dan en el contexto de la relación laboral en la que un trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo por un tiempo, y en dicha relación laboral se ven afectados algunos derechos como el principio de igualdad, la prohibición de la discriminación, la intimidad personal, entre otros. Los supuestos que no permiten la coexistencia entre los derechos inespecíficos y los derechos fundamentales, se fundamentan en que los derechos fundamentales del empleador se encuentran por encima de los derechos inespecíficos de los trabajadores, es decir no existe un equilibrio entre el ejercicio de los derechos del empleador y el ejercicio de los derechos del trabajador. Los criterios que fundamentan la ponderación entre los derechos inespecíficos y los derechos fundamentales, se basan en encontrar un punto de equilibrio entre estos derechos, acudiendo a la doctrina de la ponderación de derechos, es decir que cuando se produzca el conflicto se debe realizar una ponderación de intereses, a fin de determinar qué derecho cederá y en qué grado.

Las investigaciones nacionales citadas guardan relación con el presente estudio al abordar el debate jurídico en torno a los alcances y límites del poder de dirección del empleador frente a derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la intimidad, la privacidad y la inviolabilidad de las comunicaciones. Estos trabajos permiten observar cómo, en el contexto peruano, la jurisprudencia, la doctrina y los estudios de casos coinciden en señalar que la facultad de dirección no es absoluta y debe ejercerse con sujeción a restricciones constitucionales. Asimismo, evidencian la necesidad de criterios normativos y jurisprudenciales más claros que garanticen un equilibrio entre la libertad de empresa y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Locales

Castro et al, (2024) en su tesis para optar los títulos profesionales de abogados en la Universidad Continental, titulada “Ejercicio del poder de dirección del empleador: análisis de sentencias casatorias publicadas en el 2020 y 2021” tuvo como objetivo describir los criterios que la Corte Suprema ha aplicado al momento de dictar las sentencias casatorias vinculatorias al ejercicio del poder de dirección del empleador durante los años 2020 y 2021. La metodología fue de enfoque cualitativo de finalidad básica y el nivel fue descriptivo, la fuente de recojo de datos fueron la doctrina, normativa y 29 casaciones, la técnica fue el análisis documental y el instrumento fue la ficha de análisis documental. Y concluyo que los principales criterios tomados por la Corte Suprema para dictar sentencias, las cuales se basan en la capacidad de las partes para fundamentar de manera correcta y acertada las causales que invocan como afectadas; a través de ello, la Corte Suprema emite el fallo que pueda favorecer o causar perjuicio a alguna de las partes. Cada una de las casaciones expuestas tienen como problemática el uso abusivo e incorrecto del ius variandi o poder de dirección.

Ochoa (2024) en su tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega titulado “El derecho al secreto de las comunicaciones del trabajador como Límite al poder de Dirección del Empleador en la Relación Laboral. A Propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente. N° 1058-2004-AA/TC”, tuvo como objetivo determinar el derecho al secreto de las comunicaciones y documentos privados del trabajador limitando el poder de dirección del empleador en la relación laboral. La metodología fue de enfoque cualitativo con diseño de estudio del caso, la fuente de recojo de datos fue el expediente N°1058-2004-AA/TC, la técnica fue el análisis documentario; y concluyo que los derechos al secreto de las comunicaciones y de los documentos privados, así como la libertad de empresa y el poder de dirección, fueron analizados a través de la sentencia del Tribunal Constitucional previamente citada, con el propósito de formular una opinión sobre el caso y proponer recomendaciones orientadas a mejorar la regulación vigente.

Pacheco y Aguilar (2023) en su tesis para obtener el título de abogados en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, titulada “El derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones en la relación laboral” tuvo como objetivo, analizar la sentencia del tribunal constitucional en el expediente 00114-2011-PA/TC sobre la defensa del derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones. la técnica fue el análisis documental y el

instrumento una guía de observación. Y concluyeron, La posibilidad de que un empleador se presente ante un juzgado laboral para solicitarle al juez que emita una orden para que se intervenga el equipo celular de su cajera, el equipo de cómputo de su administrador o el servicio de mensajería instantánea de su gerente es remota, y poco práctica. De darse tendría que estar basada en graves evidencias de la comisión de un ilícito y en ese caso sería mucho más probable que esto derive finalmente en un proceso penal. Lo que, por supuesto no es el caso, porque lo que el empleador está buscando es solo la confirmación de que las funciones encomendadas a su empleado se estén realizando cabalmente y sin riesgos de que se vea afectado el nombre y la reputación de su empresa.

Las investigaciones locales citadas guardan relación con el presente estudio al evidenciar, desde casos y sentencias analizadas en Lima, los problemas prácticos que surgen del ejercicio del poder de dirección del empleador frente al derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores. Estos aportes muestran en la práctica judicial el uso abusivo o desproporcionado de la fiscalización empresarial. Asimismo, ponen de relieve que el debate jurídico no solo se desarrolla en el plano normativo y doctrinal, sino también en su aplicación jurisprudencial.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Derecho al trabajo

2.2.1.1. Concepto

Los derechos humanos laborales constituyen garantías fundamentales que no deben ser condicionadas ni limitadas por corrientes ideológicas o políticas laborales que desconozcan la dignidad de la persona. En este sentido, el trabajo debe ser concebido como un derecho que asegura condiciones decentes y justas para todos los ciudadanos. El Estado, por tanto, tiene la obligación de implementar políticas públicas que promuevan y protejan un trabajo digno. (Vasquez, 2022)

Asimismo, los derechos laborales representan una expresión concreta del ideal de justicia social. Cada individuo posee una dignidad inherente que debe ser respetada, la cual no puede ser sacrificada ni siquiera por el supuesto bienestar general de la sociedad. Por ello, estos derechos son inviolables y constituyen un límite frente a cualquier forma de abuso o marginación, garantizando la equidad y el respeto en el ámbito laboral. (Vasquez, 2022)

La Constitución Política del Perú de 1993 reconoce el trabajo como un derecho fundamental vinculado a la dignidad humana (art. 22°), consagrando garantías esenciales como la remuneración justa (art. 24°), la protección contra el despido arbitrario (art. 27°) y los derechos colectivos laborales, como la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga (art. 28°). Estos derechos han cobrado relevancia al consolidarse como pilares de la justicia social y de un orden laboral más equitativo y democrático. (Toyama, 2020)

El derecho al trabajo ha experimentado una evolución significativa en su interpretación constitucional, consolidándose como un derecho fundamental estrechamente vinculado a la dignidad humana. Esta transformación ha llevado a que el Tribunal Constitucional lo invoque con frecuencia en sus sentencias de amparo laboral, utilizándolo como eje central para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores frente a actos que vulneran la legalidad y justicia en las relaciones laborales. (Toyama, 2020)

El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: subjetiva e institucional. En su aspecto subjetivo, comprende el acceso al empleo y la protección frente al despido arbitrario. Desde su dimensión institucional, impone al Estado la obligación de promover políticas y programas orientados a alcanzar el pleno empleo en el país. (López, 2022)

El derecho al trabajo es un derecho fundamental inherente a la dignidad de las personas. En su dimensión subjetiva, asegura el acceso al empleo y la protección frente al despido arbitrario; mientras que, en su dimensión objetiva, impone al Estado la obligación de promover políticas que garanticen el empleo y condiciones laborales justas.

En este sentido, se asume la definición de Toyama, en tanto vincula el derecho al trabajo con la dignidad de la persona, lo que permite entenderlo como una garantía fundamental que adquiere protección frente a eventuales vulneraciones por parte del empleador.

2.2.2. Derechos constitucionales específicos en la relación de trabajo

2.2.2.1. Concepto

Los derechos específicos laborales tienen su fundamento en el reconocimiento universal de los derechos humanos, y se caracterizan por estar expresamente definidos dentro del ordenamiento jurídico como garantías orientadas a proteger al trabajador frente a posibles abusos del poder de dirección del empleador. (Arévalo, 2023)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como las legislaciones nacionales persiguen la finalidad de salvaguardar la paz social mediante el impulso de normas que aseguren condiciones laborales dignas y justas en los Estados que ratifican convenios internacionales. Entre estos derechos destacan: la igualdad y no discriminación en el empleo, el derecho a condiciones equitativas de trabajo, a una jornada razonable, al descanso periódico y a vacaciones pagadas, entre otros. (Mejía, 2021)

Los derechos específicos de naturaleza laboral reconocidos en la Constitución tienen como rasgo distintivo que solo pueden ejercerse en el marco de una relación laboral. Es decir, su existencia está condicionada al vínculo jurídico entre empleador y trabajador, siendo este el presupuesto esencial para su perfeccionamiento y exigibilidad. Se trata de derechos fundamentales específicamente laborales, cuya titularidad recae en los trabajadores asalariados en razón de su condición, y que cumplen la función de limitar el poder del empleador, garantizando la protección de la dignidad, la libertad y la igualdad en el entorno de trabajo. (Mejía, 2021)

De acuerdo con los alcances de la presente investigación, se sigue la postura de Mejía, dado que considera estos derechos como límites claros al poder del empleador, lo que facilita precisar su función garantista en el marco laboral.

2.2.3. Derechos fundamentales inespecíficos en la relación de trabajo

2.2.3.1. Concepto

Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que posee toda persona por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. (Alba, 2023)

Los derechos fundamentales inespecíficos son aquellos que el trabajador ejerce en su calidad de ciudadano, y que lleva consigo al ingresar al centro laboral. Se trata de derechos inherentes a su persona, preexistentes al contrato de trabajo y con jerarquía superior a cualquier pacto contenido en él. En otras palabras, el trabajador incorpora a la relación laboral los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, distintos de los derechos laborales específicos, los cuales se vinculan principalmente con aspectos económicos y nacen únicamente dentro del vínculo laboral. (Mejía, 2021)

A pesar de la subordinación propia de la relación de trabajo, el trabajador conserva íntegramente sus derechos constitucionales. Así lo reconoce el artículo 23 de la Constitución, al establecer que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales ni vulnerar la dignidad del trabajador. En este sentido, los derechos inespecíficos, también denominados de titularidad general, continúan vigentes dentro del vínculo laboral y gozan de plena protección. (Mejía, 2021)

El reconocimiento de estos derechos resulta esencial, ya que refuerza la protección del trabajador frente al poder del empleador. Dado que no existe una relación de igualdad entre las partes, el ordenamiento jurídico debe garantizar condiciones de respeto, dignidad y libre desarrollo del trabajador como persona, más allá de su función económica en la empresa. (Alba, 2023)

En consecuencia, se adopta la concepción de Mejía, pues reconoce que estos derechos existen con independencia del contrato de trabajo y prevalecen sobre cualquier acuerdo que intente restringirlos, lo que resulta esencial para delimitar los alcances de la potestad de dirección empresarial.

2.2.4. Protección constitucional de los derechos laborales inespecíficos

2.2.4.1. Concepto

La Constitución, en su rol de garantía de los derechos fundamentales, prohíbe la renuncia anticipada y genérica a estos derechos. No obstante, admite una renuncia puntual y concreta, cuando el propio titular autolimita voluntariamente su ejercicio. En ese sentido, si una persona revela información que, en principio, estaría protegida por el secreto de las comunicaciones, o consiente el acceso de terceros a dicha información, ese derecho se ve limitado por su conducta. Esta autolimitación, sin embargo, debe ser interpretada con cautela, especialmente en el ámbito laboral, donde existe una relación de subordinación que puede condicionar el consentimiento del trabajador. (Vivas, 2021)

La protección efectiva del derecho al secreto de las comunicaciones en el entorno laboral representa una tarea prioritaria del Derecho del Trabajo actual. Corresponde al legislador, y en especial a los jueces y tribunales constitucionales, garantizar que dicho derecho no sea vulnerado bajo pretextos de control empresarial. Es indispensable evitar que el trabajador pierda su condición de ciudadano al ingresar al centro laboral, y que sea tratado como un objeto sujeto al dominio del empleador. (Vivas, 2021)

En este contexto, el derecho al secreto de las comunicaciones se configura como un derecho fundamental inespecífico, es decir, un derecho reconocido a todo ciudadano, que el trabajador conserva plenamente dentro de la relación laboral. Aunque no nace de esta relación, cobra especial relevancia al ejercerse en ella, convirtiéndose en una protección indispensable frente a posibles intromisiones del empleador. (Mejía, 2021)

En este sentido, se asume la definición de Vivas, pues resalta la necesidad de cautela en la interpretación del consentimiento del trabajador respecto al secreto de las comunicaciones, reconociendo que la relación de subordinación puede condicionar su voluntad. Esta postura resulta central para el presente estudio, ya que enfatiza la protección efectiva del derecho frente a eventuales excesos del poder de dirección empresarial.

2.2.5. El derecho del trabajo

2.2.5.1. Concepto

El Derecho del Trabajo se orienta a regular las relaciones laborales, buscando establecer un equilibrio justo entre los sujetos que intervienen en dicha relación (empleadores y trabajadores) con el propósito de garantizar la efectividad del principio de igualdad entre las partes contratantes. Esta rama del derecho no solo protege al trabajador frente a posibles abusos derivados de la subordinación, sino que también promueve condiciones laborales dignas y equitativas. (Lopez, 2022)

El derecho al trabajo comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre empleadores y trabajadores, así como las interacciones de ambos con el Estado. Abarca tanto el trabajo subordinado como las diversas formas de prestación de servicios profesionales, incluyendo las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral y las consecuencias jurídicas, directas e indirectas, que se derivan de dicha relación. Este derecho se presenta como una garantía fundamental para el ejercicio libre y digno del trabajo, enmarcado dentro de un orden jurídico que protege la estabilidad, la seguridad y los derechos del trabajador. (Lopez, 2022)

El máximo intérprete de la constitución política del Perú en el expediente N° 1124-2001-AA/TC ha precisado lo siguiente:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos

aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (fundamento 12).

El derecho del trabajo tiene como finalidad principal equilibrar la relación entre el empleador y el trabajador, ya que, por naturaleza, esta relación es desigual. Mientras el empleador suele tener mayor poder económico y capacidad de decisión, el trabajador se encuentra en una posición más vulnerable. Por ello, el derecho laboral establece normas que protegen al trabajador y garantizan condiciones justas en el empleo, buscando una relación más equitativa y respetuosa de la dignidad humana. (Chanamé, 2021)

En ese sentido el derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, buscando equilibrar la desigualdad existente entre ambas partes. Estas normas incluyen el poder de dirección del empleador, que le permite supervisar y sancionar al trabajador conforme a los supuestos establecidos en la ley. Su finalidad es proteger al trabajador de posibles abusos, garantizar condiciones laborales dignas y justas, y promover la estabilidad en el empleo, en armonía con la dignidad humana y el principio de igualdad.

De acuerdo con lo expuesto, se sigue la concepción del Tribunal Constitucional, al precisar que el derecho al trabajo implica no solo el acceso a un puesto laboral, sino, sobre todo, la garantía de no ser despedido salvo por causa justa. Esta perspectiva resulta más pertinente para la investigación, en tanto vincula el derecho al trabajo con la estabilidad y la dignidad del trabajador frente al poder del empleador.

2.2.5.2. Importancia del derecho al trabajo

El derecho del trabajo busca regular la relación laboral que surge a raíz de un contrato de trabajo, con el objeto de tutelar los derechos del trabajador, como garantías mínimas

susceptibles de ser superadas, por considerarse la parte débil o en desventaja de esa relación jurídica. (Lopez, 2022)

La importancia del derecho laboral radica fundamentalmente en brindar protección al trabajador, quien es, en una relación de trabajo, el que se encuentra con cierta desventaja frente al empleador, el dueño del capital y quien posee no solo los medios de producción sino todo el control, dirección y manejo del negocio, y de todo lo que de ello derive. (Chanamé, 2021)

La función del derecho del trabajo, la cual puede verse desde distintos puntos. Desde un punto de vista jurídico, la función del derecho del trabajo es el establecimiento de normas jurídicas que tienen como fin regular la prestación de un trabajo, material o intelectual, a cambio de un pago o remuneración, asegurando los derechos y obligaciones para ambas partes contratantes. (Toyama, 2020)

En consecuencia, se adopta la postura de Chanamé, al destacar que la importancia del derecho laboral radica en la protección del trabajador como parte débil en la relación laboral. Esta visión resulta relevante para delimitar los alcances de la potestad de dirección, pues evidencia la función que equilibra el derecho del trabajo frente al poder de dirección del empleador.

2.2.5.3. Principios rectores del derecho al trabajo

2.2.5.3.1. Principio protector

El principio protector guía el derecho del trabajo, orientándolo a brindar una tutela preferente al trabajador, quien se encuentra en situación de desventaja. A diferencia del derecho común, que busca la igualdad formal entre las partes, el derecho laboral persigue una igualdad real mediante la protección del más vulnerable. (Arévalo, 2023)

El derecho del trabajo se fundamenta en el principio protector, como respuesta a la desigualdad inherente entre empleador y trabajador. Para equilibrar esta relación, el Estado asume un rol activo en la protección del trabajador, parte más débil del vínculo laboral. (Chanamé, 2021)

2.2.5.3.2. Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad establece que ningún acto del trabajador que implique la renuncia a sus derechos laborales tiene validez jurídica, constituyendo así un límite a la autonomía de la voluntad en el ámbito laboral. (Arévalo, 2023)

Este principio busca proteger al trabajador frente a posibles presiones del empleador, evitando que, por necesidad de acceder o conservar el empleo, acepte condiciones que vulneren sus derechos, garantizando así la eficacia de la protección otorgada por la legislación laboral. (Boza, 2020)

2.2.5.3.3. Principio de continuidad

El principio de continuidad laboral establece que la relación de trabajo debe mantenerse en el tiempo y no ser interrumpida injustificadamente. Este principio se aplica tanto al inicio como al término del vínculo laboral, promoviendo la contratación a plazo indeterminado como regla general y restringiendo el uso de contratos temporales solo a situaciones excepcionales y debidamente justificadas. (Arévalo, 2023)

Este principio exige que el despido esté sujeto a una causa justificada y a procedimientos que eviten arbitrariedades, garantizando estabilidad para el trabajador. De esta forma, se refuerza la idea de que el empleo no es una relación precaria, sino una fuente de seguridad y desarrollo para la persona. (Chanamé, 2021)

2.2.5.3.4. Principio de primacía de la realidad

El Tribunal Constitucional en el expediente N° 03146-2012-PA/TC señala:

[...], en aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalece sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir una relación laboral; siendo esto así, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que el actor solo debió ser despedido por comisión de falta grave; en consecuencia, la emplazada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente. (fundamento tercero)

El principio de primacía de la realidad establece que, en materia laboral, deben prevalecer los hechos sobre las apariencias formales o lo que indiquen los documentos. Es decir, lo que

realmente ocurre en la relación de trabajo tiene mayor valor jurídico que lo que las partes afirman o han pactado por escrito si existe contradicción entre ambos. (Boza, 2020)

El principio de primacía de la realidad se aplica cuando la relación laboral difiere de lo que se formaliza contractualmente. Opera, por ejemplo, ante simulaciones de contratos para obtener beneficios indebidos en seguridad social, cuando se encubre una relación subordinada bajo un contrato de locación de servicios, o se usa un contrato temporal para una prestación indefinida. También se activa si se califica indebidamente al trabajador como de confianza o se lo registra en planillas de una empresa intermediaria sin que esta asuma verdaderamente el vínculo laboral. (Boza, 2020)

2.2.5.3.5. Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad debe aplicarse al analizar un despido, ya que actúa como límite frente a decisiones arbitrarias. Este principio, vinculado a la justicia y al Estado constitucional de derecho, exige que las medidas adoptadas sean proporcionales, racionales y coherentes con la finalidad perseguida. En el caso del despido, debe existir una relación justificada entre la falta grave cometida y la decisión de cesar al trabajador. (Arévalo, 2023)

Este principio afirma que las decisiones en el ámbito laboral deben guiarse por la razón y la justicia, respetando la dignidad humana. Aunque este criterio es común a todo el derecho, en el derecho laboral cobra especial relevancia al evaluar la legitimidad de medidas adoptadas en la relación de trabajo, buscando siempre un equilibrio justo y proporcional. (Arévalo, 2023)

2.2.5.3.6. Principio de buena fe

El principio de buena fe rige la relación laboral y obliga tanto al empleador como al trabajador a actuar con honestidad, lealtad y compromiso recíproco. Este principio tiene un carácter integrador, pues no busca confrontar a las partes, sino fomentar la colaboración mutua en favor de objetivos comunes, lo que fortalece la relación laboral, consolida el empleo y genera beneficios tanto para la empresa como para la comunidad. (Boza, 2020)

En su dimensión objetiva, el principio de buena fe adquiere especial importancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación personal y continua que exige de ambas partes (empleador y trabajador) un comportamiento responsable y respetuoso de sus obligaciones. Este principio impone actuar con diligencia, tanto para cumplir con los

intereses legítimos del empleador como para no afectar derechos del otro. Dado el carácter prolongado y basado en la confianza de la relación laboral, la buena fe resulta esencial para preservar su equilibrio y estabilidad. (Arévalo, 2023)

2.2.5.3.7. Principio de igualdad

El principio de igualdad parte del análisis de situaciones reales, no solo jurídicas. Implica comparar objetivamente a las personas para determinar si deben recibir un trato igual o diferenciado. Si dos individuos se encuentran en condiciones similares, se exige un trato igualitario; en cambio, si las circunstancias son distintas, el principio impone un trato diferenciado que responda a esa desigualdad. En esencia, no debe darse un trato desigual a quienes son iguales, ni uno igual a quienes son desiguales. (Boza, 2020)

2.2.5.3.8. Principio de no discriminación

El principio de no discriminación en las relaciones laborales prohíbe cualquier trato desigual basado en razones expresamente rechazadas por el ordenamiento jurídico, como el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica. A diferencia del principio de igualdad, que abarca cualquier diferenciación injustificada, este principio se enfoca en proteger a grupos históricamente vulnerables frente a prácticas que los colocan en desventaja social o laboral. Su finalidad es garantizar un trato justo y equitativo, conforme al respeto de la dignidad de toda persona. (Arévalo, 2023)

2.2.6. Régimen laboral en el Perú

2.2.6.1. Público

En el Perú, el régimen laboral del sector público se caracteriza por su heterogeneidad normativa. A diferencia del sector privado, donde predomina el régimen de la actividad privada bajo el Decreto Legislativo N.º 728, en el sector público coexisten diversos regímenes de contratación laboral, cada uno con reglas particulares en cuanto a acceso, estabilidad, derechos y deberes. (Chanamé, 2021)

Actualmente, los principales regímenes laborales vigentes en el aparato estatal son: el Decreto Legislativo N.º 276, que regula la carrera administrativa y constituye el régimen tradicional del empleo público; el Decreto Legislativo N.º 728, que si bien fue diseñado para el sector privado, también es aplicado en ciertas entidades del Estado; el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula los contratos administrativos de servicios (CAS) y fue concebido como

un régimen excepcional para la contratación flexible; y, finalmente, la Ley N.º 30057, que establece el nuevo Régimen del Servicio Civil, el cual busca unificar y modernizar la función pública bajo un enfoque meritocrático y de gestión por resultados. A estos se añaden regímenes especiales como los aplicables a docentes universitarios, personal de salud, magistrados, diplomáticos, entre otros, que obedecen a normativas sectoriales. (Chanamé, 2021)

2.2.6.2. Privado

El régimen laboral de la actividad privada en el Perú se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, también conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta norma establece las disposiciones generales que rigen la contratación, derechos y deberes de empleadores y trabajadores, terminación de la relación laboral y protección frente al despido arbitrario. Su ámbito de aplicación comprende a todas las empresas y trabajadores bajo el régimen privado, según lo señala su artículo 3. (Boza, 2020)

Doctrinalmente, este régimen se basa en principios fundamentales como la primacía de la realidad, la continuidad laboral y la protección al trabajador como parte débil de la relación. Asimismo, admite contratos a plazo indeterminado como regla general, y contratos sujetos a modalidad solo en casos justificados. El marco normativo se complementa con otras leyes como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783), y responde a un modelo que busca equilibrar la productividad empresarial con el respeto a los derechos laborales reconocidos constitucionalmente. (Boza, 2020)

2.2.7. Contrato de trabajo

2.2.7.1. Concepto

El contrato de trabajo es un acto jurídico que genera una relación de subordinación entre empleador y trabajador, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes; sin embargo, su contenido no depende únicamente de lo pactado, ya que está regulado por normas legales imperativas que garantizan condiciones mínimas laborales. Por ello, en muchos casos, lo que las partes acuerdan puede ser irrelevante si contradice el orden público laboral, siendo el marco normativo y los principios del Derecho del Trabajo los que realmente determinan el contenido efectivo de la relación laboral. (Arévalo, 2023)

El contrato de trabajo constituye el instrumento jurídico que formaliza la relación laboral entre el empleador y el trabajador, estableciendo obligaciones y derechos recíprocos. A través de este acuerdo, ambas partes se comprometen a cumplir con sus respectivos deberes: el trabajador a prestar sus servicios bajo subordinación, y el empleador a remunerarlos y respetar sus derechos fundamentales. (Boza, 2020)

El contrato de trabajo es el acto jurídico que formaliza la relación laboral entre empleador y trabajador, generando derechos y obligaciones para ambas partes. Establece la subordinación del trabajador y la obligación del empleador de remunerar y respetar sus derechos laborales. Su contenido no depende únicamente del acuerdo entre las partes, sino que está determinado por normas imperativas y por los principios del Derecho del Trabajo.

En consecuencia, se sigue la concepción de Arévalo, al precisar que el contrato de trabajo no depende únicamente de lo pactado entre las partes, sino que está delimitado por normas imperativas y principios de orden público laboral. Este enfoque resulta pertinente para el presente estudio, al evidenciar que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada frente a la necesidad de garantizar derechos fundamentales, como el secreto de las comunicaciones.

2.2.7.2. Elementos esenciales del contrato laboral

2.2.7.2.1. Prestación personal

Uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la prestación personal del servicio, lo cual implica que la actividad laboral debe ser realizada directamente por el trabajador. Esta característica distingue al vínculo laboral de otras formas contractuales, como la locación de servicios o de obra, donde los servicios pueden ser ejecutados por personas jurídicas o por terceros en representación del contratista. (Arévalo, 2023)

En el caso del contrato de trabajo, el trabajador siempre debe ser una persona natural, ya que es él quien pone a disposición del empleador su propia fuerza laboral. A diferencia del empleador, que puede ser tanto una persona natural como jurídica, el trabajador no puede delegar sus funciones ni transferirlas a otra persona. Esto refuerza el carácter personalísimo de la relación laboral. (Arévalo, 2023)

2.2.7.2.2. Subordinación

El principio de subordinación constituye uno de los elementos distintivos del contrato de trabajo. Este principio implica que el trabajador se encuentra sujeto a la autoridad del

empleador durante la ejecución de sus funciones. Es decir, el empleador tiene la facultad de dirigir, supervisar y controlar la actividad laboral que el trabajador pone a su disposición. (Boza, 2020)

Esta relación de sujeción distingue al contrato de trabajo de otros contratos civiles o mercantiles, como la locación de servicios o la ejecución de obra, donde el prestador conserva autonomía para decidir cómo y cuándo realizar sus tareas. En cambio, en la relación laboral, el empleador puede emitir órdenes, establecer reglas internas y aplicar sanciones, siempre dentro de límites razonables y conforme a la legislación vigente. (Boza, 2020)

Cabe resaltar que la subordinación no implica una entrega absoluta de la persona del trabajador, sino únicamente de su actividad. Por ello, el empleador debe ejercer su poder de dirección respetando los derechos fundamentales del trabajador y sin exceder el marco legal. El poder de organización, de asignación de tareas y de modificación razonable de las condiciones de trabajo debe ejercerse siempre bajo criterios de legalidad, proporcionalidad y respeto a la dignidad humana. (Arévalo, 2023)

2.2.7.2.3. Remuneración

El principio de remuneración se refiere al derecho esencial del trabajador a recibir una contraprestación económica por la labor que realiza. Este principio está consagrado tanto en normas legales como constitucionales, y constituye uno de los pilares fundamentales de toda relación laboral. (Arévalo, 2023)

De acuerdo con la legislación laboral peruana, se entiende por remuneración todo aquello que el trabajador percibe a cambio de sus servicios, ya sea en dinero o en especie, siempre que sea de libre disposición. Esto incluye también beneficios otorgados en forma de alimentación principal, como desayunos, almuerzos o cenas, los cuales poseen naturaleza remunerativa si sustituyen una comida principal. (Arévalo, 2023)

En el plano constitucional, se reconoce que todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente, destinada no solo a cubrir sus necesidades básicas, sino también a garantizar el bienestar integral de su familia. Asimismo, se establece que el pago de remuneraciones y beneficios sociales tiene prioridad sobre otras obligaciones del empleador, y que el Estado regula las remuneraciones mínimas con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales. (Boza, 2020)

2.2.7.3. Tipos de contrato de la actividad privada en el Perú

2.2.7.3.1. Contrato sujeto a modalidad

a. Contrato de naturaleza temporal

a1. Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad

Este tipo de contrato se celebra al inicio de una nueva actividad (entendiéndose también como la posterior instalación de apertura de nuevos establecimientos o mercados). La duración máxima de este tipo de contratos es por tres años. (Boza, 2020)

a2. Contrato por necesidades de mercado

El contrato temporal por necesidad de mercado es aquel que surge con el objeto de atender incrementos coyunturales originados de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se traten de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. (Arévalo, 2023)

a3. Contrato por reconvención empresarial

Es tipo de contrato responde a la sustitución, ampliación o modificación, de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos, y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años. (Boza, 2020)

b. Contrato de naturaleza accidental

b1. Contrato ocasional

La principal característica de este contrato es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año (Arévalo, 2023)

b2. Contrato de suplencia

Este contrato se celebra con la finalidad de suplir a un trabajador estable por causas justificadas, como por ejemplo suspensión de labores, invalidez temporal, descanso pre y postnatal, etc., o por disposiciones convencionales del centro de trabajo. En estos casos, el

empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. Con respecto al plazo de duración de este contrato, será la que resulte necesaria, según las circunstancias. (Boza, 2020)

b3. Contrato de emergencia

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Este tipo de contrato dura el tiempo que dura la emergencia, entendiéndose que este estado de emergencia solo será de manera temporal y no podrá ser una necesidad habitual de la empresa. (Arévalo, 2023)

c. Contrato de obra o servicio

c1. Contrato específico

Este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. (Boza, 2020)

c2. Contrato intermitente

Podrá celebrarse este tipo de contrato en el caso que el trabajador realice labores que son permanentes, pero no hay continuidad en la realización de las mismas, debiendo consignarse en cada contrato las circunstancias o condiciones que deberán observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. (Arévalo, 2023)

c3. Contrato de temporada

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumple solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva. (Boza, 2020)

d. Contrato a plazo indeterminado

El contrato de trabajo a plazo indeterminado es aquel que no está sujeto a un tiempo fijo de duración y puede celebrarse de manera verbal o escrita, sin que la ley exija una formalidad específica para su validez. Esta flexibilidad formal lo diferencia de los contratos sujetos a

modalidad, los cuales sí requieren necesariamente una celebración por escrito. (Arévalo, 2023)

El contrato de trabajo a plazo indeterminado establece una relación laboral continua y estable entre el trabajador y el empleador, sin una fecha de término predeterminada. Este tipo de contrato garantiza una mayor protección al trabajador frente al despido arbitrario y constituye la regla general en las relaciones laborales, salvo prueba en contrario por parte del empleador. (Arévalo, 2023)

2.2.8. Poder de dirección del empleador desde un enfoque constitucional

2.2.8.1. Concepto

El poder de dirección, tradicionalmente concebido como la capacidad del empleador para impartir órdenes y la obligación del trabajador de obedecerlas, ha evolucionado hacia una subordinación económica. En este nuevo enfoque, el trabajador presta servicios orientados a los intereses del empleador sin necesidad de un control directo ni instrucciones específicas. Esta aparente autonomía, reflejada en la ausencia de horarios fijos o directrices sobre cómo desarrollar su labor, puede llevar a situaciones de autoexplotación con el fin de conservar el empleo. (Jiménez et al, 2022)

El poder de dirección del empleador tiene respaldo constitucional al derivarse del derecho a la libertad de empresa (art. 59), el cual garantiza a toda persona la facultad de iniciar y gestionar actividades empresariales conforme a la ley. Este derecho implica que el empleador cuente con las atribuciones necesarias para dirigir, organizar y supervisar su actividad económica, incluyendo la potestad de ejercer autoridad sobre el personal contratado. (Deglane, 2023)

El poder de dirección es la facultad que tiene el empleador para organizar y controlar el trabajo dentro de la empresa. Le permite dar órdenes, establecer reglas internas, aplicar sanciones y hacer cambios razonables en las condiciones laborales. (Boza, 2020).

Deglane (2023) refiere:

Toda relación laboral está constituida por dos partes fundamentales, el trabajador y el empleador, el primero de ellos tiene a su cargo brindar un servicio en base a la subordinación, teniéndose en cuenta un bagaje de derechos asignados a él y

protegidos por el ordenamiento jurídico, el segundo de ellos ostenta la facultad de dictar órdenes y organizar la forma de realización de labores. (párrafo primero)

El poder de dirección del empleador está respaldado por la Constitución y la ley. Aunque le permite gestionar el trabajo de sus empleados, este poder tiene límites: no puede afectar la vida personal del trabajador ni vulnerar sus derechos fundamentales. (Muñoz, 2024).

En este contexto, se infiere que el poder de dirección es la facultad del empleador para organizar, supervisar y controlar el trabajo dentro de la empresa, incluyendo la capacidad de dar órdenes, establecer normas internas, aplicar sanciones y realizar ajustes razonables en las condiciones laborales. Este poder se respalda en la Constitución y la ley, derivado del derecho a la libertad de empresa, pero tiene límites respecto a que no puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

En ese sentido, se asume la postura de Deglane, quien sostiene que la relación laboral se fundamenta en la subordinación del trabajador frente al empleador en el marco del respeto a los derechos fundamentales, reconociendo a este último la facultad de dictar órdenes y organizar la forma de realización de labores. Esta definición resulta pertinente porque articula el respaldo constitucional del poder de dirección, derivado de la libertad de empresa, con la exigencia de no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, ofreciendo así un marco equilibrado para comprender sus alcances y límites.

2.2.8.2. Límites del poder de dirección del empleador

La libertad de empresa, reconocida en el artículo 59 de la Constitución, faculta al empleador para gestionar su actividad económica a través del ejercicio del poder de dirección. Este poder le otorga la capacidad de organizar las tareas del personal a su cargo. En concordancia, el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece las principales atribuciones derivadas de dicho poder: la organización, mediante la cual el empleador define la distribución y ejecución del trabajo en la empresa; la reglamentación, que le permite emitir normas internas de obligatorio cumplimiento; la sanción, que lo autoriza a imponer medidas disciplinarias proporcionales a las faltas cometidas; y el *ius variandi*, que habilita modificaciones razonables en aspectos como el horario, turno o modalidad del vínculo laboral (Boza, 2020).

A estas facultades se suma la potestad de fiscalización, que permite al empleador supervisar, verificar y controlar el cumplimiento de las directrices establecidas dentro de la

organización. Esta función de control resulta indispensable para hacer efectivas las órdenes y reglamentos internos. No obstante, para que proceda válidamente una sanción disciplinaria, debe haberse llevado a cabo previamente un proceso de evaluación que identifique y determine la conducta infractora del trabajador (Muñoz, 2024).

Deglane (2023) afirma:

Es preciso tener en cuenta que el poder de dirección no es absoluto, en ese sentido, esta facultad debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y la legislación laboral, esto con la finalidad de no ocasionar un verdadero perjuicio a la dignidad del trabajador o su salud. (párrafo decimo curato)

Las potestades fiscalizadoras del empleador no son ilimitadas. Existen límites internos y externos que condicionan su ejercicio. Como límite interno, el empleador no puede invadir aspectos de la vida personal del trabajador, circunscribiendo su autoridad exclusivamente al ámbito laboral. Asimismo, las decisiones que adopte deben ser razonables y objetivas, conforme al mismo artículo 9 de la LPCL, evitando cualquier tipo de arbitrariedad. Por otro lado, el límite externo se establece en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución, que impone la obligación de respetar los derechos fundamentales laborales del trabajador, incluyendo aquellos derechos inespecíficos que surgen dentro de la relación de trabajo (Muñoz, 2024).

El poder de dirección del empleador está limitado por tres aspectos esenciales: primero, debe ceñirse a las funciones, modalidad y oportunidad previstas en el contrato de trabajo, sin exceder el ámbito estrictamente laboral; segundo, debe respetar en todo momento los derechos fundamentales del trabajador; y tercero, las medidas adoptadas en el marco de la relación laboral deben ser razonables y proporcionales, evitando abusos o decisiones arbitrarias. (Deglane, 2023)

La libertad de empresa implica el ejercicio de las facultades inherentes al poder de dirección del empleador, entre ellas, la facultad normativa. Esta se manifiesta en la posibilidad de implementar un reglamento interno de trabajo o emitir directivas relacionadas con la prestación de servicios. No obstante, tales disposiciones deben respetar los derechos fundamentales del trabajador reconocidos en el artículo 2 de la Constitución, como la libertad de opinión, el derecho a la información, a la imagen, al secreto de las comunicaciones y otros vinculados a su dignidad. (Jiménez et al., 2022)

En ese sentido, se infiere que el poder de dirección del empleador está limitado por tres aspectos esenciales: debe circunscribirse al ámbito laboral y a lo previsto en el contrato de trabajo; el respeto por los derechos fundamentales; y actuar de manera razonable, proporcional y no arbitraria. Además, las medidas disciplinarias requieren una evaluación previa, y las facultades de supervisión no pueden afectar la privacidad de las comunicaciones del trabajador.

En ese sentido, se asume lo expuesto por Muñoz, quien sostiene que el poder de dirección no es absoluto, sino que debe ejercerse dentro de los límites del contrato de trabajo, con respeto a los derechos fundamentales del trabajador y bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Esta postura resulta adecuada porque articula la libertad de empresa con la dignidad del trabajador, estableciendo un límite claro frente a eventuales abusos.

2.2.9. Derecho fundamental al secreto de las comunicaciones en el marco de la relación laboral

2.2.9.1. Concepto

De acuerdo con lo señalado en el inciso 10 del artículo 2 de la Constitución. Esta norma señala: “Toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos, así como a que las mismas y los instrumentos que las contienen, no puedan ser abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas sino mediante mandamiento motivado del juez y con las garantías previstas en la ley”.

En relación con el secreto de las comunicaciones, la Corte Suprema del Perú sostiene que, si bien los dispositivos tecnológicos como computadoras o correos electrónicos son propiedad de la empresa, esto no le otorga control absoluto sobre el contenido de las comunicaciones, ya que ello vulneraría derechos personales como el secreto de las comunicaciones. Además, advierte que el empleador no puede ampararse en su facultad de fiscalización para acceder a los correos de sus trabajadores, dado que dicha acción está expresamente prohibida por la Constitución. (Jiménez et al., 2022)

El Tribunal Constitucional del Perú ha señalado que la facultad de fiscalización del empleador no le permite acceder a los correos personales de sus trabajadores, ya que las comunicaciones y documentos privados están protegidos por un deber de reserva, el cual solo puede ser restringido mediante orden judicial y conforme a las garantías establecidas por la ley. (Jiménez et al., 2022)

Es fundamental que toda intervención en los correos electrónicos otorgados por la empleadora observe el principio de proporcionalidad, de manera que el objetivo perseguido mediante dicha revisión sea coherente y equilibrado respecto al nivel de afectación o amenaza que pudiera implicar para el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador. (Jiménez et al., 2022)

En este contexto se infiere que el derecho al secreto de las comunicaciones protege la privacidad de los trabajadores, incluso cuando utilizan dispositivos o correos electrónicos proporcionados por la empresa. La facultad de fiscalización del empleador no le permite acceder al contenido de estas comunicaciones, salvo mediante orden judicial motivada y conforme a las garantías legales. Cualquier intervención debe respetar el principio de proporcionalidad, asegurando que el objetivo de la revisión sea coherente y pertinente.

En este contexto, se sigue la postura de De Lama, quien precisa que el derecho al secreto de las comunicaciones protege incluso frente a los medios tecnológicos proporcionados por el empleador, siendo su intervención válida únicamente mediante orden judicial y bajo el principio de proporcionalidad. Esta definición resulta la más relevante porque delimita con claridad el alcance de la fiscalización empresarial frente a la protección de la intimidad del trabajador.

2.2.10. Derecho a la privacidad desde el enfoque constitucional y laboral

2.2.10.1. Concepto

La privacidad consiste en el derecho de cada individuo a disponer y controlar su información personal, decidiendo libremente cuándo, de qué manera y con quién desea compartirla. Este derecho abarca la protección de datos personales, la confidencialidad de las comunicaciones y la facultad de mantener ciertos aspectos de la vida reservados, si así se desea. En este sentido, la privacidad se vincula estrechamente con la gestión segura de los datos personales y constituye una manifestación concreta del derecho a la intimidad. (Sánchez, 2024)

En el contexto laboral, la definición de este derecho implica reconocer y proteger la esfera privada de los empleados, garantizando su privacidad personal, la confidencialidad de su información, la inviolabilidad de sus comunicaciones y el uso responsable de su imagen. Asimismo, se concluye que los límites del control empresarial sobre los trabajadores deben estar claramente definidos, de manera que se respete la privacidad sin comprometer las necesidades legítimas de supervisión laboral. (Sánchez, 2024)

El derecho a la privacidad representa un pilar fundamental en el marco de las relaciones laborales, ya que actúa como un freno frente al ejercicio excesivo del poder de dirección del empleador. Su observancia es esencial para evitar intromisiones arbitrarias en la vida privada del trabajador. La transgresión de este derecho puede afectar otras garantías constitucionales vinculadas, como el honor, la dignidad, la confidencialidad de las comunicaciones, la protección de los datos personales, el libre desarrollo de la personalidad y el principio de no discriminación (Alvarado et al., 2024).

Desde la perspectiva laboral, este derecho busca resguardar la dimensión más privada del individuo dentro del entorno profesional. Aunque el trabajo se desarrolla en un espacio público, la normativa ecuatoriana reconoce la necesidad de preservar la privacidad del trabajador. En este sentido, la doctrina constitucional ha enfatizado que los derechos fundamentales asociados a la intimidad deben protegerse ante cualquier intervención injustificada del empleador, especialmente cuando compromete aspectos personales y familiares del empleado (Alvarado et al., 2024).

El uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación durante la jornada de trabajo estaría promoviendo la necesidad de que el legislador adapte la normativa laboral vigente, a fin de que permita al empleador realizar el control, supervisión y fiscalización de los medios informáticos que han sido entregados al trabajador para el cumplimiento de sus funciones, los mismos que deberían de ser usados únicamente para temas laborales. (Galvis y Pesca, 2020)

Si bien es cierto que, la jurisprudencia ha intentado suplir la labor legislativa, aún persiste una inseguridad jurídica para el empleador respecto al procedimiento que debería seguir en caso necesite realizar una fiscalización a los medios informáticos de su titularidad, sin vulnerar el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador. Por lo tanto, sería conveniente que se impulse nuevamente su regulación, con el propósito de evitar conflictos y delimitar los derechos y deberes de ambas partes. (Galvis y Pesca, 2020)

El derecho a la privacidad protege la información personal, las comunicaciones y la esfera privada de los trabajadores, incluso en el entorno laboral. Aunque los medios informáticos proporcionados por la empresa pueden ser supervisados, dicha fiscalización debe realizarse de manera proporcional y conforme a normas claras, asegurando que no se vulnere este derecho fundamental.

De acuerdo con lo expuesto, se coincide con Arévalo, para quien el derecho a la privacidad en el ámbito laboral constituye un límite indispensable al poder de fiscalización del empleador, garantizando la confidencialidad de la información personal y el respeto a la intimidad del trabajador. Esta postura es pertinente porque reconoce la necesidad de adaptar la normativa laboral a los nuevos entornos tecnológicos, evitando vulneraciones injustificadas.

2.2.11. El despido laboral en el marco de la vulneración a la inviolabilidad al secreto de las comunicaciones

2.2.11.1. Concepto

El despido laboral en el marco de la vulneración al secreto de las comunicaciones se refiere a la terminación del vínculo laboral por parte del empleador como consecuencia de actos vinculados al acceso no autorizado a comunicaciones privadas del trabajador, lo cual puede contravenir el artículo 2, inciso 10, de la Constitución Política del Perú, que protege la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados. (Sánchez, 2024)

Este tipo de despido se configura cuando el empleador, en el ejercicio abusivo de su facultad de fiscalización, accede o utiliza como fundamento elementos obtenidos a través de la intervención ilegítima de medios de comunicación del trabajador (como correos electrónicos), vulnerando así su derecho fundamental al secreto de las comunicaciones. (Jiménez et al., 2022)

Se trata de una medida extrema adoptada por el empleador, basada en presuntos actos del trabajador revelados a través de la revisión de sus medios informáticos, donde la licitud del despido puede quedar desvirtuada si se demuestra que la información fue obtenida violando el derecho a la privacidad y al secreto de las comunicaciones protegidos constitucionalmente. (Jiménez et al., 2022)

El despido laboral en este contexto ocurre cuando el empleador termina la relación de trabajo basándose en información obtenida de manera ilegal al vulnerar el secreto de las comunicaciones del trabajador. El uso de datos obtenidos mediante acceso no autorizado a correos electrónicos u otros medios privados configura un ejercicio abusivo del poder de fiscalización y puede invalidar la procedencia del despido, al afectar derechos fundamentales.

En consecuencia, se comparte lo señalado por Boza, quien advierte que el despido fundamentado en información obtenida mediante la vulneración del secreto de las comunicaciones carece de legitimidad, pues implica un ejercicio abusivo del poder de fiscalización y afecta derechos fundamentales del trabajador. Esta definición resulta clave porque evidencia cómo la protección constitucional del secreto de las comunicaciones opera como un límite al poder disciplinario del empleador.

2.2.3. Hipótesis

La perspectiva constitucional y laboral reconoce que el poder de dirección del empleador tiene límites cuando afecta el secreto de las comunicaciones del trabajador, debiendo respetarse los derechos fundamentales incluso en el ejercicio de la supervisión de herramientas tecnológicas laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo.

El enfoque cuantitativo utiliza métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar datos, partiendo de la premisa de que las variables pueden cuantificarse y presentar relaciones causales. Se basa en una metodología científica rigurosa, en la que se formulan hipótesis previas y se prueban mediante técnicas estadísticas, lo que permite generalizar los resultados a una población más amplia. La recolección de datos se realiza principalmente a través de encuestas y experimentos controlados. (Guevara et al, 2023)

La investigación cuantitativa emplea métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar datos de manera objetiva. Su propósito es generar estadísticas y determinar relaciones entre variables mediante técnicas como el análisis de regresión, las pruebas de hipótesis y el análisis de varianza. Para ello, se recopilan datos principalmente a través de encuestas y experimentos controlados. (Hadi et al, 2023)

El nivel de la investigación fue descriptivo.

El nivel descriptivo de la presente investigación implica detallar y documentar las características visibles y comprobables de los hechos o situaciones analizadas en las variables en estudio. (Guevara et al, 2023)

Cuando la investigación es descriptiva, el investigador se dedica exclusivamente a recoger información de manera precisa y sistemática mediante herramientas específicas, sin realizar interpretaciones personales o suposiciones, esto permite obtener una visión clara y objetiva del fenómeno estudiado, brindando una base sólida de datos que refleja la realidad tal como es, sin influencias externas ni juicios subjetivos. (Hadi et al, 2023)

El diseño de la investigación fue no experimental y transversal.

Los diseños “son la guía o el plan para que el investigador pueda desarrollar el proceso de investigación en lo referente a la obtención de la información”. (Arispe et al., 2020, p. 64)

- Transversal: El diseño transeccional se emplea para analizar el estado de una variable en un momento específico. En este tipo de estudio, los datos se recolectan en un único punto en el tiempo. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

La investigación es transversal por que la información recabada de la sentencia analizada será recopilada en un solo periodo de tiempo. El diseño transversal tiene su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Arispe et al., 2020)

- No experimental: “Lo que efectúas en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

En la presente investigación se recabó la información de 20 abogados laboristas en el distrito judicial de Lima.

3.2. Población y muestra

La población se define como el conjunto de personas, elementos o procesos que poseen características similares y se encuentran dentro de un determinado contexto o espacio. Sin embargo, por restricciones de tiempo y recursos disponibles, en muchos casos no resulta posible estudiar a toda la población, lo que obliga a seleccionar una muestra para el análisis. (Arispe et al., 2020)

La muestra no probabilística se define como aquella en la que los participantes no son seleccionados al azar, sino mediante criterios deliberados como la conveniencia o el juicio experto. Este tipo de muestreo puede emplearse en investigaciones cuantitativas cuando se requiere acceder a un grupo específico que posea conocimientos relevantes para los objetivos del estudio. (Arispe et al., 2020)

En la presente investigación la muestra fueron 20 abogados laboristas del distrito judicial de Lima. Los cuales fueron seleccionados en función a los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Ser abogado titulado y habilitado para el ejercicio profesional.
- Tener experiencia en Derecho Constitucional y Derecho Laboral.
- Ejercer la profesión en el ámbito del distrito judicial de Lima.
- Contar con un mínimo de cinco años de experiencia profesional en materia laboral.
- Aceptar participar de manera voluntaria en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Abogados que no se encuentren actualmente en ejercicio profesional.
- Profesionales que no se desempeñen específicamente en el área del Derecho Laboral.
- Personas que presenten conflictos de interés con la temática investigada.
- Abogados que no accedan a brindar información o no completen adecuadamente la encuesta.

3.3. Operacionalización de la variable

La operacionalización es el procedimiento mediante el cual una variable se traduce de su forma abstracta o conceptual a una dimensión más concreta y observable. Su función principal es definir con precisión el significado específico que se le asigna a la variable dentro del contexto de un estudio determinado, estableciendo así indicadores o dimensiones que permitan medirla de manera clara, coherente y sistemática. Este proceso es esencial para garantizar la validez y confiabilidad de la investigación. (Arispe et al., 2020)

La variable constituye un elemento fundamental en toda investigación, ya que integra tanto un atributo medible como un concepto teórico. En otras palabras, una variable está compuesta por una propiedad observable que puede cuantificarse o categorizarse, y por una construcción lógica que representa de manera abstracta un aspecto del fenómeno que se desea analizar. Esta dualidad permite que el investigador relacione la teoría con la realidad empírica, facilitando así la recolección, el análisis y la interpretación de los datos. (Hadi et al, 2023)

La Variable independiente será: Perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador

La variable dependiente será: Secreto de las comunicaciones del trabajador

En la presente investigación las variables serán operacionalizada, realizando su definición conceptual y operacional, los cuales proporcionarán indicadores que permitirán obtener la información de manera precisa en función de cada objetivo específico planteado. (véase anexo 2)

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta.

La encuesta constituye un método de obtención de datos que se basa en el uso de un cuestionario como herramienta principal. Está dirigida exclusivamente a personas y permite recoger información relacionada con sus opiniones, comportamientos o percepciones. Esta técnica posibilita la generación de resultados tanto cuantitativos como cualitativos, mediante preguntas previamente elaboradas que siguen un orden lógico y utilizan escalas de respuesta. Generalmente, los datos que se obtienen son de tipo numérico. (Arispe et al., 2020)

En este sentido, la encuesta se considera una técnica ampliamente utilizada dentro de las ciencias sociales, y con el tiempo, su uso se ha expandido al ámbito de la investigación científica en general. Hoy en día, se reconoce como una práctica común en la que la mayoría de las personas ha participado o participará en algún momento de su vida. (Hadi et al, 2023)

El instrumento utilizado para recolectar los datos fue el cuestionario.

El cuestionario es una herramienta de recopilación de datos ampliamente utilizada en investigaciones científicas. Está compuesto por una serie de preguntas organizadas en una tabla y acompañadas de opciones de respuesta que el encuestado debe seleccionar. No hay respuestas correctas o incorrectas, ya que cada elección conduce a un resultado distinto. Este instrumento se aplica a una población integrada por personas. (Hadi et al, 2023)

3.5. Método de análisis de datos

El análisis de datos es una etapa fundamental del proceso investigativo que implica una serie de operaciones intelectuales como la comparación, diferenciación, clasificación, categorización y descripción de la información recolectada. Estas acciones permiten organizar los datos de manera sistemática con el objetivo de identificar patrones, relaciones o tendencias significativas. A través de este procedimiento, el investigador no solo busca ordenar los datos, sino también comprender su significado, interpretarlos en función de los objetivos del estudio y extraer conclusiones que den sustento a la investigación teórica o empírica desarrollada. (Arispe et al., 2020)

Los datos fueron recolectados mediante encuestas dirigidas a 20 abogados laboristas del distrito judicial de Lima Sur, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado de 10 preguntas. El proceso de recolección de información se llevó a cabo de manera virtual y anónima, garantizando que los encuestados pudieran responder con objetividad.

Una vez obtenidas las respuestas, se procedió a su clasificación y categorización en función de los principales temas identificados, lo que permitió establecer patrones y diferencias en la percepción de los abogados sobre los límites del poder de dirección del empleador y su impacto en el derecho al secreto de las comunicaciones del trabajador. Para ello, se realizaron comparaciones entre las respuestas, identificando coincidencias y discrepancias respecto a la interpretación normativa y jurisprudencial en el ámbito del derecho laboral y constitucional.

Desde la perspectiva jurídica, el análisis se centró en la interpretación de los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad que rigen la potestad fiscalizadora del empleador, así como en la protección de los derechos fundamentales del trabajador. En el ámbito constitucional, se evaluó la compatibilidad entre las prácticas empresariales y el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, garantizado en la Constitución Política del Perú. En el ámbito laboral, se examinaron las normas aplicables, con el objetivo de determinar hasta qué punto el ejercicio del poder de dirección puede vulnerar este derecho fundamental.

3.6. Aspectos éticos

Los principios éticos aplicados a la presente investigación fueron de conformidad con el “Reglamento de Integridad Científica” aprobado por Resolución N° 0495-2025-CU ULADECH Católica, de fecha 12 de mayo de 2025.

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes

Con el fin de resguardar la identidad de los encuestados, el cuestionario se aplicó de manera anónima. Esta estrategia asegurará el respeto a la privacidad y a la identidad de cada persona involucrada, conforme a los principios éticos de confidencialidad, protección de datos y seguridad jurídica, fundamentales en toda investigación responsable.

Libre participación por propia voluntad

Se garantizó que todos los participantes reciban información clara y comprensible sobre los objetivos, alcance y finalidad del estudio. Se procedió a la aplicación del cuestionario luego de obtener su consentimiento libre, informado y voluntario, evitando cualquier forma de presión, manipulación o coacción que pudiera comprometer su decisión de participar.

Beneficencia, no maleficencia

El propósito de la investigación fue generar conocimiento útil que contribuya al respeto de los derechos fundamentales en el entorno laboral, específicamente en torno al poder de dirección del empleador y la protección de las comunicaciones del trabajador. En este marco, se buscó promover propuestas normativas que favorezcan un entorno jurídico más justo, evitando cualquier perjuicio para los involucrados directa o indirectamente en el estudio.

Integridad y honestidad

Con el objetivo de mantener estándares éticos en la investigación, el trabajo fue sometido a una revisión de originalidad a través del sistema Turnitin, lo cual permitió verificar que el contenido es auténtico y se ajusta a las normativas legales y académicas vigentes en el Perú. Además, durante la redacción del estudio se respetaron estrictamente los derechos de autor y la propiedad intelectual de las fuentes consultadas, garantizando el reconocimiento adecuado a los aportes previos y evitando cualquier forma de plagio o apropiación indebida de contenido protegido.

IV. RESULTADOS

OE1. Analizar el marco constitucional que garantiza el derecho al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral.

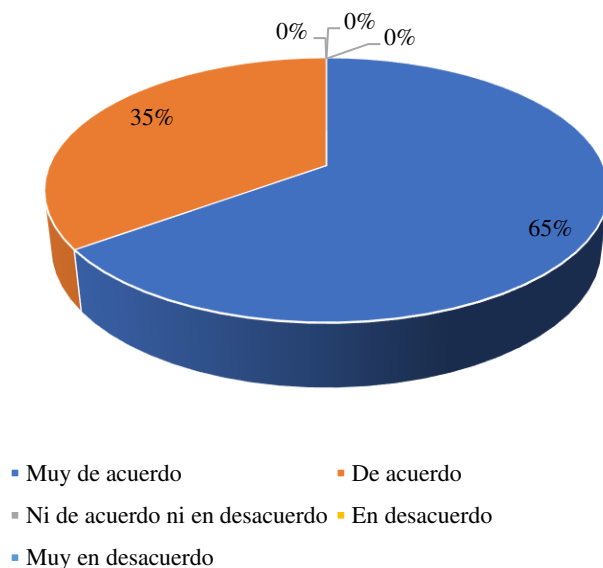
Pregunta 1. ¿Considera que el poder de dirección del empleador afecta la esfera íntima del trabajador cuando fiscaliza los medios tecnológicos asignados sin límites claros?

Tabla 1.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	13	65.00%
De acuerdo	7	35.00%
Indiferente	0	00.00%
En desacuerdo	0	00.00%
Muy en desacuerdo	0	00.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 1.



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrado en la tabla 1 figura 1, sobre la percepción del poder de dirección del empleador que afecta la esfera personal del trabajador cuando fiscaliza los medios tecnológicos asignados sin límites claros, se obtuvo que el 65% está muy de acuerdo y el 35% de acuerdo; no encontrándose respuestas acerca de ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

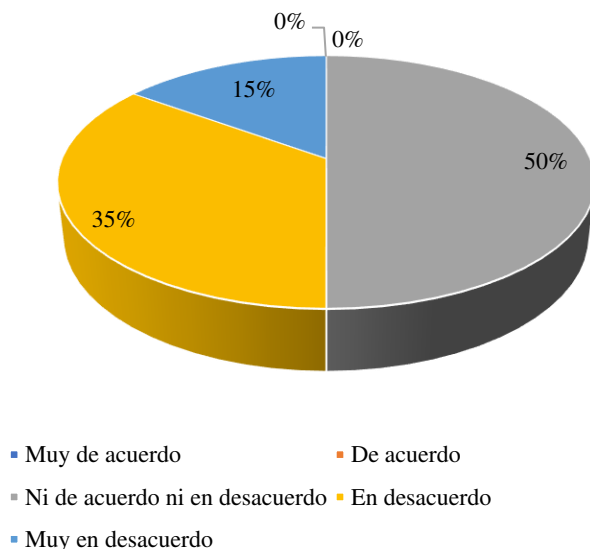
Pregunta 2. ¿Considera que el poder de dirección del empleador es un derecho absoluto en la relación laboral?

Tabla 2.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	00.00%
De acuerdo	0	00.00%
Indiferente	10	50.00%
En desacuerdo	7	35.00%
Muy en desacuerdo	3	15.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 2



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 2 figura 2, sobre la percepción del poder de dirección del empleador como derecho absoluto en la relación laboral, se obtuvo como resultado que el 50% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 35% está en desacuerdo y el 15% está muy en desacuerdo; no encontrándose respuestas sobre de acuerdo y muy de acuerdo.

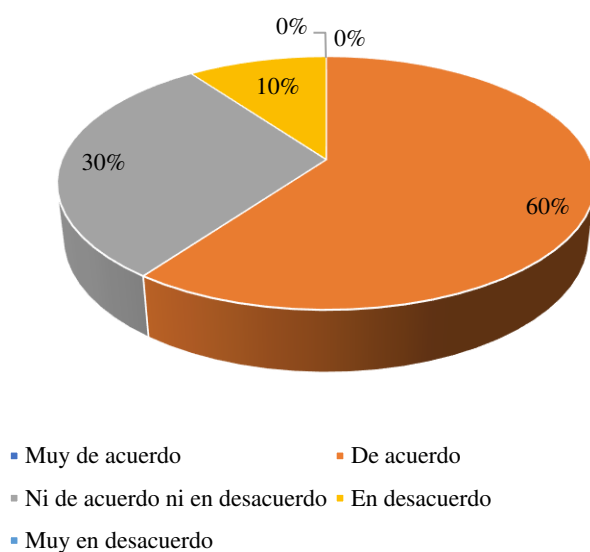
Ítem 3. ¿Considera que el acceso del empleador al correo institucional del trabajador lesiona el derecho al secreto de las comunicaciones?

Tabla 3.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	00.00%
De acuerdo	12	60.00%
Indiferente	6	30.00%
En desacuerdo	2	10.00%
Muy en desacuerdo	0	00.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 3.



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 3 figura 3, sobre la percepción del acceso al correo institucional que lesiona el derecho al secreto de las comunicaciones, se obtuvo como resultado que el 60% está de acuerdo, el 30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% está en desacuerdo; no encontrándose respuestas acerca de muy de acuerdo y muy en desacuerdo.

OE2. Identificar los límites del poder de dirección del empleador frente al acceso a correos electrónicos personales o institucionales del trabajador y la utilización de medios probatorios obtenidos de forma irregular.

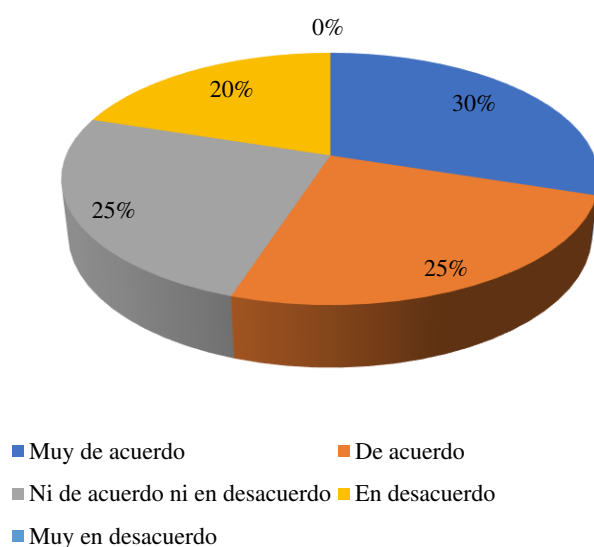
Ítem 4. ¿Considera que la revisión de la información del trabajador con fines empresariales afecta el derecho al secreto de las comunicaciones del trabajador?

Tabla 4.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	6	30.00%
De acuerdo	5	25.00%
Indiferente	5	25.00%
En desacuerdo	4	20.00%
Muy en desacuerdo	0	00.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 4.



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 4 figura 4, sobre la percepción de la revisión de información del trabajador como fin institucional de la empresa, se obtuvo como resultado que el 30% está muy de acuerdo, el 25% de acuerdo, el 25 % ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% en desacuerdo; no encontrándose respuestas acerca de muy en desacuerdo.

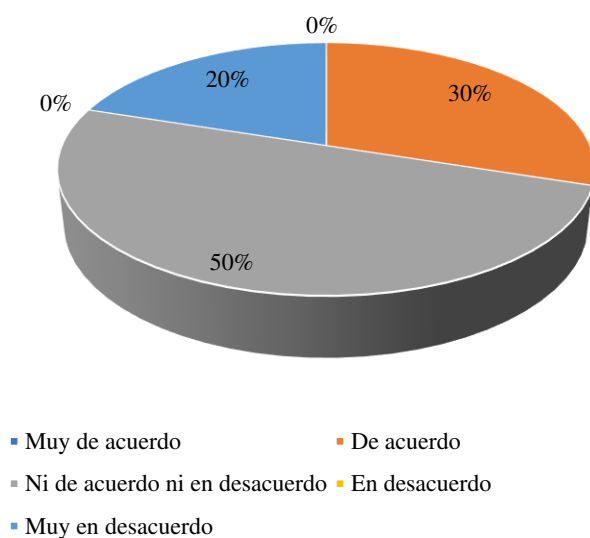
Ítem 5. ¿Considera que el empleador tiene derecho a revisar las comunicaciones del trabajador realizadas a través de los dispositivos institucionales?

Tabla 5.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	00.00%
De acuerdo	6	30.00%
Indiferente	10	50.00%
En desacuerdo	0	00.00%
Muy en desacuerdo	4	20.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 5.



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 5 y figura 5, sobre la percepción del derecho del empleador a revisar todas las comunicaciones realizadas a través de dispositivos institucionales por ser de su propiedad, se obtuvo que el 30% está de acuerdo, el 50% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% está muy en desacuerdo; no encontrándose respuestas acerca de muy de acuerdo y muy en desacuerdo.

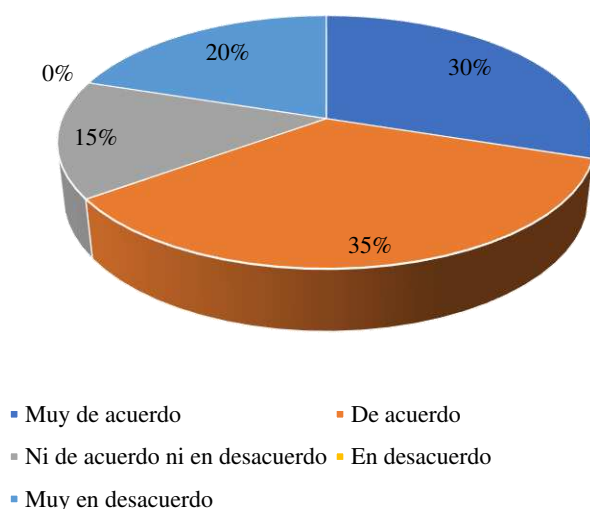
Ítem 6. ¿Considera que el derecho del trabajador al secreto de sus comunicaciones prevalece sobre el poder fiscalización del empleador?

Tabla 6.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	6	30.00%
De acuerdo	7	35.00%
Indiferente	3	15.00%
En desacuerdo	0	00.00%
Muy en desacuerdo	4	20.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 6.



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 6 y figura 6, sobre la percepción de la prevalencia del derecho al secreto de las comunicaciones ante el derecho al poder de fiscalización del empleador, se obtuvo como resultado que el 30% está muy de acuerdo, el 35% está de acuerdo, el 15% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% muy en desacuerdo; no encontrándose respuestas acerca de en desacuerdo.

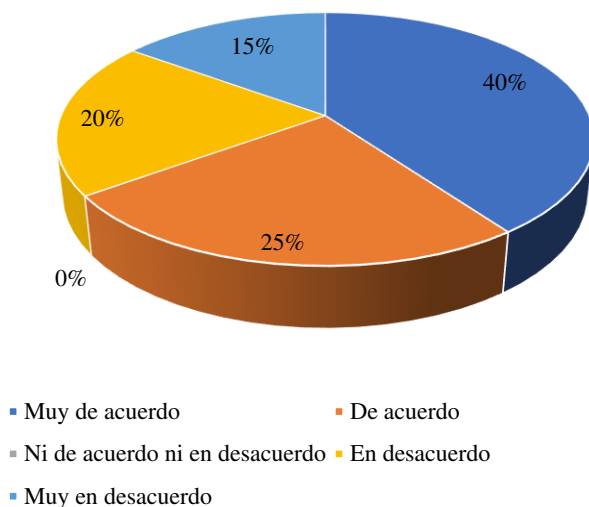
Ítem 7. ¿Considera que el empleador realiza abuso de autoridad al revisar la comunicación interinstitucional del trabajador para encontrar faltas que justifiquen un despido?

Tabla 7.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	40.00%
De acuerdo	5	25.00%
Indiferente	0	00.00%
En desacuerdo	4	20.00%
Muy en desacuerdo	3	15.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 7



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 7 figura 7, sobre la percepción del abuso de autoridad del empleador al revisar la información del trabajador para encontrar faltas que justifiquen el despido, se obtuvo como resultado que el 40% está muy de acuerdo, el 25% está de acuerdo, 20% está en desacuerdo y el 15% muy en desacuerdo; no encontrándose respuestas acerca de ni en acuerdo ni en desacuerdo.

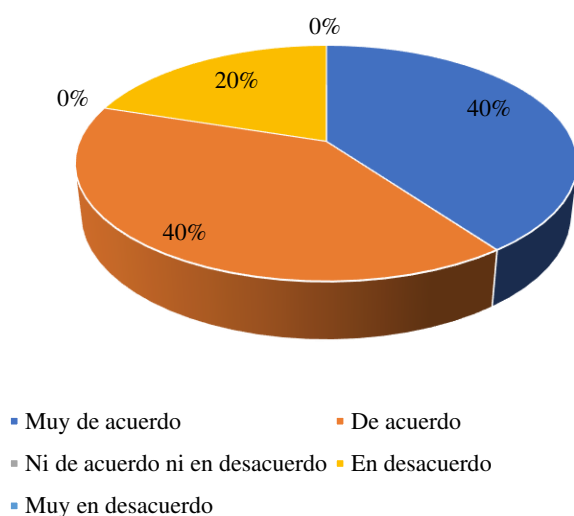
Ítem 8. ¿Considera que es prueba irregular la información obtenida de las comunicaciones del trabajador sin su autorización?

Figura 8.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	40.00%
De acuerdo	8	40.00%
Indiferente	0	00.00%
En desacuerdo	4	20.00%
Muy en desacuerdo	0	00.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Gráfico 8.



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 8 figura 8, sobre la percepción de la prueba irregular obtenida de las comunicaciones del trabajador, se obtuvo como resultado que el 40% está muy de acuerdo, el 40% está de acuerdo y el 20% está en desacuerdo; no encontrándose respuestas de ni de acuerdo ni en desacuerdo.

OE3. Examinar los actos de control o supervisión del empleador conforme a las normas legales establecidas.

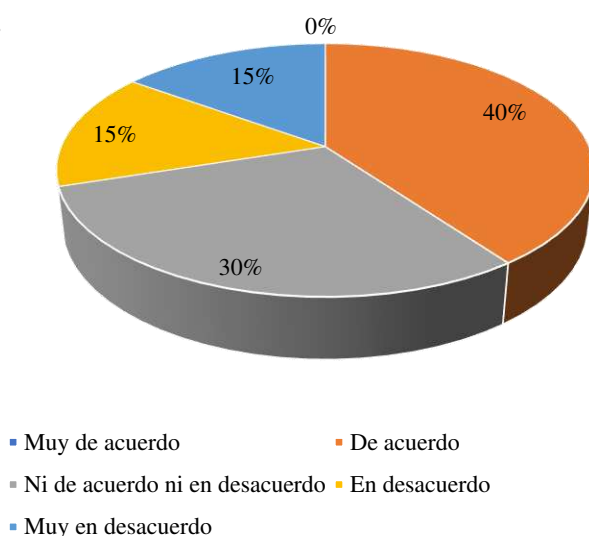
Ítem 9. ¿Considera que el artículo 59 de la Constitución y el artículo 9 del Decreto Legislativo N.º 728 constituyen una base legal que permite justificar la revisión de la información digital proveniente de las comunicaciones del trabajador?

Tabla 9.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	00.00%
De acuerdo	8	40.00%
Indiferente	6	30.00%
En desacuerdo	3	15.00%
Muy en desacuerdo	3	15.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 9.



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 9, figura 9, sobre la percepción respecto a si los artículos 59 de la Constitución y 9 del Decreto Legislativo N.º 728 constituyen un fundamento legal que permite al empleador realizar actos de supervisión sobre la información digital proveniente de las comunicaciones del trabajador, se obtuvo como resultado que el 40% de los encuestados está de acuerdo, el 30% se mostró indiferente, el 15% en desacuerdo y el 15% muy en desacuerdo, no registrándose respuestas en la opción muy de acuerdo.

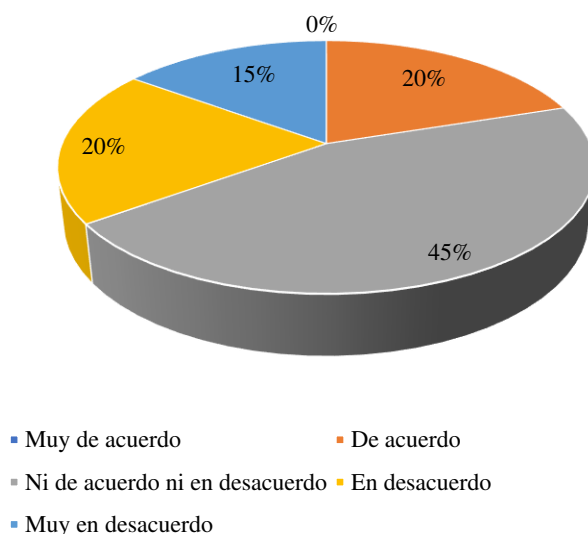
Ítem 10. ¿Considera que la información obtenida de mensajes o conversaciones del trabajador solo puede ser utilizada como medio probatorio en los procedimientos de despido si cuenta con autorización judicial, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N.º 05532-2014-PA/TC?

Tabla 10.

Escala de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	00.00%
De acuerdo	4	20.00%
Indiferente	9	45.00%
En desacuerdo	4	20.00%
Muy en desacuerdo	3	15.00%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Figura 10.



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2025).

Interpretación: Conforme a los datos encontrados en la tabla 10, figura 10, sobre la percepción respecto a si la información obtenida de los mensajes o conversaciones del trabajador solo puede ser utilizada como medio probatorio en los procedimientos de despido cuando exista autorización judicial, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N.º 05532-2014-PA/TC, se obtuvo como resultado que el 20% de los encuestados está de acuerdo, el 45% se mostró indiferente, el 20% en desacuerdo y el 15% muy en desacuerdo, no registrándose respuestas en la opción muy de acuerdo.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general se determinó la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima, 2025. Los resultados evidenciaron que la fiscalización de los medios tecnológicos asignados por el empleador sin límites claros es percibida por los encuestados como una posible afectación en la esfera privada del trabajador, constituyendo una vulneración al secreto de las comunicaciones. Esta percepción reflejó la necesidad de equilibrar la libertad de empresa, reconocida en el artículo 59 de la Constitución, con la protección del derecho fundamental a la inviolabilidad del secreto de las comunicaciones dispuesto en el artículo 2 inc. 10 de la constitución política del Perú en concordancia con el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que prohíbe injerencias arbitrarias en la correspondencia; el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que protege la vida privada y la honra frente a intromisiones ilegales; así como el convenio 111 de la OIT sobre las condiciones de trabajo, que refuerzan la protección de las comunicaciones y la dignidad de los trabajadores en el ámbito laboral.

Asimismo, se observó que el acceso a correos electrónicos o comunicaciones realizadas a través de dispositivos institucionales debe estar claramente delimitado, evitando la vulneración de la privacidad del trabajador y asegurando que cualquier supervisión se realice de forma legítima, proporcional y con respeto al secreto de las comunicaciones. La percepción de los encuestados indicó que la falta de regulaciones precisas sobre estas prácticas genera incertidumbre legal y riesgo de abuso de autoridad por parte del empleador.

Es de precisar que el Tribunal Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha reforzado la necesidad de proteger las comunicaciones del trabajador frente a revisiones no autorizadas, señalando que la información obtenida sin consentimiento no puede ser utilizada como prueba en procedimientos disciplinarios o de despido. Este precedente subraya la importancia de un marco legal que limite el ejercicio del poder de dirección y garantice la protección efectiva del secreto de las comunicaciones, asegurando un equilibrio entre la facultad de supervisión empresarial y los derechos fundamentales del trabajador.

De esta forma, el objetivo general se cumplió al demostrar que la perspectiva constitucional y laboral exige establecer límites claros al poder de dirección del empleador, con el fin de

salvaguardar el secreto de las comunicaciones y garantizar un balance justo entre la libertad de empresa y los derechos fundamentales del trabajador.

Al respecto, Vivas (2021) refiere que la protección efectiva del derecho al secreto de las comunicaciones en el entorno laboral representa una tarea prioritaria del Derecho del Trabajo actual. Corresponde al legislador, y en especial a los jueces y tribunales constitucionales, garantizar que dicho derecho no sea vulnerado bajo pretextos de control empresarial.

Los datos obtenidos al ser comparados con lo encontrado por Torres (2024) quien realizó un trabajo de investigación denominado “Límites al poder de dirección del empleador en el ámbito del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras para una debida utilización de la inteligencia artificial”, y que concluyó, la implementación por parte del empleador de sistemas que hacen uso de la IA para ejercer el control y monitoreo de las personas trabajadoras es una situación actual y latente, que, plantea desafíos significativos en términos de protección de datos y protección del derecho a la intimidad. A medida que la tecnología avanza, es necesario establecer límites claros para garantizar que los trabajadores no se vean vulnerados en sus derechos fundamentales. La legislación actual, la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, N° 8968, y su reglamento resultan insuficientes para proteger el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras frente al poder de dirección que pueden realizar los empleadores a través de la inteligencia artificial, debido a que no establece limitaciones para el empleador de manera clara, y si lo hace, establece una serie de excepciones que en el contexto de la subordinación jurídica, elemento básico de la relación laboral, son fácilmente ignoradas o inaplicadas. Evidenciaron similitud en que se hace necesario establecer lineamientos concretos que delimiten el alcance de la supervisión empresarial sin afectar la esfera privada del trabajador, asegurando que el ejercicio del poder de dirección respete los principios constitucionales y laborales vigentes.

Con estos resultados, se afirma que la perspectiva constitucional y laboral reconoce la preeminencia de los derechos fundamentales del trabajador sobre un ejercicio absoluto del poder de dirección. La ausencia de límites claros puede generar vulneraciones al secreto de las comunicaciones, a la intimidad y a la dignidad del trabajador, evidenciando la necesidad de establecer regulaciones precisas que armonicen la libertad de empresa con la protección del derecho al secreto y a la privacidad de las comunicaciones en el ámbito laboral.

En consecuencia, los hallazgos confirmaron la hipótesis planteada, al demostrar que la perspectiva constitucional y laboral reconoce límites al poder de dirección del empleador cuando este afecta el secreto de las comunicaciones del trabajador. Los resultados evidenciaron que la fiscalización sin parámetros definidos vulnera derechos fundamentales, reforzando la necesidad de un control legítimo y proporcional. De este modo, tanto la hipótesis como los resultados coinciden en destacar la importancia de equilibrar la libertad de empresa con la protección de la intimidad, dignidad y secreto de las comunicaciones del trabajador.

De acuerdo con el primer objetivo específico se analizó el marco constitucional que garantiza el derecho al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral, los resultados obtenidos reflejaron una posición clara de los encuestados frente a la fiscalización de medios tecnológicos por parte del empleador. El 65% manifestó estar muy de acuerdo y el 35% de acuerdo en que el poder de dirección afectaba la esfera íntima personal del trabajador cuando se fiscalizan los medios tecnológicos sin límites claros, lo que evidenció una unanimidad del 100% en considerar dicha práctica como una afectación en la esfera personal del trabajador. Este hallazgo constituyó el resultado más relevante, ya que mostró un consenso absoluto sobre la necesidad de que el poder de dirección contara con límites claros para no vulnerar el secreto de las comunicaciones.

Respecto a la consideración del poder de dirección del empleador como un derecho absoluto en la relación laboral, los encuestados adoptaron una postura crítica: un 50% se mostró neutral, mientras que un 35% estuvo en desacuerdo y un 15% muy en desacuerdo, sin registrarse respuestas en los niveles de acuerdo. Este resultado reveló que, aunque existió una porción significativa de neutralidad, la tendencia predominante fue negar que el poder de dirección tuviera carácter absoluto, lo cual coincidió con la perspectiva constitucional que imponía límites para salvaguardar derechos fundamentales.

Sobre el acceso del empleador al correo institucional del trabajador, un 60% estuvo de acuerdo en que dicha práctica lesiona el secreto de las comunicaciones, mientras que un 30% se mantuvo neutral y un 10% estuvo en desacuerdo. Aunque no se observó unanimidad, la mayoría reconoció esta acción como una vulneración de derechos, lo que reforzó la necesidad de contar con mecanismos claros que definieran los límites del acceso a la información, incluso tratándose de dispositivos institucionales.

El derecho al secreto de las comunicaciones se encuentra garantizado en el artículo 2 inciso 10 de la Constitución, y guarda estrecha relación con el inciso 7 del mismo artículo que reconoce la intimidad personal y con el artículo primero del texto constitucional que reconoce a la dignidad como derecho inherente a toda persona. A su vez, el artículo 59 establece la libertad de empresa, que permite al empleador dirigir y organizar su negocio, pero dentro de un marco que respete los derechos fundamentales del trabajador, generando un equilibrio constitucional entre la facultad de dirección y la protección de las comunicaciones, en concordancia con el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que prohíbe injerencias arbitrarias en la correspondencia; el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que protege la vida privada y la honra frente a intromisiones ilegales; así como los Convenios 98 y 111 de la OIT, que refuerzan la protección de las comunicaciones y la dignidad de los trabajadores en el ámbito laboral.

Al respecto Mejía (2021) señala, el derecho al secreto de las comunicaciones se configura como un derecho fundamental inespecífico, es decir, un derecho reconocido a toda persona, el cual se conserva plenamente dentro de la relación laboral.

Los datos obtenidos al ser comparados con lo encontrado por Rodríguez (2025) quien realizó un trabajo de investigación denominado “Los límites a la facultad directriz del empleador en el monitoreo de las comunicaciones a partir de la utilización del test de ponderación”, y que concluyó, el poder de dirección del empleador encuentra su justificación en nuestra misma Carta Magna, la cual estipula y garantiza la libertad de empresa, entendiendo que, en aras de garantizar tal, es que el empleador puede dirigir el modo, forma y lugar de la prestación de servicios de los trabajadores. Dentro de la teoría amplia del poder de dirección, la cual es la más acogida por la doctrina y es en la que hemos basado la presente investigación, encontramos tres vertientes, el poder de dirección estrictu sensu, el poder de sanción y el poder de fiscalización. Ahora bien, la facultad directriz del empleador no es ilimitada, tal como lo establece de manera tajante nuestra Constitución Política, toda relación laboral debe respetar los derechos fundamentales del trabajador, garantizando su dignidad; por lo que, el poder de dirección está sujeto a restricciones. Evidenciaron similitud en que los derechos a los trabajadores se encuentran vinculados a los derechos inherentes a la dignidad reconocidos en la constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos, el cual tiene conexión con el derecho al secreto de las comunicaciones

Con estos resultados se afirma que existe una percepción consolidada sobre la importancia del secreto de las comunicaciones como derecho fundamental del trabajador. La falta de límites claros en el ejercicio del poder de dirección del empleador puede generar vulneraciones a este derecho, evidenciando la necesidad de establecer regulaciones precisas que armonicen la libertad de empresa y las comunicaciones del trabajador.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se identificó los límites del poder de dirección del empleador frente al acceso a correos electrónicos personales o institucionales del trabajador y la utilización de medios probatorios obtenidos de forma irregular, los resultados evidenciaron que los encuestados percibieron la revisión de la información del trabajador con fines empresariales como una práctica que podía afectar el derecho al secreto de las comunicaciones. En este sentido, un 30% manifestó estar muy de acuerdo y un 25% de acuerdo, lo que representó un 55% de aceptación sobre la afectación de este derecho; mientras que un 25% se mostró neutral y un 20% en desacuerdo, lo cual reveló que, aunque existió cierto grado de dispersión en las respuestas, predominó la idea de que la fiscalización con fines corporativos ponía en riesgo la privacidad de las comunicaciones del trabajador.

Respecto a la facultad del empleador para revisar las comunicaciones realizadas a través de dispositivos institucionales, los resultados mostraron que un 50% se mantuvo neutral, un 30% estuvo de acuerdo y un 20% muy en desacuerdo. Este escenario reflejó la existencia de posturas divididas, donde, si bien un sector aceptó el control basado en la propiedad de los equipos, la proporción de respuestas negativas evidenció la preocupación de los encuestados por la necesidad de establecer límites normativos que precisaran hasta dónde podía llegar la supervisión sin afectar derechos fundamentales.

En cuanto a la prevalencia del derecho al secreto de las comunicaciones frente al poder de fiscalización del empleador, un 30% se mostró muy de acuerdo y un 35% de acuerdo, lo que sumó un 65% en favor de la primacía de este derecho, frente a un 15% neutral y un 20% muy en desacuerdo. Este hallazgo ratificó que, para la mayoría, el secreto de las comunicaciones debía prevalecer sobre las facultades de control del empleador, en coherencia con la interpretación constitucional de los derechos fundamentales.

Sobre el posible abuso de autoridad del empleador al revisar la comunicación interinstitucional del trabajador para justificar un despido, un 40% estuvo muy de acuerdo y

un 25% de acuerdo, alcanzando un 65% de respaldo a la existencia de esta práctica abusiva; mientras que un 20% se mostró en desacuerdo y un 15% muy en desacuerdo. Este resultado constituyó el hallazgo más relevante, ya que evidenció que la mayoría de los encuestados percibieron que la revisión de las comunicaciones del trabajador con fines de despido afecta directamente el derecho al secreto de las comunicaciones y, con ello, compromete la dignidad y la privacidad del trabajador.

Con respecto a la consideración de prueba irregular de la información obtenida de las comunicaciones del trabajador sin su autorización, un 40% estuvo muy de acuerdo y otro 40% de acuerdo, alcanzando un 80% de coincidencia en que esta práctica constituye una vulneración al derecho fundamental al secreto de las comunicaciones; mientras que solo un 20% se mostró en desacuerdo. Este resultado reflejó una posición mayoritaria respecto a la irregularidad de pruebas obtenidas mediante actos de fiscalización sin consentimiento, lo que resalta la necesidad de delimitar normativamente el ejercicio del poder de dirección para evitar afectaciones a las comunicaciones del trabajador.

El artículo 59 de la Constitución, que reconoce el ejercicio de la libertad de empresa, se encuentra limitada por el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. El derecho al secreto de las comunicaciones y a la privacidad de la esfera personal se encuentran protegidas por tratados internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Asimismo, los convenios de la OIT, especialmente el Convenio N.º 111 sobre las condiciones de trabajo, refuerzan la obligación de garantizar condiciones laborales justas sin vulnerar derechos fundamentales.

Al respecto, Muñoz (2024) menciona, el poder de dirección del empleador está respaldado por la Constitución y la ley. Aunque le permite gestionar el trabajo de sus empleados, este poder tiene límites: no puede afectar la vida personal del trabajador ni vulnerar sus derechos fundamentales.

Los datos obtenidos al ser comparados con Arenas (2025) quien realizó un trabajo de investigación denominado “El derecho del empleado a la privacidad frente al derecho del empleador a monitorear el correo electrónico en el lugar del trabajo”, y que concluyó, para lograr un equilibrio adecuado entre estos derechos, el empleador debe implementar políticas claras de monitoreo, informando adecuadamente a los trabajadores sobre las condiciones de uso del correo electrónico laboral, los motivos legítimos para su fiscalización y las

consecuencias del uso indebido. Además, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborar lineamientos normativos para asegurar la protección de los derechos fundamentales del trabajador en este ámbito. Evidenciaron similitud en que se deben crear lineamientos jurídicos pertinentes para el ejercicio práctico del poder dirección del empleador sin vulnerar el derecho al secreto y la privacidad de las comunicaciones del trabajador.

Con estos resultados se afirma que existe una percepción consolidada sobre la necesidad de establecer límites claros en el acceso del empleador a la información del trabajador. La ausencia de regulaciones precisas puede generar conflictos entre la libertad de empresa y la protección de los derechos fundamentales, evidenciando la importancia de normar de manera equilibrada la supervisión de las comunicaciones del trabajador.

De acuerdo con el tercer objetivo específico se examinó los actos de control o supervisión del empleador conforme a las normas legales establecidas, los resultados evidenciaron percepciones diversas respecto a la validez y los límites del acceso del empleador a la información digital proveniente de las comunicaciones.

En cuanto a la percepción sobre si los artículos 59 de la Constitución y 9 del Decreto Legislativo N.º 728 constituyen un fundamento legal que permite al empleador realizar actos de supervisión sobre la información digital de las comunicaciones del trabajador, se observó que el 40% de los encuestados estuvo de acuerdo, el 30% se mostró indiferente, el 15% en desacuerdo y el 15% muy en desacuerdo. Estos resultados reflejaron una dispersión de opiniones, lo que sugiere que no existe un consenso claro sobre la suficiencia normativa que legitime este tipo de supervisión, evidenciándose la necesidad de precisar los alcances legales del poder de dirección del empleador a fin de no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

Respecto a la percepción sobre la utilización de mensajes o conversaciones del trabajador como medio probatorio en los procedimientos de despido, conforme a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia N.º 05532-2014-PA/TC, el 45% manifestó una posición indiferente, el 20% estuvo de acuerdo, el 20% en desacuerdo y el 15% muy en desacuerdo. Estos resultados evidencian que no existe una postura mayoritaria definida sobre la necesidad de contar con autorización judicial para el uso de esta información, lo que revela

una falta de claridad sobre el rol del control judicial en la protección del derecho a la intimidad del trabajador y la confidencialidad de sus comunicaciones.

Si bien la Constitución reconoce el derecho del empleador a organizar, dirigir y controlar su empresa, dicho poder no es absoluto, sino que debe ejercerse respetando los derechos fundamentales del trabajador. En ese sentido, toda medida de supervisión empresarial debe ser razonable, proporcional y con finalidad legítima, de manera que se preserve la privacidad y se eviten actos arbitrarios. El Tribunal Constitucional, en la sentencia N.º 05532-2014-PA/TC, ha precisado que el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones protege también el correo electrónico institucional del trabajador. El acceso a su contenido sin autorización constituye una vulneración de derechos fundamentales, y la información obtenida de manera irregular no puede ser utilizada como prueba en un procedimiento disciplinario o de despido.

Al respecto, Degalne (2023) indica, es preciso tener en cuenta que el poder de dirección no es absoluto, en ese sentido, esta facultad debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y la legislación laboral, esto con la finalidad de no ocasionar un verdadero perjuicio a la dignidad del trabajador.

Los datos obtenidos al ser comparados con lo encontrado por Aylas y Ubillus (2022) quienes realizaron un trabajo denominado “El poder de dirección del empleador frente al derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa privada JRC ingeniería y construcción S.A.C, 2018”, y que concluyeron, las medidas adoptadas por el empleador en el ejercicio de su poder de dirección afectan el derecho a la intimidad del trabajador de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018. El ingreso sin consentimiento del trabajador a los correos electrónicos corporativos entregados por el empleador vulnera el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores de la empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2018. El poder de dirección tan igual como otros derechos no son absolutos en la medida que su empleo o uso no puede transgredir el ejercicio de derechos inespecíficos de los trabajadores. Evidenciaron similitud en el sentido que la intromisión en los correos electrónicos de los trabajadores vulnera de forma indubitable el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones.

Con estos resultados se afirma que existe una percepción consolidada sobre la necesidad de establecer mecanismos legales claros para limitar el acceso del empleador a las comunicaciones del trabajador. La falta de regulaciones precisas puede generar vulneraciones a derechos fundamentales y permitir abusos de autoridad.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo General se determinó la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025. Se concluyó que la fiscalización de los medios tecnológicos asignados por el empleador, cuando se realiza sin límites claros, es percibida como una vulneración al secreto de las comunicaciones del trabajador. Los resultados evidenciaron la necesidad de armonizar la libertad de empresa reconocida en el artículo 59 de la Constitución con los derechos fundamentales contemplados en el artículo 2 incisos 10, referidos al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones. En el plano internacional, este hallazgo encontró respaldo en el art. 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el art. 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el convenio 111 de la OIT, que obligan a los Estados a garantizar condiciones de trabajo que no transgredan la esfera privada de los trabajadores en aras del respeto del derecho fundamental a la inviolabilidad al secreto a las comunicaciones.

Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis planteada, pues evidenciaron que el poder de dirección del empleador encuentra límites cuando afecta el secreto de las comunicaciones del trabajador. Del mismo modo, se resaltó que toda fiscalización debe realizarse dentro de parámetros legítimos y proporcionales, en concordancia con la perspectiva constitucional y laboral que exige respetar los derechos fundamentales incluso en el uso de herramientas tecnológicas asignadas en el trabajo.

De acuerdo con el primer objetivo específico se analizó el marco constitucional que garantiza el derecho al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral. Se concluyó que los encuestados percibieron como ilegítima la fiscalización empresarial sin límites definidos, lo que confirma que el poder de dirección del empleador no puede ejercerse de manera absoluta. Estos resultados reflejaron la importancia de garantizar la privacidad del trabajador frente a controles excesivos, ya que el artículo 2 inciso 10 de la Constitución protege la inviolabilidad de las comunicaciones, vinculado con la dignidad de toda persona reconocida en el artículo 1. Asimismo, la normativa constitucional y laboral refuerza que el ejercicio del poder de dirección debe respetar el contenido esencial de los derechos fundamentales, consolidando la primacía de la dignidad humana sobre los intereses del empleador.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se identificó los límites del poder de dirección del empleador frente al acceso a correos electrónicos personales o institucionales del trabajador y la utilización de medios probatorios obtenidos de forma irregular. Se concluyó que la mayoría de encuestados coincidió en que el acceso a correos electrónicos institucionales o personales sin consentimiento vulnera la privacidad y el secreto de las comunicaciones, incluso cuando los dispositivos pertenecen a la empresa. Asimismo, se advirtió que la utilización de información obtenida de forma irregular de las comunicaciones del trabajador constituye un riesgo de abuso de autoridad y genera inseguridad jurídica. En este sentido, se afirmó que cualquier control empresarial debe realizarse bajo criterios de proporcionalidad, razonabilidad y finalidad legítima, lo que coincide con los estándares internacionales y con la obligación del Estado de garantizar condiciones de trabajo justas.

De acuerdo con el tercer objetivo específico se examinó los actos de control o supervisión del empleador conforme a las normas legales establecidas. Se concluyó que los encuestados consideraron que el acceso del empleador a la información digital proveniente de las comunicaciones del trabajador con fines de despido constituye una práctica indebida, por cuanto vulnera la dignidad del trabajador y el derecho a la inviolabilidad y al secreto de sus comunicaciones. El Tribunal Constitucional del Perú, en la sentencia N.º 05532-2014-PA/TC, ha precisado que el acceso no autorizado a los correos electrónicos institucionales infringe el derecho al secreto de las comunicaciones y que la información obtenida de manera irregular carece de validez legal, siendo inadmisibles en los procedimientos disciplinarios o de despido. En consecuencia, los resultados evidencian la necesidad de contar con un marco normativo más preciso y garantista, que establezca límites claros al poder de dirección del empleador y asegure que toda medida de supervisión se ejerza en equilibrio con los derechos fundamentales del trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL): Implementar lineamientos de fiscalización que incluyan el respeto al secreto de las comunicaciones del trabajador y la regulación del uso de equipos corporativos. Dichos lineamientos deben alinearse con la Constitución, la jurisprudencia nacional y los estándares internacionales, garantizando que cualquier revisión se limite a casos estrictamente justificados y con autorización del trabajador o de la autoridad competente.
2. Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): Promover estudios comparativos en distintos sectores y tipos de empresas para identificar cómo varían las prácticas y percepciones respecto a los límites del poder de dirección y la protección del secreto de las comunicaciones. Los resultados permitirán elaborar políticas públicas que fortalezcan la protección de los derechos laborales sin menoscabar la gestión empresarial.
3. A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH Católica): Incentivar investigaciones académicas sobre la relación entre el poder de dirección del empleador y el secreto de las comunicaciones del trabajador. Dichos estudios pueden aportar insumos para el debate doctrinal y jurídico, así como para la elaboración de propuestas normativas que busquen equilibrar la dirección empresarial con el respeto de los derechos fundamentales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba Villaverde, A. (2023). *Derecho a la intimidad en las relaciones laborales. Especial referencia a la videovigilancia* [tesis de licenciatura]. Universidad Pontificia Comillas.
<http://hdl.handle.net/11531/70954>
- Alvarado Aguirre, N., Solórzano Ordoñez, J., & Martínez Pérez, O. (2024). El derecho a la intimidad en el entorno laboral, desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Lex*, 7(27), 1625-1639.
<https://orcid.org/0000-0001-6295-2216>
- Arenas, I. (2025). *El derecho del empleado a la privacidad frente al derecho del empleador a monitorear el correo electrónico en el lugar del trabajo* [Tesis de maestría]. Universidad Andina del Cuzco.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/d4eb0802-472b-4804-b5f9-6249e3802ec8/content>
- Arévalo Vela, J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral*. Jurista Editores.
<https://institutorambell.blogspot.com/2021/02/tratado-de-derecho-laboral-javier.html>
- Arispe Albuquerque, C., Yangali Vicente, J., Guerrero Bejarano, M., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L., & Arellano Sacramento, A. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de post grado*. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Arley Alvarado, A., & Prendas Aguilar, G. (2023). *El derecho a la privacidad e intimidad de las personas colaboradoras en las organizaciones* [tesis de maestría]. Universidad Nacional de Costa Rica.
<http://hdl.handle.net/11056/25706>
- Aylas Zenteno, A., & Ubillus Carranza, F. (2022). *El poder de dirección del empleador frente al derecho a la intimidad del trabajador, en la empresa privada JRC ingeniería y construcción S.A.C, 2018* [tesis de licenciatura]. Universidad Peruana Los Andes.
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/5145>

- Boza Pro, G. (2020). *Derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
<https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/lo-esencial-del-derecho/1160-Derecho-del-trabajo.html>
- Cabanillas Castañeda, R. (2025). *El derecho a la desconexión digital como límite a la facultad de dirección del empleador en la modalidad presencial del sector público y privado laboral peruano* [tesis de maestría]. Universidad nacional de cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7923/Tesis%20Raphael%20Cabanillas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro Bejarano, A., Guevara Dongo, K., & Jara Urday, R. (2024). *Ejercicio del poder de dirección del empleador: análisis de sentencias casatorias publicadas el 2020 y 2021* [tesis de licenciatura]. Universidad Continental.
- Chanamé Arriola, J. (2021). *¿Qué es y qué estudia el derecho laboral?* Lp pasión por el derecho.
<https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>
- Deglane soto, A. (11 de Setiembre de 2023). *El poder de dirección del empleador y la subordinación del trabajador en la relación laboral*. Lp. Pasión por el derecho.
<https://lpderecho.pe/poder-direccion-empleador-subordinacion-trabajador-relacion-laboral/#:~:text=El%20poder%20de%20direcci%C3%B3n%20del%20empleador%20encuentra%20respaldo%20constitucional%20como,todas%20las%20facultades%20de%20dirigir%2C>
- El Congreso Constituyente del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. El Peruano.
<https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html>
- Fernández Toledo, R. (2020). Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de derecho*, 87(245), 51-97.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2019000100051>
- Galvis Cano, L., & Pesca Mesa, D. (2020). Límites del tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral frente al uso de las tecnologías de la información y comunicación en la era digital. *Iusta* (52), 51-76.
<https://doi.org/10.15332/25005286.5482>

- Gil Moyano, A. (2020). *Teletrabajo: equilibrio entre control empresarial y privacidad de los trabajadores*. Telefonica Tech.
<https://telefonicatech.com/blog/teletrabajo-equilibrio-control-empresarial-privacidad-trabajadores-2>
- Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hadi Mohamed, M., Martel Carranza, C., Huayta Meza, F., Rojas León, C., & Arias Gonzáles, J. (2023). *INUDI Perú*.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill - educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Izquierdo Ávila, M. (2020). *El Derecho a la intimidad y protección de datos del trabajador en el ámbito laboral frente a la utilización de sistemas de vigilancia empresarial* [tesis de licenciatura]. Universidad de Cuenca.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34667>
- Jiménez Silva, C., Ramírez Sarmiento, X., & Charre Quispe, M. (2022). El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores. *Giuristi: Revista De Derecho Corporativo*, 3(5), 29-51.
<https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04>
- Lopez Lopez, E. (2022). *Redefinición de la Relación laboral: Análisis del Trabajo en las plataformas digitales de Servicios. Un enfoque de justicia y equidad* [tesis de doctorado]. Universidad de Barcelona.
<https://www.tdx.cat/handle/10803/687698#page=1>
- Mejía Silva, N. (2021). Derecho Laboral: Importancia de los derechos inespecíficos. *Enfoque derecho*, 1-13.
<https://enfoquederecho.com/derecho-laboral-importancia-de-los-derechos-inespecificos/>

- Muñoz Flores, D. (2024). La facultad de fiscalización del empleador y el impacto en las nuevas tecnologías de la información y comunicación. *Perspectivas en la Defensa Jurídica del Estado* (2), 10-15.
<https://goo.su/Cs4L>
- Ochoa, J. (2024). *El derecho al secreto de las comunicaciones del trabajador como Límite al poder de Dirección del Empleador en la Relación Laboral. A Propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC* [Tesis para optar el título]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/2505521?locale=es>
- Pacheco Zerga, L. (2020). Las Fuentes del derecho del trabajo. *Revista de derecho*, 21(1), 1-39.
<https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2058>
- Presidente de la republica del Perú. (1991). *Decreto legislativo N° 728 - Ley de productividad y competitividad laboral*. El Peruano.
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>
- Rodriguez Carrasco, A. (2025). *Los límites a la facultad directriz del empleador en el monitoreo de las comunicaciones a partir de la utilización del test de ponderación* [tesis de licenciatura]. Universidad Católica de Santa María.
<https://hdl.handle.net/20.500.12920/15334>
- Sánchez Castro, I. (2024). En búsqueda del equilibrio entre las actividades de vigilancia del empresario y la privacidad del trabajador en la era digital. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 340-357.
https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1405
- Santos, M. (2025). *Nuestro Estudio Contable en Uruguay presenta: el poder de control del empleador en el marco de las nuevas tecnologías*. Bachini consultores:
<https://bachini.com.uy/el-poder-de-control-del-empleador-en-el-marco-de-las-nuevas-tecnologias/>

- Torres Álvarez, C. (2024). *Límites al poder de dirección del empleador en el ámbito del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras para una debida utilización de la inteligencia artificial* [tesis de licenciatura]. Universidad de Costa Rica.
<https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/items/d6df58a3-3d85-4292-9c6c-805423b3bad4/full>
- Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú : un enfoque teórico - práctico*. Gaceta Jurídica.
<http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=92956>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2001). *Exp. 1124-2001-AA/TC*. El Peruano.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Tribunal Constitucional Peruano. (2012). *Expediente N.º 03146-2012-PA/TC*. El Peruano.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03146-2012-AA.html>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2024). *Reglamento en la Investigación Científica - Versión 001*. ULADECH CATÓLICA.
<https://goo.su/qkBtI>
- Vasquez Mejia, C. (2022). El constitucionalismo y los derechos laborales de los docentes peruanos en la educación básica. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 116-134.
<https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.028>
- Vivas Ponce, M. (2021). De la protección constitucional de derechos laborales inespecíficos La intimidad del trabajador ¿está preparado el TC frente a las nuevas tecnologías? *Laborem* (7), 322-343.
https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/de-la-proteccion-constitucional-de-derechos-laborales-inespecificos-la-intimidad-del-trabajador-esta-preparado-el-tc-frente-a-las-nuevas-tecnologias/

A N E X O S

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar el marco constitucional que garantiza el derecho al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral. - Identificar los límites del poder de dirección del empleador frente al acceso a correos electrónicos personales o institucionales del trabajador y la utilización de medios probatorios. - Examinar los actos de control o supervisión del empleador conforme a las normas legales establecidas. 	<p>La perspectiva constitucional y laboral reconoce que el poder de dirección del empleador tiene límites cuando afecta el secreto de las comunicaciones del trabajador, debiendo respetarse los derechos fundamentales incluso en el ejercicio de la supervisión de herramientas tecnológicas laborales.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador</p> <p>variable 2:</p> <p>Secreto de las comunicaciones del trabajador</p>	<p>Nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptivo <p>Tipo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuantitativo <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transversal - No experimental <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 abogados laboristas <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>Instrumento recojo de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario

Anexo 02. Matriz de operacionalización de la variable

Título: Perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable 1 (independiente): Perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador</p> <p>variable 2 (dependiente): Secreto de las comunicaciones del trabajador</p>	<p>La investigación se desarrollará a través de una encuesta aplicada a 20 abogados laboristas en el distrito judicial de Lima, en 3 dimensiones:</p>	Variable 1	Poder de dirección del empleador	¿Considera que el poder de dirección del empleador afecta la esfera íntima del trabajador cuando fiscaliza los medios tecnológicos asignados sin límites claros?	<p>Ordinal Tipo Likert</p> <p>- Totalmente de acuerdo: 5</p> <p>- De acuerdo: 4</p> <p>- Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3</p> <p>- En desacuerdo: 2</p> <p>- Muy en desacuerdo: 1</p>
		Potestad fiscalizadora sobre herramientas tecnológicas		¿Considera que el poder de dirección del empleador es un derecho absoluto en la relación laboral?	
			Acceso a correos institucionales	¿Considera que el acceso del empleador al correo personal e institucional del trabajador lesiona el derecho al secreto de las comunicaciones?	
				¿Considera que la revisión de la información del trabajador con fines empresariales afecta el derecho al secreto de las comunicaciones del trabajador?	
		Revisión de dispositivos asignados	¿Considera que el empleador tiene derecho a revisar las comunicaciones del trabajador realizadas a través de los dispositivos institucionales?		
			Variable 2	Prevalencia del secreto a las comunicaciones	
		Privacidad de las comunicaciones	Comunicación personal	¿Considera que el empleador realiza abuso de autoridad al revisar la comunicación interinstitucional del trabajador para encontrar faltas que justifiquen un despido?	
				¿Considera que es prueba irregular la información digital obtenida de las comunicaciones del trabajador sin su autorización?	
		Límites al acceso de la información	Revisión de la información digital	¿Considera que el artículo 59 de la Constitución y el artículo 9 del Decreto Legislativo N.º 728 constituyen una base legal que permite justificar la revisión de la información digital proveniente de las comunicaciones del trabajador?	
				Autorización para acceder a las comunicaciones	

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

Instrumento de recolección de información (encuesta)



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

Nombre del encuestador: _____

Lugar donde se aplica: _____

Distrito: _____ Provincia: _____ Región: _____

Fecha: _____ No de cuestionario: _____

ESTIMADOS PROFESIONALES:

El motivo de la siguiente encuesta es conocer tu percepción sobre la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador. La información se utilizará para fines netamente académicos. La encuesta es anónima por lo que te invitamos a contestar con sinceridad.

Datos iniciales:

Edad: _____ años. Sexo: _____ Estado civil: _____

Nivel de estudios: _____

Especialidad: _____

Años de actividad: _____



Instrucciones: Marque con una "X" la respuesta de su preferencia.

La valoración de cada opción es la siguiente:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que el poder de dirección del empleador afecta la esfera íntima del trabajador cuando fiscaliza los medios tecnológicos asignados sin límites claros?					
2. ¿Considera que el poder de dirección del empleador es un derecho absoluto en la relación laboral?					
3. ¿Considera que el acceso del empleador al correo institucional del trabajador lesiona el derecho al secreto de las comunicaciones?					
4. ¿Considera que la revisión de la información del trabajador con fines empresariales afecta el derecho al secreto de las comunicaciones del trabajador?					
5. ¿Considera que el empleador tiene derecho a revisar las comunicaciones del trabajador realizadas a través de los dispositivos institucionales?					
6. ¿Considera que el derecho del trabajador al secreto de sus comunicaciones prevalece sobre el poder fiscalización del empleador?					
7. ¿Considera que el empleador realiza abuso de autoridad al revisar la comunicación interinstitucional del trabajador para encontrar faltas que justifiquen un despido?					
8. ¿Considera que es prueba irregular la información digital obtenida de las comunicaciones del trabajador sin su autorización?					
9. ¿Considera que el artículo 59 de la Constitución y el artículo 9 del Decreto Legislativo N.º 728 constituyen una base legal que permite justificar la revisión de la información digital proveniente de las comunicaciones del trabajador?					
10. ¿Considera que la información obtenida de mensajes o conversaciones del trabajador solo puede ser utilizada como medio probatorio en los procedimientos de despido si cuenta con autorización judicial, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N.º 05532-2014-PA/TC?					

Anexo 04. Validación del instrumento

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Cesar Enrique Goycochea Meléndez	
DNI: 44952895	Edad: 37 años
Teléfono / Celular: 955091076 Correo: cesarenriquegoycocheamelendez@gmail.com	
Título profesional: Licenciado en derecho	
Grado académico: Maestría: (x)	Doctorado: ()
Especialidad: Derecho Constitucional	
Institución en que labora: Abogado litigante independiente	
Identificación del proyecto de investigación: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025	
Autor: Gomez Garcia, Julio Cesar	
Programa académico: Derecho	
 <p>Estudio Jurídico FERRER & TRUJILLO Abogados - Asesores <i>Cesar Enrique Goycochea Meléndez</i> ABOGADO REG CAS N°: 2813</p>	
<hr/>	<hr/>
FIRMA	HUELLA DIGITAL

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

Cesar Enrique Goycochea Meléndez

Presente. -

**Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: GOMEZ GARCIA JULIO CESAR estudiante del programa académico de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025”, y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia lógica
- Matriz de operacionalización de la variable
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma del estudiante
DNI: 41914834

ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025								
Ítem	Variable independiente: perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Potestad fiscalizadora sobre herramientas tecnológicas							
1	Poder de dirección del empleador	X		X		X		
2	Acceso a correos institucionales	X		X		X		
3	Revisión de dispositivos asignados	X		X		X		
	Variable dependiente: Secreto de las comunicaciones del trabajador							
	Dimensión: Privacidad de las comunicaciones							
1	Prevalencia del secreto a las comunicaciones	X		X		X		
2	Comunicación personal	X		X		X		
	Dimensión: Límites al acceso de la información							
1	Revisión de la información digital	X		X		X		
2	Autorización para acceder a las comunicaciones	X		X		X		

Recomendaciones: _____

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Cesar Enrique Goycochea Meléndez **DNI:** 44952895



Estudio Jurídico
FERRER & TRUJILLO
 Abogados Asociados

 Abg. Cesar Enrique Goycochea Meléndez
ABOGADO
 REG CAS N°: 2813

FIRMA



HUELLA

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y apellidos: Nelson Pinedo Bermúdez

DNI: 32960082

Edad: 50 años

Teléfono / Celular: 961175039

Correo:

Título profesional: Licenciado en derecho

Grado académico: Maestría (x) Doctorado: ()

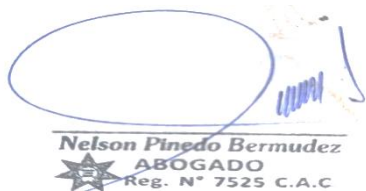
Especialidad: Derecho Constitucional

Institución en la que labora: Abogado litigante

Identificación del proyecto de investigación: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025

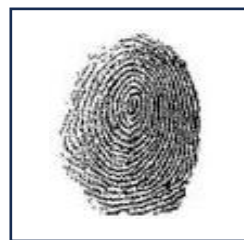
Autor: Gomez Garcia, Julio Cesar

Programa académico: Derecho



Nelson Pinedo Bermúdez
ABOGADO
Reg. N° 7525 C.A.C

FIRMA DEL EXPERTO



HUELLA DIGITAL

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

Nelson Pinedo Bermúdez

Presente. -

**Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: GOMEZ GARCIA JULIO CESAR estudiante del programa académico de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025”, y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia lógica
- Matriz de operacionalización de la variable
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma del estudiante
DNI: 41914834

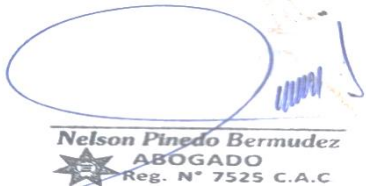
ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025								
Ítem	Variable independiente: perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Potestad fiscalizadora sobre herramientas tecnológicas							
1	Poder de dirección del empleador	X		X		X		
2	Acceso a correos institucionales	X		X		X		
3	Revisión de dispositivos asignados	X		X		X		
	Variable dependiente: Secreto de las comunicaciones del trabajador							
	Dimensión: Privacidad de las comunicaciones							
1	Prevalencia del secreto a las comunicaciones	X		X		X		
2	Comunicación personal	X		X		X		
	Dimensión: Límites al acceso de la información							
1	Revisión de la información digital	X		X		X		
2	Autorización para acceder a las comunicaciones	X		X		X		

Recomendaciones: _____

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Nelson Pinedo Bermúdez **DNI:** 32960082



Nelson Pinedo Bermúdez
ABOGADO
Reg. N° 7525 C.A.C

FIRMA



HUELLA

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y apellidos: Andrea Ysabel Guillermo Mendoza

DNI: 40940258 **Edad:** 42 años

Teléfono / Celular: 977443236 **Correo:**

Título profesional: Licenciada en derecho

Grado académico: Maestría () Doctorado: ()

Especialidad: Derecho Laboral

Institución en la que labora: Abogada litigante

Identificación del proyecto de investigación: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025

Autor: Gomez Garcia, Julio Cesar

Programa académico: Derecho



Andrea Y. Guillermo Mendoza
ABOGADA
CAS. N° 1762

FIRMA DEL EXPERTO



HUELLA DIGITAL

CARTA DE PRESENTACIÓN

Abg.

Andrea Ysabel Guillermo Mendoza

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: JULIO CESAR GOMEZ GARCIA estudiante del programa académico de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025”, y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia lógica
- Matriz de operacionalización de la variable
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma del estudiante
DNI: 41914834

ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025								
Ítem	Variable independiente: perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Potestad fiscalizadora sobre herramientas tecnológicas							
1	Poder de dirección del empleador	X		X		X		
2	Acceso a correos institucionales	X		X		X		
3	Revisión de dispositivos asignados	X		X		X		
	Variable dependiente: Secreto de las comunicaciones del trabajador							
	Dimensión: Privacidad de las comunicaciones							
1	Prevalencia del secreto a las comunicaciones	X		X		X		
2	Comunicación personal	X		X		X		
	Dimensión: Límites al acceso de la información							
1	Revisión de la información digital	X		X		X		
2	Autorización para acceder a las comunicaciones	X		X		X		

Recomendaciones: _____

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Andrea Ysabel Guillermo Mendoza **DNI:** 40940258



 Andrea Y. Guillermo Mendoza
 ABOGADA
 C.A.S. N° 1762

FIRMA



HUELLA

Anexo 05. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad: Se corrobora mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cual se aplicó al instrumento de medición, el cuestionario se midió en la escala ordinal de tipo Likert.

Estadísticas de fiabilidad de la perspectiva constitucional y laboral sobre límites del poder de dirección del empleador y el secreto de las comunicaciones del trabajador, Lima 2025.

Valores	Leyenda	Total
α	Coefficiente de confiabilidad del instrumento	0.74002125
k	Número de ítems del instrumento	10
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems	11.175
S_t^2 :	Varianza total del instrumento	33.46

Fuente: Encuesta a abogados laboristas litigantes del distrito judicial de Lima sur

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiabilidad
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

De acuerdo a los resultados de la medición del instrumento aplicado en la investigación, se determinó que se encuentra en el rango de excelente confiabilidad.

Datos del procesamiento de información

ESCALA DE LIKERT											
ENCUESTA											
ENCUESTADOS	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	TOTAL
1	5	1	4	5	4	5	2	4	3	2	35
2	5	3	4	5	4	5	5	5	3	2	41
3	5	2	4	4	3	4	5	4	4	3	38
4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	3	39
5	5	1	2	2	1	3	1	2	1	3	21
6	5	3	3	2	3	1	1	2	2	1	23
7	4	2	4	3	3	1	2	5	1	1	26
8	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	38
9	5	3	3	3	4	4	5	4	4	3	38
10	5	3	3	5	1	5	4	5	1	3	35
11	5	3	4	4	3	3	2	2	4	3	33
12	4	2	4	3	4	3	5	4	3	4	36
13	5	3	3	4	3	4	5	5	4	3	39
14	5	3	4	5	3	4	1	5	3	3	36
15	4	3	3	5	3	4	5	5	2	4	38
16	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	40
17	5	2	2	5	3	5	4	4	3	2	35
18	4	2	4	3	1	1	5	4	2	4	30
19	4	2	4	2	4	4	2	2	3	2	29
20	4	1	4	2	1	1	4	4	4	1	26
VARIANZA	0.2275	0.5275	0.45	1.2275	1.09	2.0475	2.3475	1.2	1.1475	0.91	11.175
SUMATORIAS DE VARIANZAS	11.175										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEM	33.46										

Anexo 06. Formato de consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre la investigación que se desea realizar y solicitarse su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: **PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025**, y es dirigido por **JULIO CESAR GOMEZ GARCIA**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El objetivo de la investigación es: Determinar la perspectiva constitucional y laboral sobre los límites del poder de dirección del empleador frente al secreto de las comunicaciones del trabajador; Lima. 2025

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de su correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo: **julgomg@gmail.com**; para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el comité de Ética de la investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: 25 de agosto de 2025

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Anexo 07. Declaración jurada de originalidad, compromiso ético y no plagio

Mediante esta declaración jurada como titular del trabajo denominado: **PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LABORAL SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES DEL TRABAJADOR; LIMA. 2025**, declaro lo siguiente:

Primero. Que los contenidos incorporados en este trabajo fueron verificados por quien suscribe este documento para corroborar este punto, al final se inserta: la firma, la huella digital personal y los datos de identidad DNI, Código de estudiante, y código ORCID registrado.

Segundo. Este trabajo tiene presente los principios éticos en todas las fases del proceso investigativo, conforme se ha mencionado en la parte metodológica, entre ellos: Respeto a la dignidad de las personas, buen trato, de integridad y honestidad, de justicia.

Tercero. Declaro conocer las normas establecidas en el Reglamento de Integridad Científica y de la misma forma las normas establecidas en el Reglamento de Registro de Trabajos de Investigación (RENATI)

Cuarto. Se respeta los derechos de autor y propiedad intelectual, para dar crédito a las fuentes utilizadas se ha incorporado las citas y las referencias de todas las fuentes usadas para la elaboración del presente trabajo, sujetas a las reglas establecidas en el Manual APA. Esto es para no incurrir en delito de plagio y delitos conexos establecidos en el marco legal peruano.

Quinto. Declaro conocer las normas establecidas en la Ley N° 29733 Ley de Protección de los Datos Personales y su Reglamento Decreto Supremo Que Aprueba El Reglamento De La Ley N° 29733, Ley De Protección De Datos Personales – Decreto Supremo Decreto Supremo N° 016-2024-JUS.

Finalmente declaro: Que la difusión será un acto responsable de parte del autor o autora, porque se ha elaborado de acuerdo a los principios de la buena, cualquier infracción es de responsabilidad únicamente de quien suscribe. No comprende a la asesora, ni al jurado, ni a la Universidad, porque quien suscribe da fe de la verosimilitud del contenido.

Chimbote, octubre de 2025.



Gomez Garcia, Julio Cesar
DNI. 41914834
Código de estudiante: 5006202104
Código ORCID: 0000-0002-5837-756X

Anexo 08. Evidencia de ejecución

