



# Universidad Católica de Santa María

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**  
**Escuela Profesional de Derecho**

**Revisión de jurisprudencia nacional e internacional en materia de  
fiscalización de correos electrónicos institucionales y la necesidad de  
incorporar un marco normativo en la legislación laboral peruana**

Tesis presentada por:

**Vizcarra Marquez, Maria Gracia**

**ORCID: 0009-0001-2534-1245**

para optar el Título Profesional de Abogada

Asesor:

**Mg. Matos Zegarra, Mauricio**

**ORCID: 0000-0002-6552-5524**

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**DERECHO**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 30 de Octubre del 2025

**Dictamen: 009949-C-EPDD-2025**

Visto el borrador del expediente 009949, presentado por:

**2017225242 - VIZCARRA MARQUEZ MARIA GRACIA**

Titulado:

**REVISIÓN DE JURISPRUDENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA DE  
FISCALIZACIÓN DE CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES Y LA NECESIDAD DE  
INCORPORAR UN MARCO NORMATIVO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

**ABOGADO**

**46135455 - VALDIVIA CORZO MARIA GRACIA  
DICTAMINADOR**



**46910101 - NALVARTE LOZADA JUAN CARLOS  
DICTAMINADOR**



# Revisión de jurisprudencia nacional e internacional en materia de fiscalización de correos electrónicos institucionales y la necesidad de incorporar un marco normativo en la legislación laboral peru

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://revistas.pucp.edu.pe">revistas.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://docta.ucm.es">docta.ucm.es</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://www.spdtss.org.pe">www.spdtss.org.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## DEDICATORIA

*Esta tesis es dedicada a mis padres, las personas más importantes en mi vida, su apoyo y confianza es su mayor acto de cariño. Gracias por enseñarme cada día el valor del esfuerzo y la perseverancia.*

*De manera especial, dedico este trabajo a mis abuelos, que ahora me cuidan desde el cielo. Su amor y sabiduría siguen guiándome y motivándome a ser la mejor versión de mí misma. Siempre los llevaré en mi corazón.*



## AGRADECIMIENTOS

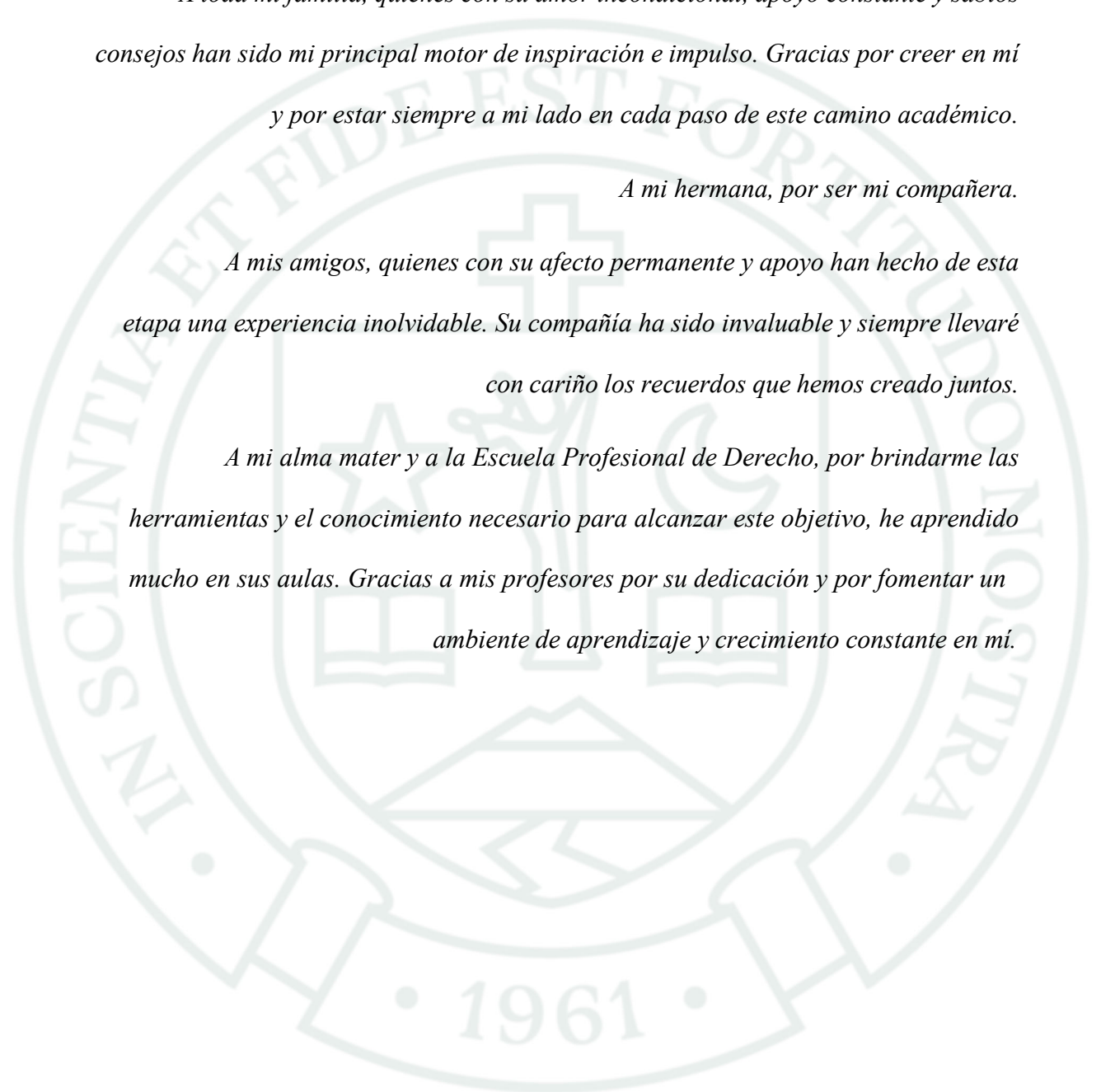
*Quiero manifestar mi más sincero reconocimiento a todas las personas que han sido parte importante en la realización de esta tesis.*

*A toda mi familia, quienes con su amor incondicional, apoyo constante y sabios consejos han sido mi principal motor de inspiración e impulso. Gracias por creer en mí y por estar siempre a mi lado en cada paso de este camino académico.*

*A mi hermana, por ser mi compañera.*

*A mis amigos, quienes con su afecto permanente y apoyo han hecho de esta etapa una experiencia inolvidable. Su compañía ha sido invaluable y siempre llevaré con cariño los recuerdos que hemos creado juntos.*

*A mi alma mater y a la Escuela Profesional de Derecho, por brindarme las herramientas y el conocimiento necesario para alcanzar este objetivo, he aprendido mucho en sus aulas. Gracias a mis profesores por su dedicación y por fomentar un ambiente de aprendizaje y crecimiento constante en mí.*



## RESUMEN

La presente investigación se denomina “Revisión de jurisprudencia nacional e internacional en materia de fiscalización de correos electrónicos institucionales y la necesidad de incorporar un marco normativo en la legislación laboral peruana”, esta analizará mediante una revisión jurisprudencial a nivel nacional e internacional las posiciones de los jueces respecto al uso, control y fiscalización de los correos electrónicos laborales.

Constará de cuatro capítulos; el primero es el planteamiento del problema, el cual es la base de esta investigación, toda vez que, consta de los objetivos e hipótesis de la misma; el segundo capítulo es el marco teórico como tal, en el cual se profundizará conceptos básicos que ayudarán a un mejor entendimiento del tema, como es un acercamiento a las nuevas tecnologías de la información dentro de ellas el correo electrónico, la facultad de dirección y fiscalización de los empleadores y los derechos en juego como la privacidad, intimidad, libertad de empresa y el secreto a la inviolabilidad de las comunicaciones; el tercer capítulo contiene la metodología de la investigación y el cuarto capítulo es el análisis de la jurisprudencia peruana y comparada respecto al uso, control y fiscalización de los correos electrónicos laborales y la discusión de lo analizado, con respuesta a los objetivos e hipótesis, finalmente, se ha considerado las conclusiones y recomendaciones arribadas, seguido de las referencias bibliográficas.

**Palabras clave:** Correo Electrónico laboral, jurisprudencia, facultad de dirección y fiscalización.

## ABSTRACT

This research is called "Review of National and International Jurisprudence on the subject of supervision of Institutional Emails and the need to incorporate a regulatory framework in Peruvian labor legislation." This will analyze through a jurisprudential review at national and international level the positions of judges regarding the use, control and supervision of work emails.

It will consist of four chapters; the first is the statement of the problem, which is the basis of this research, since it consists of its objectives and hypothesis; the chapter is the theoretical framework as such, in which basic concepts will be deepened that will help a better understanding of the subject, such as an approach to new information technologies within them email, the power of direction and supervision of birds and the rights at stake such as privacy, intimacy, freedom of enterprise and secrecy to the inviolability of communications; The third chapter contains the research methodology and the fourth chapter is the analysis of Peruvian and comparative jurisprudence regarding the use, control and supervision of work emails and the discussion of what was analyzed, with a response to the objectives and hypothesis and finally, the conclusions and recommendations arrived at have been considered, followed by the bibliographical references and the annexes.

**Keywords:** Work emails, jurisprudence, the power of direction and supervision.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
1.1. Descripción del Problema.....	3
1.2. Objetivos .....	3
1.2.1. Objetivo General.....	3
1.2.2. Objetivos Específicos .....	4
1.3. Hipótesis.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	6
2.1. Estado del Arte .....	7
2.1.1. Elementos de la relación Laboral .....	7
2.1.2. El Poder de Dirección del Empleador .....	12
2.1.3. La Facultad de Fiscalización del Empleador .....	14
2.1.4. Tecnologías de la Información y Comunicación .....	18
2.1.5. Principio de razonabilidad .....	20
2.1.6. Principio de Proporcionalidad.....	22
2.1.7. El derecho a la privacidad.....	25
2.1.8. El derecho a la intimidad .....	27
2.1.9. El derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones .....	30
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	33
3.1. Enfoque de investigación.....	34
3.2. Nivel de investigación .....	34
3.3. Método de Investigación .....	35
3.4. Diseño de investigación.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos.....	36
3.5.1. Técnicas .....	36
3.5.2. Instrumentos .....	36
3.6. Muestra.....	36

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
4.1. Resultados .....	38
4.1.1. Sentencias del Tribunal Constitucional Peruano .....	38
4.1.1.1. Expediente N.º 1058-2004-AA/TC.....	38
4.1.1.2 Expediente N.º 03599-2010-PA/TC .....	41
4.1.1.3 Expediente N.º 05532-2014-PA/TC .....	43
4.1.1.4 Expediente N.º 00943-2016-PA/TC .....	46
4.1.1.5 Expediente N.º 04224-2009-PA/TC .....	48
4.1.1.6 Expediente N.º 00114-2011-PA/TC.....	51
4.1.1.7 Expediente N.º 14614-2016-LIMA.....	54
4.1.2. Sentencias a nivel comparado con España y el TEDH .....	57
4.1.2.1 Recurso de amparo núm. 2907-2011 .....	57
4.1.2.2 Expediente N.º 1121/2015 D. Marcos vs. Inditex, S.A.....	59
4.1.2.3 Barbulescu contra Rumanía (TEDH, Exp. N.º 61496/08) .....	62
4.2. Discusión.....	65
CONCLUSIONES .....	81
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS.....	84
ANEXOS .....	91

## INTRODUCCIÓN

La adopción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha tenido un impactante cambio en el entorno laboral, pues ha generado que los recursos digitales como el correo electrónico institucional sean esenciales para la interacción y administración dentro de las empresas. Si bien estas herramientas han incrementado la efectividad y eficiencia laboral; también han planteado nuevos retos en el aspecto legal concerniente al resguardo y tutela de la privacidad. En Perú hay una diversidad de opiniones legales acerca de la supervisión de los correos electrónicos por parte de los empleadores; esto crea dudas tanto en los trabajadores como en los empleadores debido a la falta de regulación clara de esta.

En el ámbito internacional se ha tratado la cuestión de la supervisión del correo electrónico laboral en la jurisprudencia actualmente vigente en España y otros países; se han establecido precedentes que buscan equilibrar el derecho de control empresarial y la privacidad de los trabajadores. Es por ello, que esta investigación tiene como objetivo estudiar y comparar las normativas legales en Perú y en otras naciones para determinar si la legislación peruana está adaptada a los avances tecnológicos y a las demandas del mercado laboral actual. Además, si se requiere un marco normativo particular que establezca los límites y términos en los que los empleadores pueden supervisar la utilización de los correos electrónicos de la empresa sin violar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se espera que esta investigación ayude a establecer un marco legal sólido dentro de la legislación laboral en Perú, ofreciendo sugerencias que busquen equilibrar la supervisión laboral y salvaguardar la intimidad del personal laboral en el entorno digital-laboral actual.



**CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Descripción del Problema**

El uso de las nuevas tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) han transformado el mundo siendo actualmente imprescindibles en todos los ámbitos de nuestra vida, inclusive en nuestro entorno laboral; este progreso tecnológico ha traído muchas ventajas, precisamente en el mundo del trabajo, ha automatizado las labores haciendo estas más productivas, ya que los empleadores han utilizado e incorporado diferentes “Herramientas Digitales” en su actividad empresarial y han proveído de estas a sus trabajadores.

Una de las Herramientas Digitales que más se utilizan en los centros laborales y que se ha puesto a disposición de los trabajadores, son el “Correo Electrónico Institucional, Corporativo o laboral” el cual se ha convertido el medio de comunicación más eficiente entre empleador, trabajadores, clientes, entre otros. Esto significa un gran avance tecnológico, pues anteriormente se utilizaba el papel para las diversas comunicaciones y, con la utilización de estas se ha optimizado tareas.

La Jurisprudencia Peruana que actualmente se tiene respecto al tema, dilucida que se ha generado una confrontación entre las prerrogativas reconocidas a los trabajadores y empleadores pues actualmente no existe un límite respecto a la fiscalización que pueden ejercer los empleadores a los correos electrónicos laborales y tampoco límites respecto a la utilización de los mismos por parte de los trabajadores, lo que ha generado diferentes pronunciamientos de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional. Sin embargo, dichos pronunciamientos podrían no estar acordes a los avances tecnológicos actuales ni a la dinámica laboral actual. Asimismo, este tema viene siendo debatido internacionalmente, pues se tiene diferentes pronunciamientos en la Jurisprudencia internacional precisamente en la española, la misma que será analizada en el presente trabajo de investigación, ya que la Jurisprudencia comparada de dicho país ha tenido un desarrollo importante que podría tenerse como referencia en nuestro país.

## **1.2. Objetivos**

### ***1.2.1. Objetivo General***

Determinar qué posición ha adoptado la Jurisprudencia Peruana con relación al uso y fiscalización de los correos electrónicos institucionales.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- a) Identificar qué criterios ha adoptado la Jurisprudencia Española y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos respecto a la Fiscalización de los Correos Electrónicos institucionales.
- b) Evaluar en qué situaciones se puede considerar que un empleador al fiscalizar los correos electrónicos laborales está vulnerando los derechos a la privacidad, secreto e inviolabilidad de comunicaciones de sus trabajadores.
- c) Establecer si deberían existir límites respecto a la potestad de fiscalización de los empleadores a los correos electrónicos así como a la utilización de estos de los trabajadores.
- d) Definir si es necesario incorporar un marco normativo que regule el uso, control y fiscalización de los correos electrónicos institucionales en el ámbito laboral.

### **1.3. Hipótesis**

#### **DADO CUENTA:**

Que, el artículo 9° del D.S N°003-97-TR–Ley de Productividad y Competitividad Laboral, reconoce la facultad de dirección y fiscalización de los empleadores.

Que, nuestro ordenamiento jurídico no regula el uso, control y fiscalización de los correos electrónicos institucionales en los centros laborales a pesar de ser este una herramienta de trabajo y medio de comunicación imprescindible.

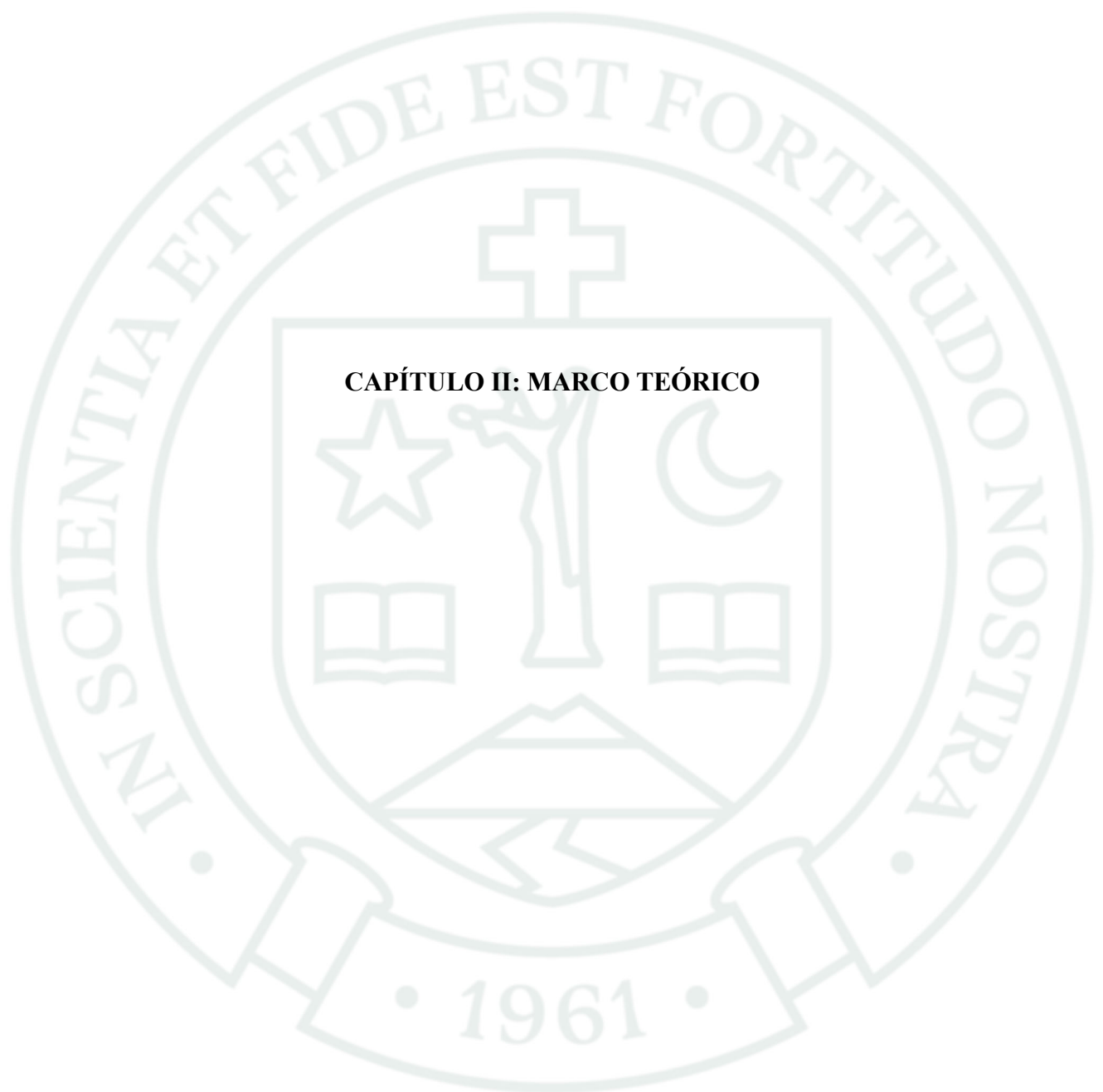
Que, la Jurisprudencia Peruana no ha brindado parámetros y/o criterios definidos respecto al uso, control y fiscalización de los correos electrónicos institucionales y, estos difieren del sentido de los pronunciamientos de la Jurisprudencia Española y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

#### **ES PROBABLE QUE:**

Ello se deba a que los criterios de los Jueces Peruanos no estén acordes con el avance de las tecnologías y la dinámica laboral actual y, no se esté realizando una adecuada ponderación entre los derechos a libertad de empresa y el derecho a la

privacidad, secreto e inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores y, en consecuencia, sea necesaria la implementación de un marco normativo que regule el uso, control y fiscalización de los correos electrónicos institucionales en los centros laborales.





**CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Estado del Arte**

### **2.1.1. Elementos de la relación Laboral**

#### **2.1.1.1. Prestación personal de servicios**

La ejecución personalizada de labores constituye un componente esencial dentro de un vínculo laboral, según lo establecido en el Artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Dicha normativa indica que, para que un servicio se considere de carácter laboral, debe ser realizado de manera individual y directa exclusivamente por el trabajador en su condición de persona física. No obstante, esta condición no se invalida si el trabajador recibe asistencia de familiares cercanos que estén bajo su dependencia, siempre que dicha colaboración sea habitual según las características propias de las funciones realizadas.

Esta afirmación establece que para que un servicio sea considerado de naturaleza laboral, debe ser realizado de manera personal y directa por la persona quien realizará el trabajo. Ello, significa que el trabajador contratado de ninguna manera podría delegar sus responsabilidades a terceras personas, significando que su labor es personalísima. Sin embargo, se aclara que esta condición no se ve afectada si el trabajador recibe ayuda de familiares directos que dependan de él económicamente, siempre y cuando esta ayuda sea común o habitual debido al tipo de trabajo que realiza.

En otras palabras, si ello sucediera, no desvirtúa la relación laboral, siempre que esa ayuda sea una práctica normal y acorde con la naturaleza de las labores desempeñadas. En la misma línea, a nivel doctrinario Miyagusuku (2014) nos indica que, la provisión de servicios derivada de un contrato de trabajo es de carácter personal – *intuitu personae* – y no puede ser transferida a otras personas. Los servicios proporcionados por el trabajador son directos y específicos, sin que exista la opción de delegar o recibir asistencia de terceros.

Asimismo, Cornejo (2011) señala que la prestación personal de servicios, tal como lo sugiere su nombre, significa que únicamente el trabajador está capacitado para llevar a cabo el servicio acordado, lo que implica que el servicio que debe proporcionar un trabajador es "exclusivo para él".

Conjuntamente, la prestación personal de servicios no solo conlleva que la actividad sea realizada de manera exclusiva por el trabajador, asimismo este se compromete a cumplir con las exigencias y condiciones pactadas en el contrato laboral,

y en este sentido, la ejecución del trabajo debe ser atendida individualmente, atendiendo tanto a la naturaleza del trabajo como a los términos específicos establecidos entre las partes, por ello, el carácter personal de la prestación también se refleja en que el empleador no puede sustituir al trabajador por otra persona, ni delegar en otro sujeto las tareas que encomendó originalmente, siendo que este principio, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asevera que el vínculo laboral se conserve en ese mismo estado, sin ser alterado por la intervención de terceros excluidos del acuerdo inicial (Gómez, 2020).

Pero, la personalización de la labor no debe confundirse con la exclusividad absoluta de la persona que realiza la tarea, ya que puede haber una posibilidad de colaboración, siempre y cuando esta se produzca dentro de los límites establecidos por la naturaleza del trabajo. Por lo tanto, la ley permite que el empleado reciba apoyo de sus familiares o personas cercanas en circunstancias excepcionales, siempre y cuando dicha ayuda sea regular y esté acorde con las características del servicio prestado, y de esa manera, el acto de recibir asistencia no estaría desvirtuando la relación laboral, siempre que no implique una delegación masiva o permanente de responsabilidades (Gutiérrez, 2019).

En consecuencia, se aprecia que la prestación personal de servicios, como un elemento de la relación laboral, es fundamental para esta, debido a que el trabajador debe llevar a cabo las tareas asignadas de manera exclusiva y sin delegarlas a terceros. No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, existe una excepción que consta en que el trabajador puede recibir asistencia de un familiar dependiente, siempre que sea una práctica común en el tipo de trabajo que se desempeña.

#### **2.1.1.2. Subordinación**

La dependencia jerárquica forma parte de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, bajo este principio se determina que el trabajador debe ejecutar sus funciones siguiendo las directrices del empleador, quien cuenta con el poder de:

- Establecer regulaciones internas para las actividades laborales.
- Emitir instrucciones vinculadas al cumplimiento de las tareas.

- Aplicar medidas disciplinarias proporcionales ante incumplimientos o faltas cometidas por el trabajador.

Adicional a ello, la legislación declara que el empleador posee la facultad de adaptar elementos operativos, incluyendo horarios, turnos, sistemas de trabajo o condiciones de prestación de servicios, siempre que estas modificaciones cumplan con los principios de proporcionalidad y atiendan las demandas específicas de la organización.

Por su parte, Boza Pro (2014) señala que la subordinación conlleva una relación legal que se establece entre el empleador y el trabajador, en la que el empleado ofrece su fuerza de trabajo al empleador, quien a su vez, adquiere la autoridad para dirigirla según sus objetivos.

Además, según Vásquez (2021) menciona que la subordinación, a parte de la dependencia jerárquica, también implica que el trabajador permanece sujeto a la dirección y control del empleador en aspectos sustanciales de su actividad laboral, el cual se extiende no solo a la ejecución de tareas específicas, sino a la seguimiento continuado del desempeño del trabajador, ya que, a través de esta relación de subordinación, el empleador ejerce su poder de organización, lo cual le ayuda en la determinación de métodos, los tiempos y los lugares en los que se desarrollará el trabajo, siempre que no se afecten los derechos fundamentales del trabajador; entonces, la subordinación no solo se refiere a la capacidad del empleador de dar órdenes directas, sino a la capacidad de regular cómo se implementan esas instrucciones y garantizar que el empleado se adhiera a los estándares fijados por la empresa.

También, la subordinación es comprendida como el vínculo otorgado por el empleador, es decir, la potestad que posee de imponer medidas correctivas ante el incumplimiento de las obligaciones laborales, puesto que, la aplicación de sanciones disciplinarias, como amonestaciones o despidos, se sostiene en esta relación de subordinación, permitiéndole al empleador actuar frente a comportamientos que transgreden las normativas internas o el contrato de trabajo (Rivera, 2020). Sin embargo, es importante que las medidas disciplinarias sean proporcionales, evitando que el empleador abuse de su poder de control, y de esta manera, la subordinación no debe interpretarse como una relación de absoluta sumisión, sino como un equilibrio entre la

autoridad del empleador para dirigir y la necesidad de respetar los derechos del trabajador dentro de su función laboral (Martínez, 2019).

Según lo señalado, podemos afirmar que la subordinación, como otro elemento de la relación laboral, implica que el empleado está sujeto a las instrucciones y supervisión del empleador mientras realiza sus labores dentro del centro de trabajo. La subordinación se traduce en que el trabajador debe cumplir con ciertas responsabilidades y funciones, como cumplir horarios establecidos y llevar a cabo actividades específicas de acuerdo a las normativas internas establecidas por el empleador; esto diferencia una relación laboral de otras formas de empleo como el trabajo autónomo o independiente, pues en estos no existe la subordinación.

### **2.1.1.3. Remuneración**

La contraprestación económica se define como otro pilar fundamental de la relación laboral, según lo estipulado en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta norma precisa que, para efectos legales, se considera remuneración todo beneficio, ya sea en dinero o en especie, que reciba el trabajador a cambio de sus servicios, independientemente de su formato o denominación, siempre que este pueda ser utilizado sin restricciones.

En particular, adquieren carácter salarial:

- Los alimentos proporcionados al trabajador, ya sean en estado natural o procesados.
- Los pagos realizados a un tercero o directamente al trabajador para cubrir su alimentación principal, siempre que correspondan a comidas esenciales como desayuno, almuerzo, cena o sus equivalentes (por ejemplo, refrigerios que sustituyan a estas).

La Constitución, en sus artículos 23 y 24, establece principios fundamentales sobre la remuneración, el Artículo 23 prohibiendo que los vínculos laborales restrinjan derechos constitucionales o vulneren la dignidad del trabajador. Además, enfatiza que ninguna persona puede ser obligada a trabajar sin compensación o sin su consentimiento voluntario. Así mismo el artículo 24 garantizando el derecho a una retribución justa y adecuada, capaz de asegurar el bienestar integral (material y emocional) del trabajador y su familia. Asimismo, establece que el pago de salarios y beneficios sociales tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Finalmente, señala que el Estado

regula los salarios mínimos en colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Según Chiavenato (2019), la remuneración corresponde al conjunto de retribuciones económicas que un empleado recibe por sus funciones durante un periodo determinado. Este autor clasifica la compensación en tres componentes:

- Sueldo base: Monto fijo, ya sea mensual o por hora, que constituye la parte regular del ingreso.
- Incentivos por desempeño: Bonificaciones o participaciones en ganancias, destinadas a reconocer resultados excepcionales.
- Beneficios adicionales: Compensación indirecta, como seguros médicos, vacaciones pagadas, subsidios de transporte o alimentación, y otros programas de bienestar.

Adicionalmente, los sistemas de remuneración se categorizan en:

- Métodos fijos: Salarios estandarizados, gestionados centralmente, que no generan motivación adicional.
- Métodos variables: Esquemas flexibles que vinculan la compensación al cumplimiento de metas, promoviendo un enfoque orientado a resultados.

Cornejo (2011), por otro lado, la norma indica que la retribución constituye el ingreso que percibe el trabajador a cambio de brindar su prestación laboral su fuerza laboral al empleador, el cual puede ser realizado en efectivo o en especie, y es de libre disposición. Este pago puede realizarse por unidad de tiempo o por unidad de obra.

Pero, según Mendoza (2022) establece que la remuneración, más allá de su concepto básico de contraprestación económica, también involucra varios aspectos normativos y sociales que aseguran la equidad en el trato laboral, y en este sentido, se destaca que la ley y la Constitución se encargan de tutelar el derecho del trabajador a recibir una remuneración y que garantizan que esta sea suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su entorno familiar, puesto que, la remuneración debe reflejar el valor del trabajo realizado, siendo proporcional al esfuerzo, la responsabilidad y la especialización requeridos para el desempeño de las funciones asignadas; y de igual manera, el pago debe estar alineado con los principios de no discriminación y de igualdad de trato entre trabajadores que desempeñen funciones similares, sin importar su sexo, edad o cualquier otra condición (Ramos, 2020).

Luego, en cuanto a la modalidad de pago, existen diversas formas a través de las cuales los empleadores cumplen con su obligación de remunerar a los trabajadores, ya sea en efectivo o en especie; siendo que los beneficios en especie, como la alimentación, vivienda, transporte o seguros de salud, también forman parte importante de la compensación que recibe el trabajador. Sin embargo, estos beneficios deben ser entregados de manera justa y acorde con el valor real del trabajo, ya que no pueden sustituir completamente la remuneración monetaria que constituye la principal fuente de ingreso del trabajador, puesto que, se acuerdo con el principio de libre disposición, como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajador debe tener la capacidad de utilizar y administrar los pagos y beneficios de acuerdo con sus necesidades y preferencias, sin que existan restricciones que limiten su autonomía financiera (Jiménez, 2021).

En conclusión, la remuneración es la compensación económica que una persona recibe a cambio de realizar un trabajo o prestar un servicio de manera personal.

### **2.1.2. El Poder de Dirección del Empleador**

Respecto al poder de dirección del empleador, el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que el trabajador desempeña sus labores bajo la supervisión del empleador, quien cuenta con las siguientes facultades:

- Regular las actividades laborales mediante normativas internas.
- Emitir instrucciones específicas para la ejecución de las tareas.
- Aplicar sanciones disciplinarias proporcionales ante incumplimientos de obligaciones por parte del trabajador.

Además, el empleador puede modificar aspectos operativos, como horarios, turnos o métodos de trabajo, siempre que estos cambios se basen en criterios razonables y se alineen con las necesidades de la organización.

Desde la perspectiva doctrinal, Cornejo (2011) desglosa este poder en tres dimensiones:

- Dirección: Capacidad de organizar y coordinar las actividades laborales.
- Control: Facultad de supervisar el cumplimiento de las funciones asignadas.

- Sanción: Derecho a imponer medidas correctivas ante faltas, respetando los límites legales.

Es fundamental recordar que la facultad directiva debe aplicarse dentro de los límites que establece la ley y respetando los derechos fundamentales que amparan a los trabajadores, incluso por encima de su rol como subordinados (Jiménez et al., 2022)

Aunado a ello, el poder de dirección del empleador puede entenderse como la facultad inherente a toda organización para estructurar, planificar y orientar el funcionamiento interno del centro de trabajo, permitiendo definir la forma en que se ejecutarán las actividades productivas, siendo que esta potestad se sustenta en la necesidad empresarial de coordinar esfuerzos humanos, materiales y tecnológicos para alcanzar los objetivos económicos y organizacionales; a través de dicho poder, el empleador organiza procesos, determina prioridades operativas, redistribuye funciones y adapta las tareas a nuevas circunstancias económicas o técnicas que exigen flexibilidad en la gestión laboral, y de este modo, el poder de dirección viene a constituir un elemento fundamental de la dinámica productiva, porque a falta de una autoridad encargada de la coordinación de las labores, la empresa funcionaría de manera inadecuada, no pudiendo garantizar eficiencia en sus operaciones (Ortíz, 2021).

Asimismo, el ejercicio del poder de dirección debe equiparse con el respeto por los derechos laborales y las garantías constitucionales que defiendan al trabajador frente a decisiones arbitrarias, lo cual conlleva que toda instrucción, reorganización o exigencia empresarial debe sustentarse en motivos legítimos, objetivos y proporcionales, evitando medidas que excedan lo razonable o que afecten la dignidad, integridad o bienestar del trabajador, por ello, su aplicación exige una constante compatibilización entre las necesidades organizacionales y los límites jurídicos que resguardan la relación laboral (Meléndez, 2022).

Después de lo detallado, podemos señalar que el “poder de dirección” se refiere a la potestad del empleador de administrar y supervisar las labores de sus trabajadores, de definir normativas internas, reglas, condiciones y asignar responsabilidades laborales asegurándose de su cumplimiento. Esta autoridad está respaldada por la legislación laboral peruana que reconoce la facultad del empleador para orientar y regular las acciones de sus colaboradores siempre y cuando se respeten las normativas vigentes y los derechos laborales, pero todo ello, bajo los límites de razonabilidad y proporcionalidad.

En conclusión, según lo señalado precedentemente, el poder de dirección es la capacidad del empleador, en el marco de la relación laboral, para guiar el trabajo del empleado con el objetivo de obtener beneficios económicos en la actividad que se desempeñe. Este poder se manifiesta de tres formas: 1) regular, ordenar, modificar o establecer normas internas, 2) supervisar el trabajo de los trabajadores según las tareas asignadas y normatividad interna, y 3) sancionar en caso de incumplimiento de sus obligaciones como trabajadores.

Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que, al igual que todo derecho, el poder de dirección no es absoluto, ya que tiene límites marcados por la observancia de la dignidad y las garantías esenciales que amparan a los trabajadores establecidos en nuestra Constitución, es por ello que todo debe ser manejado bajo límites de la razonabilidad y proporcionalidad.

### **2.1.3. La Facultad de Fiscalización del Empleador**

Respecto a la facultad con la que cuenta los empleadores de fiscalizar la labor que realizan sus trabajadores, Bustamante (2021) señala que la fiscalización es la capacidad de vigilancia del empleador, siempre que sea legítima y esté relacionada con su poder de dirección, debe ser ejercida de manera clara y transparente, a través de órganos y personal dedicados exclusivamente a esta función. Esto no es ilegal ni inapropiado; al contrario, es natural que dentro de la estructura empresarial haya empleados cuyo trabajo específico sea supervisar el cumplimiento de las tareas de los demás trabajadores.

En otro precedente relevante, el Tribunal Constitucional del Perú, en la STC N° 1058-2004-AA/TC al analizar el alcance del poder directivo del empleador, determinó que este no solo está facultado para ejercer su facultad de supervisión, sino que tiene la obligación de aplicarla de manera activa (Tribunal Constitucional, 2004).

Según Pizarro y Zamudio (2021), La fiscalización no solo abarca la capacidad de supervisar el rendimiento laboral, sino también la de aplicar medidas correctivas y orientativas para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales. Este derecho contempla tanto inspecciones presenciales como el uso de tecnologías digitales para vigilar las actividades, siempre que se respete el marco legal vigente y se actúe de manera proporcional.

Entonces podemos decir que, la facultad de fiscalización de los empleadores se traduce en la potestad para controlar y dirigir las labores llevadas a cabo por sus

trabajadores. Esto implica que el empleador puede comprobar que las tareas se desarrollan conforme a las directrices y reglamentos exigidos. Ello, también permite que los empleadores evalúen el desempeño laboral y la calidad del trabajo, pues en todo trabajo se requiere de la mayor eficiencia de los trabajadores.

Ahondando en el tema en específico, la presente investigación tiene como objetivo dilucidar de qué manera los empleadores pueden ejercer su derecho de fiscalización a los correos electrónicos laborales, entendiéndose a este como parte de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, sin afectar los derechos de los trabajadores, en ese sentido.

Toyama y Girao (2014) señalan con respecto a la fiscalización de los medios informáticos en los centros laborales indica que la falta de una normativa clara crea incertidumbre acerca de los límites de la facultad de fiscalización del empleador, lo que podría resultar en la vulneración de derechos de los trabajadores a la intimidad de los empleados, al resguardo de la correspondencia y a la salvaguarda de la información personal.

De igual forma, De las Casas (2012) ha sido referido a la facultad fiscalizadora del empleador y las nuevas tecnologías de la información indica que utilizar nuevas tecnologías para la fiscalización resulta mucho más económico que hacerlo de manera tradicional o presencial; sin embargo, en muchos casos, esto puede perjudicar derechos fundamentales como la imagen, la intimidad y la dignidad. Lamentablemente, en Perú no existe una regulación o legislación al respecto.

Actualmente, nuestro país no tiene una regulación respecto al uso y fiscalización de los medios informáticos en los centros laborales, hay un acercamiento a ello, con dos proyectos de Ley, sin embargo, no han sido materializados finalmente en una Ley, este es:

Proyecto de Ley 2604/2013-CR denominada “Ley que regula el uso de los medios informáticos de comunicación en los centros laborales”, propuesta dada por el ex congresista José Luna Gálvez. En dicho proyecto se consideró como un medio informático al correo electrónico consignándose como objetivo del proyecto:

- a. Asegurar el empleo adecuado de los recursos informáticos y el cumplimiento apropiado de las tareas laborales dentro de la jornada prevista, pudiendo fijarse para ello determinadas limitaciones o controles.

- b. Asegurar el respeto de los empleados a su esfera privada, así como la protección de la inviolabilidad de sus comunicaciones y de la información digital de carácter personal.

Dicho proyecto abría las puertas para que los empleadores establezcan límites o restricciones a los correos electrónicos y a los demás medios informáticos utilizados en el centro laboral, señalando que los empleadores deben precisar los mecanismos de fiscalización y sanciones en caso de incumplimiento, a través de políticas de uso puestas a conocimiento de todos los trabajadores. Sin embargo, limitaba este poder de fiscalización señalando que en ningún caso, el empleador ha podido utilizar su facultad de fiscalización y supervisión para intervenir, acceder o interceptar el contenido de las comunicaciones salvo autorización judicial o autorización expresa del trabajador.

Este proyecto de ley no hace una distinción en el uso de herramientas informáticas otorgadas por el empleador y herramientas informáticas personales pertenecientes a los trabajadores, lo que genera muchos vacíos legales e incertidumbre en la propia norma, pues en un primer momento, se dotó de facultades al empleador para que haga uso de su derecho de fiscalización, supervisión y control a los medios informáticos manejados en los centros de trabajo, señalando que ello debe ser comunicado a través de políticas de uso junto con las sanciones en caso de incumplimiento, sin embargo, en el artículo 4 del proyecto se cerró la puerta al señalar que en ningún caso el empleador podrá interceptar, intervenir o acceder al contenido de las comunicaciones privadas o recibidas por el trabajador a través del correo electrónico, nos preguntamos, ¿Qué debemos entender por comunicaciones privadas en el centro de trabajo?, ¿la prohibición a la intervención y fiscalización del correo electrónico es al correo personal utilizado en el centro de trabajo o al correo electrónico laboral otorgado por el empleador para el uso de las funciones dentro del centro laboral?

El Proyecto de Ley N° 3329/2013-CR, presentado por el exlegislador Carlos Mario Tubino Arias Schreiber, busca establecer un marco normativo para el uso de dispositivos digitales en el entorno de trabajo. Su objetivo principal es equilibrar dos aspectos fundamentales:

- Proteger los derechos constitucionales del trabajador, como la privacidad, la confidencialidad de sus comunicaciones y el respeto a su dignidad.

- Reconocer la potestad del empleador para supervisar y controlar los recursos informáticos proporcionados al trabajador, con el fin de garantizar la transparencia y la lealtad dentro de la relación laboral.

Este proyecto, al igual que el anterior, señala que el uso de los medios informáticos podrá ser pactados a través de políticas o directrices, contrato de trabajo, convenios colectivos, o puestos en el Reglamento Interno de Trabajo o directivas y memorandos internos, debiendo ser puestos previamente a conocimiento del trabajador para que el empleador pueda ejercer las facultades de control y fiscalización al respecto.

Como dato muy importante, este proyecto le otorga la propiedad y titularidad exclusiva al empleador de los medios informáticos que le otorga a los trabajadores para la función de sus labores, asimismo, lo dota de poder para sancionar. Ello, abre las puertas para que el empleador, justificándose en la previa comunicación de las políticas respecto al uso y fiscalización de correos electrónicos y la titularidad que ejerce sobre estos correos otorgados para fines laborales, pueda bajo su poder de dirección, realizar un control, seguimiento, intervención y fiscalización a los mismos, ya que se elimina toda perspectiva de privacidad que el trabajador pueda creer tener.

Miyagusuku y Carlos (2014), sostienen que el ejercicio de la facultad fiscalizadora del empleador debe operar dentro de parámetros delimitados para garantizar un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos del trabajador. En primer lugar, destacan que dicha supervisión debe ejercerse siempre con pleno respeto a los derechos fundamentales del trabajador, evitando cualquier forma de intromisión arbitraria. Asimismo, subrayan la obligación del empleador de informar de manera clara y previa a los trabajadores sobre los métodos de vigilancia implementados, así como los objetivos concretos que justifican su uso. Finalmente, enfatizan la necesidad de que el empleador priorice mecanismos de control proporcionales, optando por medidas que minimicen posibles afectaciones a la privacidad o dignidad, en línea con el principio de intervención menos gravosa. De este modo, se busca conciliar la eficiencia organizacional con la protección de garantías individuales en el entorno laboral.

En ese sentido y con todo lo anteriormente referido, considero que deben tomarse en cuenta estos 3 últimos puntos para adecuar una normativa que regule el uso, control y fiscalización de los medios informáticos utilizados en el centro de trabajo, entre ellos, el correo electrónico laboral.

#### **2.1.4. Tecnologías de la Información y Comunicación**

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han transformado profundamente el mundo, integrándose en prácticamente todos los aspectos de nuestra vida. Como señalan Toyama y Girao (2014), estas herramientas han permitido mantenernos conectados de manera rápida y eficiente, incluso desde el lugar de trabajo. Este desarrollo ha impulsado a los empleadores a establecer políticas que regulen el uso de estas tecnologías, al mismo tiempo que las han adoptado como herramientas para comunicarse y supervisar las actividades de sus trabajadores, marcando un cambio significativo en la dinámica laboral.

De manera general, puede afirmarse que las tecnologías modernas de información y comunicación se articulan alrededor de tres soportes fundamentales: los sistemas informáticos, la tecnología microelectrónica y las comunicaciones telemáticas; funcionan de manera independiente pero, al mismo tiempo, se articulan e interrelacionan, posibilitando la creación de nuevas formas de comunicación (Cabero, 1998).

El Foro Económico Mundial ha destacado que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) incluyen una serie de instrumentos destinados a la comunicación, procesamiento y archivo digital de información. Estas tecnologías se han convertido en un apoyo fundamental para el emprendimiento, tanto en modelos innovadores como en aquellos de carácter tradicional, según lo menciona Luna (2019).

De igual forma, Díaz (2010) integra múltiples herramientas que fusionan avances de las telecomunicaciones, la computación y los medios de difusión, que en conjunto facilitan el envío y la recepción de datos y mensajes, incluyendo servicios como la telefonía fija, la telefonía móvil, la televisión, la radio y GPS, los ordenadores, fax, videoconferencias, SMS, el e-mail, las conversaciones en línea y demás plataformas de mensajería rápida, donde internet adquiere un papel claramente predominante.

Nuestro país, no es ajeno a la aplicación de las nuevas tecnologías en las instituciones laborales, pues como ya hemos explicado en párrafos precedentes, el rápido avance de la tecnología y la implementación de nuevas herramientas digitales en el mundo del trabajo ha revolucionado la manera en la que vivimos y trabajamos ofreciendo numerosas oportunidades y desafíos; a la vez, este avance ha generado que se cree un vacío normativo, pues la creación de dichas normativas que busquen equilibrar adecuadamente los derechos de los trabajadores y las necesidades de los empleadores es

un proceso complejo ya que se debe considerar aspectos como el derecho a la privacidad, seguridad de la información y derechos laborales, ponderándose adecuadamente estos; considero que al no existir una normativa que regule su uso, control y fiscalización, podría generar incertidumbre respecto a los límites o derechos y facultades que tienen los empleadores y trabajadores, ocasionando que puedan surgir conflictos laborales, en relación a los trabajadores, respecto al uso indebido de recursos informáticos, como acceso a sitios no permitidos, uso excesivo de medios informáticos para fines personales, o el mal uso del correo electrónico laboral. Y, con respecto a los empleadores, una extralimitación en la fiscalización y control de los mismos, bajo una alegada “potestad de fiscalización”.

#### **2.1.4.1. Correo electrónico**

Doctrinariamente, Ávila (2005) considera que el e-mail constituye un medio de comunicación digital que opera mediante interconexiones entre equipos informáticos, y establece que para referirse al correo electrónico se utiliza el anglicismo e-mail, que proviene de la construcción inglesa electronic mail, siendo que, en la actualidad, el e-mail es un medio de comunicación ampliamente utilizado, gracias a su eficiencia y bajo costo. Este canal comunicativo ha sustituido en buena parte al correo postal convencional, sobre todo por la velocidad con la que se remite y se obtiene la información; además puede remitirse a cualquier lugar del planeta y llegar al destinatario en apenas unos milisegundos; ésta es su principal ventaja, debido a que el correo electrónico llega a buzones en dispositivos electrónicos, como teléfonos móviles y computadoras, por ejemplo, en vez de llegar a las oficinas de correo postal, como es el caso del correo convencional.

Tascón (2020) señala que la incorporación de las tecnologías digitales de información y comunicación al ámbito organizativo crea una serie de dificultades legales, siendo uno de los más destacables la relación entre el uso adecuado del correo electrónico corporativo, una herramienta que se ha integrado de manera apresurada en los modelos modernos de gestión y producción empresarial.

Además, en el entorno de trabajo, el correo electrónico se ha convertido en un instrumento fundamental para la comunicación interna y externa, pues facilita la coordinación de tareas y el intercambio de información y la cooperación mutua entre empleados y otros actores importantes de la organización, siendo que su utilidad radica en la rapidez, flexibilidad y capacidad para facilitar una comunicación asincrónica. No

obstante, como se ha mencionado y se profundizará más adelante, su uso y supervisión han generado conflictos legales que impactan la relación entre empleadores y trabajadores. Esto se debe, en parte, a que algunos empleados pueden utilizar el correo corporativo para fines personales o inadecuados, lo que contradice las políticas internas de la empresa, dado que esta herramienta es proporcionada exclusivamente con un propósito laboral.

Si bien es cierto, muchas empresas implementan políticas de monitoreo para asegurar un uso apropiado del correo electrónico, aun no existe una normativa que regule el uso, control y fiscalización de los mismos que obligue a todas las empresas a tener políticas de uso de los medios informáticos manejados dentro de los centros laborales, entre ellos, el correo electrónico, asimismo, aún no existe conciencia en todos los trabajadores de que el correo electrónico es un medio netamente formal, el cual se debe utilizar bajo ciertos criterios, pues las comunicaciones que se realizan en esta son relevantes.

#### **2.1.5. Principio de razonabilidad**

El TC ha considerado que el principio de razonabilidad supone que la medida restrictiva se sustente en conservar, resguardar o impulsar un propósito reconocido por la Constitución, y bajo esta óptica, la limitación de un derecho fundamental cumple con el principio de razonabilidad siempre que se busque un objetivo legítimo y, además con rango constitucional (Tribunal Constitucional, 2004).

Por ende, la razonabilidad, en el ámbito del Derecho Laboral, se presenta como un concepto que facilita el proceso de evaluación de la justificación o aceptación de las conductas de las partes contratantes, y aunque posee mayor relevancia en otras ramas del derecho, tanto la doctrina como la jurisprudencia laboral suelen emplearla para enmarcar el poder de dirección del empleador, determinando la existencia de una relación laboral; reconocer la no discriminación, examinar decisiones de despido, y corroborar que ciertas cláusulas contractuales sean válidas, además de aplicar medidas mínimas de higiene y seguridad.

Técnicamente, la razonabilidad no es considerada un principio, al contrario, se trata de un criterio interpretativo que permite corregir inconsistencias en el proceso contractual, evaluar la plausibilidad de las pretensiones, limitar demandas irracionales, distinguir entre lo genuino y lo falso, limitar poderes excesivos o impedir el uso abusivo

del derecho, siendo que de esta forma, se diferencia de nociones como la proporcionalidad, la buena fe, la debida diligencia, la confianza fundada, el ejercicio no abusivo del derecho, la equidad o los criterios propios de la sana crítica (Irureta, 2020).

Además, el principio de razonabilidad se erige como un criterio fundamental que evalúa la validez y la justificación de las medidas restrictivas que podrían estar vulnerando derechos fundamentales, específicamente en situaciones donde se requiere intervenir o limitar estos derechos; por ende, este principio se encuentra estrechamente vinculado con los principios de proporcionalidad y necesidad, pues demanda que cualquier restricción a un derecho esté debidamente justificada por una necesidad legítima y que la medida adoptada no sea desproporcionada en relación con el fin que se pretende alcanzar, y de esa manera, la razonabilidad asegura que la limitación no sea arbitraria ni excesiva, permitiendo un equilibrio entre el ejercicio de los derechos y los fines sociales o institucionales que se pretenden alcanzar (Rodríguez, 2020).

En base a ello, en el Derecho Laboral, el principio de razonabilidad tiene la labor de equilibrio entre los intereses del empleador y los derechos del trabajador, ya que se emplea para asegurar que las acciones del empleador sean equilibradas, como en situaciones de despidos, cambios laborales o sanciones disciplinarias. Por medio de la razonabilidad, se comprueba si las decisiones de la empresa, como el establecimiento de penalizaciones o alteraciones en las condiciones laborales, son congruentes con los derechos esenciales del trabajador, evitando abusos de poder que puedan derivar en violaciones a los derechos humanos o laborales. Asimismo, este principio se aplica en la interpretación de contratos laborales, donde permite establecer la equidad y la razonabilidad en las cláusulas acordadas entre las partes (Martínez, 2021).

Adicionalmente, en el EXP N ° 00983-2014-PA/TC se establece que el principio de razonabilidad se relaciona con la necesidad de que las decisiones sean lógicas y fundamentadas, basadas en hechos, conductas y circunstancias objetivas, ya que, este principio consiste en un mecanismo de control para evitar la falta de objetividad en el ejercicio de las potestades discrecionales de los funcionarios, demandando que sus determinaciones se basen en parámetros lógicos y coherentes; por ello, dentro del marco del derecho al debido procedimiento, el Tribunal considera que la decisión tomada en el caso debe ser razonable y proporcional, evaluando la relación entre los hechos del caso y la sanción impuesta, garantizando que la medida adoptada no sea excesiva ni desproporcionada (Tribunal Constitucional, 2014).

Además, el Tribunal destaca que el principio de razonabilidad es esencial para el Estado constitucional de derecho, implicando que las decisiones tomadas no pueden carecer de justificación lógica, por ende, se debe asegurar que las decisiones judiciales no sean incongruentes ni contradictorias con los hechos y circunstancias que las motivan, por ello, la razonabilidad implica la adopción de decisiones que no solo respeten las normas aplicables, sino que también sean flexibles ante las circunstancias del caso, sin que haya una afectación desproporcionada de los derechos involucrados (Tribunal Constitucional, 2014).

Finalmente, el Tribunal Constitucional también indica que gracias al principio de razonabilidad, se requiere que toda limitación adoptada debe sustentarse en la exigencia de resguardar, asegurar o impulsar un propósito reconocido como constitucionalmente relevante; es la salvaguarda de objetivos de relevancia constitucional lo que, en efecto, legitima que el Estado intervenga en el ámbito de los derechos fundamentales. Desde esta óptica, la limitación de un derecho esencial se ajusta al principio de razonabilidad cuando pretende asegurar un propósito legítimo y, además, alineado con el orden constitucional (Tribunal Constitucional, 2004).

#### **2.1.6. Principio de Proporcionalidad**

El principio de proporcionalidad constituye un criterio jurídico esencial destinado a asegurar que las limitaciones impuestas a los derechos fundamentales resulten adecuadas, necesarias y equilibradas; se aplica cuando el Estado impone una limitación a un derecho, asegurando que dicha restricción sea adecuada para alcanzar el fin legítimo, imprescindible en términos de que sea la medida menos invasiva posible, y proporcional en sentido estricto, es decir, que el beneficio obtenido justifique el perjuicio causado al derecho afectado (Alexy, 2011). Este principio se descompone en subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta, asegurando que las restricciones sean razonables y no desproporcionadas la vinculación con el interés general que se pretende salvaguardar.

El Tribunal Constitucional, basándose en el art. 200, último párrafo, de la Constitución, amplió sus alcances al afirmar que el principio de proporcionalidad es un principio general del derecho, explícitamente reconocido en la normativa, y cuya aplicación debe evaluarse en cualquier ámbito del derecho, siendo que en el ordenamiento jurídico, este principio está consagrado constitucionalmente en el referido artículo, y por su naturaleza, no se limita irrestrictamente a analizar aquellos actos que limiten derechos

durante un estado de excepción, debido a que según lo señalado en dicha disposición, resulta útil para examinar cualquier acto que restrinja un atributo subjetivo de la persona, incluso sin haber sido declarado; tal que las penas, sin lugar a dudas, constituyen limitantes y restricciones a los derechos de las personas. (Tribunal Constitucional, 2002).

Asimismo, ha destacado que el principio de proporcionalidad requiere del cumplimiento de los subcriterios de idoneidad ante cualquier medida restrictiva, además de cumplir estrictamente con criterios de necesidad y proporcionalidad, y en particular, el criterio de idoneidad conlleva que toda restricción a los derechos fundamentales debe ser adaptada para impulsar un objetivo legítimo desde constitucionalmente aceptable. Ello quiere decir que la existencia de una conexión lógica entre la medida limitativa adoptada y el objetivo constitucional legítimo que se busca alcanzar es indispensable (Tribunal Constitucional, 2004).

Aunado a ello, Torres (2020) menciona que el principio de proporcionalidad es importante en el derecho constitucional, ya que es empleado como una herramienta que evalúa la adecuación y la razonabilidad de las restricciones a los derechos fundamentales, integrando la jurisprudencia y la doctrina en muchos países, además de exigir que las medidas limitantes a los derechos fundamentales estén debidamente justificadas, también deben ser congruentes con el fin que se persigue, y no sean desproporcionadas en relación con los intereses en juego. Por ende, se puede decir que la proporcionalidad es un principio de equilibrio entre los derechos en conflicto, de manera que no se genere afectación de manera innecesaria a los derechos fundamentales de los individuos.

En su aplicación práctica, el principio de proporcionalidad consta de una triple dimensión, que se desglosa en 3 subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto; el principio de idoneidad exige que la medida adoptada sea adecuada para lograr el objetivo legítimo, es decir, que exista una relación clara entre la medida restrictiva y el bien que se busca proteger; luego, el principio de necesidad establece que, entre varias opciones disponibles, debe optarse por la que cause menos daño al derecho afectado, garantizando que la restricción sea realmente imprescindible; por último, el principio de proporcionalidad en sentido estricto requiere que haya un equilibrio razonable entre los beneficios alcanzados por la restricción y el perjuicio ocasionado al derecho restringido, de modo que no se cause un daño desproporcionado. Por ello, el principio de proporcionalidad garantiza que las medidas adoptadas en situaciones que

afecten derechos fundamentales sean legítimas, necesarias y razonables, y no conduzcan a restricciones innecesarias o excesivas (Herrera, 2021).

Asimismo, en el EXP.N. ° 579-2008-PA/TC se menciona que el principio de proporcionalidad es aplicado a través de un test estructurado en tres subprincipios: idoneidad, necesidad y ponderación. En cuanto al primer subprincipio, la idoneidad o adecuación, se refiere a la evaluación de si la medida adoptada es la más óptima para alcanzar la finalidad que se busca, y en el caso examinado, la suspensión de la ejecución de medidas cautelares se considera un medio adecuado para la reactivación económica de las empresas azucareras, debido a que previene que los acreedores lleven a cabo la ejecución de activos de las compañías en crisis, lo cual amenazaría los puestos de trabajo y tendría un impacto negativo en la comunidad local que depende del sector agroindustrial (Tribunal Constitucional, 2008).

El segundo subprincipio, la necesidad, implica evaluar si existen otros medios alternativos menos gravosos que podrían lograr el mismo objetivo, respecto al cual el Tribunal concluye que no hay otras acciones igual de efectivas o menos dañinas para conseguir la reactivación de las empresas agrarias azucareras, y a pesar de que se podría pensar en condonar las deudas, esta opción no tendría el mismo impacto en el restablecimiento de la actividad productiva, pues afectaría negativamente a los derechos de los acreedores, lo que muestra que la medida de suspensión es necesaria para cumplir con el objetivo.

En una tercera etapa, el examen de ponderación o de proporcionalidad en sentido estricto aprecia cuán intensamente resultan impactados los principios constitucionales que se encuentran en tensión y en este caso, el Tribunal emplea una escala para cotejar el nivel de afectación del derecho a la ejecución de sentencias con el grado en que se cumplen los objetivos constitucionales que se persiguen, tales como la reactivación de las empresas y la disminución de la pobreza, concluyendo que una leve intervención en el derecho de los acreedores es justificada, ya que, aunque se suspende temporalmente la ejecución de las sentencias, se logra un alto grado de satisfacción en los fines constitucionales, permitiendo la reactivación de las empresas sin que se vulnere de manera significativa el derecho de los acreedores (Tribunal Constitucional, 2008).

En el ámbito laboral, el principio de proporcionalidad también se aplica para evaluar decisiones como despidos, sanciones y modificaciones en las condiciones de trabajo, por ejemplo, cuando un empleador impone una sanción disciplinaria o toma la

decisión de despedir a un trabajador, se debe asegurar que dicha medida no sea desproporcionada en relación con la infracción cometida. Dicho principio permite determinar si la medida adoptada es la más adecuada y menos lesiva para el trabajador, considerando siempre la necesidad de resguardar los intereses legítimos del empleador sin que esto vulnere los derechos fundamentales del trabajador, por lo tanto, el principio de proporcionalidad se destaca como un mecanismo esencial que garantiza la equidad y la justicia en el ejercicio de los derechos laborales, promoviendo un balance entre los derechos fundamentales y los intereses legítimos de las partes involucradas (Ugarte, 2022).

### ***2.1.7. El derecho a la privacidad***

En el contexto peruano, el derecho a la privacidad consiste en un derecho fundamental encargado de proteger la esfera personal de los individuos, salvaguardando su libertad frente a interferencias arbitrarias; además, abarca la protección de los datos personales y garantizando que la información relacionada con la vida privada no sea divulgada sin el consentimiento adecuado.

La Ley de Protección de Datos Personales regula este ámbito, estableciendo que la recolección y uso de datos personales deben realizarse con el consentimiento libre, informado y expreso del titular, excepto en situaciones particulares que la normativa contempla, donde su objetivo sea asegurar que se respete la privacidad de los individuos en cada etapa del manejo de datos, desde su recolección hasta su almacenamiento y utilización (Congreso de la República del Perú, 2011).

Según el análisis de Puntriano (2022), en el ámbito laboral, el derecho a la privacidad limita las competencias de supervisión de los empleadores, garantizando que los trabajadores estén protegidos contra prácticas invasivas y que todas las medidas de control o fiscalización respeten tanto la dignidad como la privacidad del personal en su lugar de trabajo.

Asimismo, este derecho comprende una extensión de los derechos fundamentales que resguardan la vida privada del trabajador, con la finalidad de conseguir un equilibrio entre los intereses legítimos del empleador en las actividades de administración gerencial y los derechos individuales de los empleados, por lo cual tiene especial énfasis en un contexto donde la tecnología y los medios de comunicación permiten que los empleados

sean constantemente supervisados, lo que podría vulnerar su privacidad si no se establece un marco regulatorio claro (Fernández, 2020).

En el ámbito laboral, la protección de la privacidad se hace extensiva a diferentes aspectos, tales como la confidencialidad de los datos personales, el mantenimiento de la integridad de los datos vinculados con la salud, el comportamiento y las preferencias personales de los trabajadores, por ello, la Ley N° 29733 sobre protección de datos personales establece la obligación de las empresas de tratar los datos personales de manera ética, transparente y conforme a los principios de proporcionalidad y necesidad, es decir, la recolección y el tratamiento de la información de los empleados deben hacerse solamente si es indispensable para propósitos legítimos y con la autorización previa e informada del trabajador; donde el objetivo es restringir el acceso a datos personales solo a quienes tienen una necesidad legítima de tenerlos dentro de la empresa, y está prohibido utilizarlos para fines diferentes a los que se establecieron desde el principio (Pérez, 2021).

Además de la protección de datos personales, el derecho a la privacidad además conlleva que las medidas de supervisión o control en el entorno laboral han de ser equilibradas y razonables, ya que, las prácticas invasivas como la vigilancia constante, la revisión de correos electrónicos personales o el monitoreo de llamadas telefónicas deben estar justificadas en el contexto de las necesidades operativas de la empresa, sin que se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores, por ende, el principio de razonabilidad tiene una labor especial en este aspecto, ya que garantiza que las medidas adoptadas por el empleador no sean desproporcionadas y respeten el derecho a la privacidad, al mismo tiempo que permiten la supervisión y control necesarios para el buen funcionamiento de la empresa (González, 2022).

Por otra parte, el Tribunal Constitucional del Perú, en la STC N° 72-2004-AA/TC, establece que el derecho a la vida privada implica la facultad de excluir a terceros para proteger un espacio íntimo y personal, el cual resulta fundamental para el desarrollo integral del individuo, permitiendo el libre desenvolvimiento de su personalidad, tal como lo garantiza el artículo 2, inciso 1, de la Constitución, y de esta manera, el Tribunal no solo resalta su dimensión negativa, es decir, la protección frente a intromisiones externas, sino también su aspecto positivo, que se refiere a la capacidad de cada persona para desarrollarse plenamente en su esfera personal (Tribunal Constitucional, 2005).

Aunado a ello, en la EXP. N.° 05532-2014-PA/TC se menciona que el derecho a la privacidad en el contexto de los correos electrónicos institucionales se encuentra

condicionado por el hecho de que estos son proporcionados por el empleador para facilitar el desarrollo de las actividades laborales, es decir, al ser una herramienta de trabajo, existe una presunción de que la expectativa razonable de privacidad de los empleados sobre sus mensajes puede ser limitada, esto se debe a que el empleador necesita controlar el uso de los correos electrónicos institucionales para garantizar que las tareas se lleven a cabo eficientemente y de acuerdo con los objetivos de la institución. No obstante, esta supervisión no debe ser ilimitada ni desmedida, pues las entidades deben establecer normas expresas sobre el uso de estas herramientas, que deben ser comunicadas a los trabajadores antes de que firmen su contrato (Tribunal Constitucional, 2017).

También observa que las políticas de monitoreo y fiscalización de los correos electrónicos deben ser razonables y no invadir innecesariamente la privacidad de los trabajadores, por ello, la existencia de una directiva interna que controle el empleo del correo electrónico podría legitimar la intervención del empleador en su supervisión, en especial, cuando se requiere utilizar con fines profesionales, caso contrario, el mal uso de la herramienta se tipifica como una infracción sancionable. Al respecto, el Tribunal Constitucional de España y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos han reafirmado que la expectativa razonable de privacidad se reduce significativamente cuando los empleadores informan adecuadamente a los trabajadores sobre las políticas de control; por lo tanto, la intervención del empleador, cuando está debidamente regulada y comunicada, implica una acción indispensable para asegurar que las responsabilidades propias del trabajo sean cumplidas de manera adecuada (Tribunal Constitucional, 2017).

#### ***2.1.8. El derecho a la intimidad***

El derecho a la intimidad es un derecho importante que protege la esfera individual de cada individuo, garantizando su libertad y autonomía frente a injerencias externas no deseadas (Ekmekdjian y Pizzolo, 2003). Este derecho asegura que las personas puedan gozar de su privacidad sin que su vida personal, familiar, o cualquier aspecto relacionado con su intimidad sea revelado, divulgado o utilizado sin su consentimiento; incluye la protección de la información personal, la libertad de control sobre la propia imagen y voz, así como la posibilidad de rectificar datos erróneos que afecten la reputación de una persona

El derecho a la intimidad se establece como un derecho fundamental en el inciso 7 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, donde se reconoce que todo ser humano tiene derecho al honor, a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar,

así como a la protección de su voz e imagen, además, se asegura el derecho de corregir afirmaciones erróneas o publicaciones que afecten la reputación en cualquier medio de comunicación, sin costo alguno y de manera inmediata y proporcional, sin que esto afecte las obligaciones legales pertinentes.

A nivel internacional, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos refuerza esta protección en su artículo 17, señalando que nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques ilegales contra su reputación, y de manera similar, la DADH ha reconocido la intimidad como un derecho fundamental en su artículo V, estableciendo que toda persona tiene derecho a la protección legal contra agresiones abusivas a su honra, reputación y vida privada o familiar.

De acuerdo con García (2021), el derecho a la intimidad abarca no solo la protección de la información personal, sino también la salvaguarda de los espacios físicos y digitales de los empleados, limitando las acciones del empleador a aquellas que sean justificadas y proporcionalmente adecuadas a los objetivos de la empresa; asimismo, está estrechamente relacionado con la dignidad y la autonomía del trabajador, lo cual promueve un balance entre las necesidades empresariales y la protección de la privacidad individual.

Además, la privacidad constituye un derecho esencial que ampara el ámbito personal reservado de cada individuo frente a injerencias externas, garantizando su autonomía y dignidad, el cual incluye la protección de la información personal, los espacios privados y la vida familiar, y abarca tanto los aspectos físicos como digitales de la vida de una persona. En el contexto constitucional, el derecho a la intimidad se establece como una salvaguarda ante las agresiones ilegales y las invasiones no justificadas a la vida personal, tal como lo estipula el artículo 2 de la Constitución, que garantiza a los ciudadanos la protección frente a ataques ilegales a su honra, reputación o vida privada, además de ello, este derecho también incluye la protección de la voz e imagen, reconociendo la necesidad de preservar la identidad personal y familiar frente a la exposición indebida en medios de comunicación o en la sociedad (Moscoso, 2020).

En el ámbito laboral, el derecho a la intimidad se extiende para proteger a los trabajadores frente a medidas intrusivas por parte del empleado, y aunque los empleadores pueden ejercer ciertas facultades de supervisión, estas deben estar justificadas y proporcionadas, respetando la autonomía y la dignidad del empleado, por ende, el

empleador no puede invadir el ámbito privado del trabajador sin una base legal clara y sin el consentimiento explícito del empleado, especialmente en lo que respecta a su información personal, su actividad en línea o incluso el monitoreo de sus comunicaciones, y de este modo, el derecho a la intimidad laboral asegura un equilibrio entre las necesidades de la empresa y la protección de los derechos individuales de los empleados, evitando la exposición excesiva o injustificada de aspectos de su vida personal (Muñoz, 2021).

Adicionalmente, en el EXP. N.º 01839-2012-PHD/TC se menciona que en el contexto del derecho a la intimidad, aunque la ley favorece el acceso a la información pública, existen excepciones claras, especialmente cuando la divulgación puede invadir la privacidad de las personas, y en este caso, varios videos solicitados fueron clasificados como reservados debido a su contenido relacionado con la intimidad personal y familiar. Asimismo, la protección de la intimidad se deriva del derecho constitucional de rechazar intromisiones ilegítimas en la vida privada, lo que justifica la clasificación de ciertos documentos como confidenciales, y de acuerdo con la ley de acceso a la información pública, solo los datos cuyo acceso afecte la privacidad pueden ser restringidos, lo que protege a los individuos de la exposición indebida de información personal sensible (Tribunal Constitucional, 2014).

También se señala que el derecho a la intimidad no solo cubre la vida privada de las personas, sino también aspectos de su vida familiar, siendo ambos ámbitos susceptibles de protección frente a la difusión no autorizada, y en este sentido, el Tribunal establece que la información relacionada con aspectos íntimos, como las grabaciones de conversaciones privadas, solo puede ser divulgada con el consentimiento de los individuos involucrados, y aunque el derecho de acceso a la información es fundamental, la ley permite restricciones cuando la información afecta la intimidad de las personas, como ocurre en este caso con los videos clasificados como reservados, por lo tanto, el Tribunal resguardó la confidencialidad de ciertos materiales, garantizando la protección de la intimidad personal y familiar (Tribunal Constitucional, 2014).

Por lo tanto, se puede afirmar que el derecho a la privacidad es un principio importante que resguarda la esfera personal de las personas, asegurando que ciertos aspectos de su vida permanezcan inaccesibles para terceros sin su consentimiento explícito y protegiendo lo que es considerado como privado para cada individuo, pero en el contexto laboral, este derecho asegura que los empleados puedan mantener su

información personal y actividades privadas protegidas contra posibles intrusionas del empleador, quien debe respetar este derecho en sus prácticas de supervisión y monitoreo.

### ***2.1.9. El derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones***

El derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones constituye una garantía fundamental que resguarda la confidencialidad de los intercambios personales y de los documentos privados pertenecientes a cada individuo (López, 2002). Este derecho asegura que las personas puedan comunicarse de manera confidencial, sin que sus comunicaciones sean interceptadas, divulgadas o incautadas sin su consentimiento, salvo por orden judicial debidamente motivada y en conformidad con las garantías legales establecidas; de esta manera, se garantiza la confidencialidad de las comunicaciones y se prohíbe que se utilice cualquier información obtenida de manera ilícita o ajena al motivo que justifica su intervención.

Cabe destacar que los documentos privados obtenidos en violación de este principio carecen de validez legal, por otro lado, los libros, comprobantes y documentos contables o administrativos están sujetos a inspección o fiscalización por parte de la autoridad competente, conforme a la ley, sin que ello permita su incautación, salvo que medie una orden judicial expresa.

Asimismo, el derecho a la privacidad resguarda la dignidad y la autonomía de las personas, evitando interferencias no autorizadas que puedan comprometer su comunicación y desarrollo personal, por ende, este derecho protege tanto la información privada de cada individuo como su capacidad de mantener independencia frente a controles externos que puedan invadir su esfera personal (Bloustein, 1964).

Según Díaz (2006), este derecho posee un carácter formal, lo que significa que salvaguarda todo tipo de comunicación, independientemente de su contenido, ya sea personal o profesional, y respecto a ello se menciona que esta protección abarca tanto el contenido de la comunicación como los aspectos que la rodean, incluyendo la identidad de los interlocutores y el medio empleado para llevarla a cabo.

A nivel jurisprudencial, la sentencia recaída en el Expediente 00867-2011-PA/TC (2014) establece que el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones prohíbe que las comunicaciones y documentos privados puedan ser interceptados por terceros ajenos al proceso comunicativo, salvo que exista una autorización judicial de por medio, y de igual manera, el Tribunal Constitucional, señaló en el tercer fundamento jurídico de

la misma sentencia, que la protección de este derecho no alcanza a quien registra, capta o graba su propia conversación ni tampoco a aquel que, siendo parte de dicha comunicación, autoriza a un tercero para que acceda a la comunicación (Tribunal Constitucional, 2014).

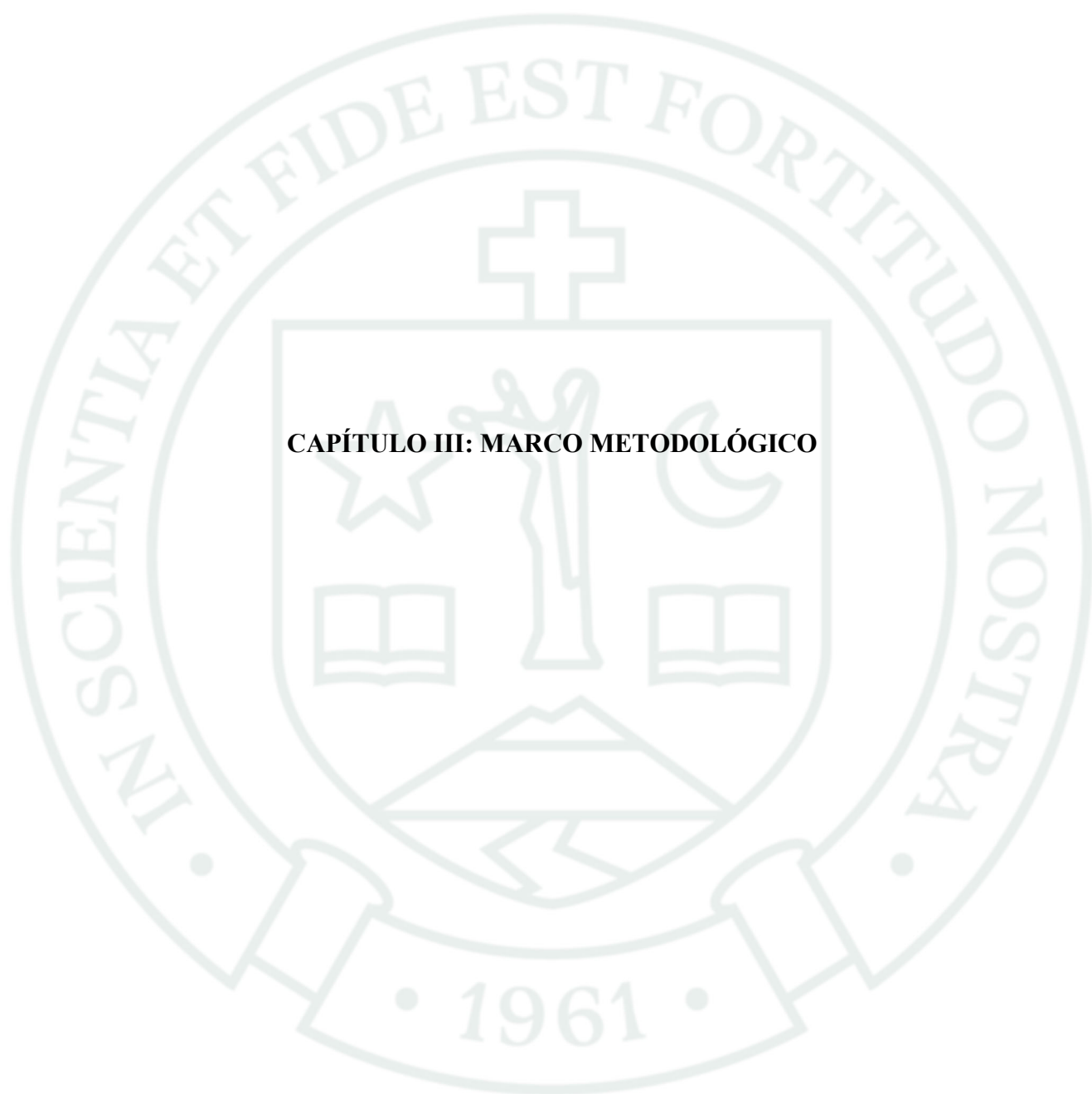
Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido en múltiples sentencias que el derecho al secreto de las comunicaciones tiene como objetivo garantizar de manera absoluta la inviolabilidad de la comunicación, independientemente de su forma o medio utilizado, siendo que esta interpretación se encuentra respaldada en jurisprudencia, como en el Expediente 00867-2011-PA/TC, donde se reafirma este principio (Tribunal Constitucional, 2014).

Adicionalmente, en el EXP. N.º 00445-2018-PHC/TC se menciona que el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones, reconocido en el artículo 2, inciso 10, de la Constitución, prohíbe la interceptación o el acceso no autorizado a las comunicaciones privadas, ya sea por parte de órganos públicos o privados, salvo que exista una autorización judicial debidamente motivada, buscando garantizar que las comunicaciones entre las personas no sean interferidas por terceros ajenos al proceso comunicativo, y respecto a ello el TC ha aclarado que la violación de este derecho ocurre no solo cuando se interceptan las comunicaciones, sino también cuando se accede a su contenido sin autorización, y de este modo, se protege la privacidad de las personas al asegurar que solo las partes involucradas o las autoridades competentes, bajo estricta autorización judicial, puedan conocer el contenido de estas comunicaciones (Tribunal Constitucional, 2021).

Sin embargo, el derecho al secreto de las comunicaciones no se extiende a las situaciones en las que una de las partes involucradas en la comunicación graba o permite el acceso de un tercero, siempre y cuando lo haga de manera libre y voluntaria, siendo que en estos casos, no se vulnera el derecho constitucional, ya que la intervención no proviene de un tercero ajeno ni es una intrusión no autorizada, por ello, el Tribunal menciona que la protección del derecho al secreto de las comunicaciones se refiere exclusivamente a la intervención no autorizada de un tercero, y no al registro o autorización de acceso por parte de las personas involucradas en la comunicación; no obstante, si el contenido de la comunicación es divulgado sin el consentimiento de los interlocutores, podría estar en juego el derecho a la intimidad personal o familiar, no el derecho al secreto de las comunicaciones (Tribunal Constitucional, 2021).

En este contexto, se puede concluir que, el derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones es un principio fundamental, regulado por nuestra Constitución que protege la privacidad de las interacciones personales, garantizando que la correspondencia, tanto física como digital, no pueda ser interceptada ni divulgada sin el consentimiento del titular, el cual está consagrado en el marco de los derechos humanos y respaldado por legislaciones nacionales e internacionales, reconociendo que cualquier interferencia en las comunicaciones debe estar justificada por razones legítimas y ser proporcional.





**CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Enfoque de investigación**

Según Chávez (2001), la investigación documental de carácter cualitativo se fundamenta principalmente en la revisión bibliográfica, que se basa en contenidos teóricos. En este tipo de investigación, es necesario reflejar las posiciones coincidentes y contradictorias de los enfoques o tendencias analizadas, además de presentar la postura independiente del investigador.

En relación con el concepto de investigación cualitativa, Lino Aranzamendi, en su obra Investigación Jurídica (2015), señala que este enfoque se dirige principalmente a la descripción y comprensión de un fenómeno o situación específica, como puede ser un caso jurídico. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se enfoca en la medición, predicción y control de variables, la cualitativa busca profundizar en el análisis y significado de los hechos desde una perspectiva más interpretativa y contextual.

Tomando en cuenta lo anteriormente señalado, el enfoque de la presente investigación es **cualitativo**, dado que se orienta a la interpretación y análisis de sentencias judiciales relacionadas al caso de estudio. El propósito es identificar los criterios jurídicos y constitucionales aplicados por los órganos jurisdiccionales, así como las condiciones en que dicha fiscalización resulta legítima o vulnera derechos. Este enfoque permite un estudio profundo y contextualizado de los fundamentos de las decisiones judiciales, priorizando la comprensión de significados, argumentaciones y principios, antes que cuantificación de datos.

### **3.2. Nivel de investigación**

La presente investigación obedece al tipo de investigación: exploratoria, descriptiva, explicativa y propositiva.

Exploratoria, debido a que se explorará la jurisprudencia nacional y comparada con el objeto de conocer cuál es la posición de nuestros jueces y de los jueces españoles respecto a la utilización por parte de los trabajadores de los correos electrónicos laborales y la fiscalización que podrían realizar los empleadores a estos, asimismo, si estos criterios de los Jueces Peruanos están acordes con el avance de las tecnologías y la dinámica laboral actual y, si no se esté realizando una adecuada ponderación entre los derechos a libertad de empresa y el derecho a la privacidad, secreto e inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores.

Por otro lado, al momento del desarrollo del marco teórico, se utilizó el tipo descriptivo, ello por la revisión y análisis de la literatura indexada respecto de los conceptos más relevantes para el entendimiento del tema.

El tipo explicativo, sirvió para redactar el capítulo de resultados, por las causas y consecuencias encontradas en las decisiones de las sentencias evaluadas. De esta forma, es que se utilizaron los tipos de investigación señalados.

Finalmente, es propositiva, ya que actualmente, no existe una solución al problema de investigación en el que se centra el presente, no hay una regulación y criterios uniformes al respecto, por lo tanto, se abordará el problema brindando posibles soluciones.

### **3.3. Método de Investigación**

El método utilizado, es el dogmático-jurídico, toda vez que, fue necesario analizar la Constitución Política del Perú, la Normativa Laboral Peruana y la jurisprudencia, evidentemente relacionada al problema de investigación, es decir, del derecho positivo vigente.

Asimismo, se orienta al análisis sistemático e interpretativo del ordenamiento jurídico aplicable a la fiscalización de correos electrónicos laborales por parte del empleador, considerando la normativa constitucional, legal, así como la jurisprudencia relevante.

Este método permite determinar el alcance y los límites de dicha facultad empresarial, a través de la interpretación doctrinal y jurisprudencial de los derechos fundamentales involucrados y de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

### **3.4. Diseño de investigación**

El diseño es no experimental, puesto que se ha observado, los criterios y fundamentos de las Sentencias analizadas y, a partir de ellos se ha llegado a las conclusiones que responden nuestra hipótesis. El estudio se limita a observar e interpretar el contenido de sentencias y disposiciones legales vinculadas con la fiscalización del correo electrónico laboral, sin intervenir en su desarrollo ni modificar las condiciones en que estas se produjeron.

### **3.5. Técnicas e instrumentos**

#### **3.5.1. Técnicas**

En función a la naturaleza de la presente investigación, los resultados se encuentran en Sentencias del Tribunal Constitucional y Casaciones de la Corte Suprema, así como en Sentencias de tribunales españoles, motivo por el cual, utilizaré la técnica de la observación documental y revisión de los mismos.

#### **3.5.2. Instrumentos**

Conforme con la técnica citada precedentemente, resulta pertinente utilizar el siguiente instrumento para el capítulo de resultados, de acuerdo a lo observado y analizado en las Sentencias, una guía de observación documental con lo cual se verificará que criterios utilizan los jueces para sustentar sus decisiones respecto al uso y fiscalización de los correos electrónicos laborales.

### **3.6. Muestra**

Se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que este método permite seleccionar deliberadamente sentencias que presentan un alto grado de relevancia jurídica y que contribuyen de manera significativa al análisis doctrinal y jurisprudencial del tema estudiado, sin embargo que la elección de cada caso se realizó atendiendo a criterios de pertinencia temática, relevancia jurídica y riqueza argumentativa del problema estudiado, asegurando que el material analizado aporte significativamente al desarrollo de la investigación.

Asimismo, el muestreo por conveniencia mantiene coherencia con la naturaleza del método jurídico, que privilegia el estudio de casos dogmáticos y la interpretación razonada de las sentencias estudiadas, y de esta manera, el enfoque adoptado permite extraer conclusiones de carácter interpretativo y teórico, contribuyendo a la comprensión del tratamiento jurisprudencial del problema planteado.



**CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En este capítulo se presentan los resultados del análisis jurisprudencial realizado sobre la fiscalización de los correos electrónicos institucionales, seguido de la discusión crítica y comparativa con doctrina y jurisprudencia internacional, siendo que este análisis responde al objetivo general de la investigación: determinar la posición que ha adoptado la jurisprudencia peruana respecto al uso y fiscalización de los correos electrónicos institucionales. Asimismo, se vinculan los hallazgos con los objetivos específicos y la hipótesis planteada en los capítulos previos.

Una vez, recolectada la información con la guía de observación documental de las Sentencias y Casaciones analizadas respecto al tema materia de estudio, ya que el objetivo es determinar cuál es la posición que ha adoptado la jurisprudencia peruana con relación al uso y fiscalización de los correos electrónicos institucionales.

Asimismo, el análisis tiene como objeto identificar los criterios de la jurisprudencia comparada y si estos siguen la misma línea que lo señalado por nuestros jueces.

Adicional a ello, las Sentencias que se están analizando únicamente son las que han llegado a instancia como el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, además, de las sentencias comparadas, por lo que, se hará un análisis exhaustivo de las mismas, debido a que para la presente investigación es necesario conocer las posturas del máximo interprete de la Constitución y los más altos jueces de nuestro país, ya que estas son utilizada por los diferentes juzgados de nuestro país para la resolución de dichos conflictos.

La exposición que sigue despliega un análisis detallado de cada caso incluido en la transcripción original, con énfasis en las reglas, principios y vacíos que revelan la necesidad de incorporar un marco normativo específico en la legislación laboral peruana sobre fiscalización digital.

## **4.1. Resultados**

### ***4.1.1. Sentencias del Tribunal Constitucional Peruano***

#### ***4.1.1.1. Expediente N.º 1058-2004-AA/TC – Rafael Francisco García Mendoza vs. Servicios Postales del Perú S.A. (SERPOST S.A.)***

##### *Primer Análisis de Sentencia del TC*

En la presente decisión constitucional se aborda un conflicto originado por la terminación de una relación laboral mediante una comunicación interna que atribuyó al trabajador una falta grave, analizando si esta decisión cumplió con las garantías mínimas del procedimiento disciplinario, así como si la vía constitucional era idónea para restituir derechos fundamentales presuntamente vulnerados, por ello, el órgano constitucional se centra en determinar si existió una causa justa para el despido y si el procedimiento seguido respetó principios como tipicidad, inmediatez y derecho de defensa.

El tribunal parte de que el régimen laboral aplicable exige que todo despido se funde en una causa debidamente acreditada, relacionada con capacidad o conducta; y para ello, la normativa laboral prevé un procedimiento específico que incluye imputación clara, plazo de descargo e idoneidad probatoria, y en el caso evaluado, se examina si la carta de imputación describió de manera suficiente la conducta atribuida y si se brindaron las condiciones reales para el ejercicio del derecho de defensa; es así que, el análisis busca identificar si la actuación empresarial cumplió con el estándar objetivo que impide sanciones desproporcionadas o sorpresivas; asimismo, se evalúa si hubo un uso adecuado del procedimiento disciplinario previsto por la ley. .

Un aspecto central de este razonamiento constitucional es la determinación de si la conducta atribuida califica como falta grave según el marco legal aplicable, y es así que, se contrasta la descripción de los hechos con las causales previstas en el régimen laboral, verificando si el comportamiento encaja en la infracción que hace imposible la continuidad del vínculo, siendo que el análisis revela, ha concluido que se ha asumido cierta veracidad en la imputación, que los hechos no corresponden a las infracciones más severas previstas en el reglamento interno, por ende, el tribunal advierte que tales conductas aparecen clasificadas, en todo caso, como infracciones leves o sancionables de manera menos drástica.

Asimismo, el órgano constitucional enfatiza que la sanción impuesta debe ser proporcional a la falta imputada, donde el reglamento aplicable establece una gradación de medidas disciplinarias que van desde amonestaciones hasta la ruptura definitiva del vínculo, y en este caso, se llegó a observado que el empleador optó directamente por la sanción más severa sin ponderar previamente la naturaleza y gravedad de los hechos, ni los antecedentes del trabajador, lo cual resulta desproporcionada según el análisis constitucional, pues no se siguió una lógica escalonada ni respetuosa de los fines correctivos del procedimiento disciplinario.

Otro punto crítico del análisis es el acceso a los elementos probatorios que sustentaron la imputación, donde el pronunciamiento señala que la entidad no entregó al trabajador la información necesaria para ejercer su defensa, lo que afecta directamente el principio de contradicción, siendo que los elementos fueron revelados recién al contestarse la demanda constitucional, lo cual evidencia una clara afectación al derecho de defensa, por ello, el tribunal resalta que la imputación requiere sustento objetivo previo y que este debe ser conocido oportunamente por el investigado, pues, la falta de acceso a la información convierte el procedimiento en meramente formal.

Por otro lado, un elemento especialmente problemático identificado por el tribunal es el modo en que la entidad obtuvo la información informática utilizada para justificar el despido, ya que, la verificación técnica se realizó sobre un equipo distinto al asignado al trabajador investigado, sin garantías que acreditaran la autenticidad o trazabilidad del supuesto envío de comunicaciones, dificultando cualquier posibilidad de obtener elementos favorables a su defensa, siendo que todo ello revela una distorsión grave del procedimiento disciplinario, ya que, la forma en que se recabaron los datos impide sostener su validez probatoria bajo estándares constitucionales.

El análisis también examina la posible afectación de los derechos a la privacidad y a la reserva de comunicaciones, ya que, la intervención del equipo informático se realizó sin autorización del titular de las comunicaciones ni orden judicial, pese a tratarse de un ámbito protegido constitucionalmente, entonces respecto a ello, el tribunal recuerda que la protección de documentos y comunicaciones no desaparece por tratarse de equipos de propiedad del empleador, por lo que, la revisión de correos electrónicos exige, en casos de sospecha grave, mecanismos judiciales estrictos, y al no seguirse este cauce, se vulnera la garantía constitucional y se invalida cualquier prueba obtenida de manera irregular, lo cual refuerza la conclusión de que el despido carece de sustento legítimo.

Aunado a ello, la sentencia enfatiza que la relación laboral no otorga al empleador un poder absoluto sobre los instrumentos informáticos otorgados para el trabajo, pues, aunque la empresa puede supervisar el cumplimiento de funciones, su facultad fiscalizadora no puede afectar el contenido esencial de los derechos fundamentales del trabajador, afirmando que la intervención de comunicaciones privadas solo es posible cuando se respetan los límites constitucionales, por ello, la actuación unilateral, sin mandamiento motivado, quebranta este marco protector, y de este modo, el caso evidencia que el poder disciplinario tiene límites infranqueables.

Por lo tanto, el tribunal concluye que los medios de prueba fueron obtenidos de manera incompatible con el orden constitucional, y por aplicación directa de la norma fundamental, los documentos privados obtenidos con vulneración de garantías no generan efectos legales, lo que significa que el procedimiento disciplinario se sustenta en elementos inválidos y, por tanto, no puede justificar la decisión sancionatoria. Finalmente, la sentencia establece que corresponde reponer al trabajador en el cargo que desempeñaba, pues la decisión de separación vulneró diversas garantías constitucionales; no obstante, se descarta el pago de remuneraciones dejadas de percibir dentro del proceso de amparo, ya que dichas sumas tienen naturaleza indemnizatoria y deben reclamarse por la vía correspondiente.

#### ***4.1.1.2 Expediente N.º 03599-2010-PA/TC – María Espinoza Chumo vs. Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C.***

##### *Segundo Análisis de Sentencia del TC*

La presente resolución examina un conflicto generado por la terminación del vínculo laboral de una trabajadora, decisión sustentada en comunicaciones electrónicas obtenidas mediante la interceptación de mensajes enviados a través de un sistema interno de mensajería instantánea, han planteado la cuestión central en que si la empresa podía acceder a tales comunicaciones sin autorización judicial y utilizarlas como prueba para fundamentar un despido por presuntas faltas graves, y en base a ello el pronunciamiento analiza si el empleador vulneró derechos fundamentales vinculados al secreto de las comunicaciones, al trabajo y al debido proceso. Además, evalúa si la intervención realizada sobre los mensajes constituye una intromisión ilegítima, destacando la necesidad de verificar si las pruebas fueron obtenidas lícitamente.

Entonces, el Tribunal observa que las instancias inferiores rechazaron la demanda por considerar que el caso requería actividad probatoria, inapropiada para el proceso de amparo; sin embargo, la revisión constitucional aplica los precedentes que establecen que el amparo es idóneo para analizar si un despido vulnera derechos fundamentales, pues, el análisis se centra entonces en un aspecto previo al debate sobre autenticidad de mensajes: la legitimidad constitucional de su obtención, lo que permite resolver el conflicto sin necesidad de pericia técnica, siendo que la sentencia recalca que la protección constitucional del trabajador impide que la interceptación indebida de comunicaciones sirva como fundamento sancionador.

Asimismo, el pronunciamiento detalla el alcance del derecho al secreto de las comunicaciones, enfatizando que su protección recae sobre el proceso comunicativo en sí, sin importar el contenido o la naturaleza íntima o profesional del mensaje, impidiendo cualquier forma de interceptación, intervención o acceso no autorizado por parte de terceros, sean órganos públicos o privados, y respecto a ello, se sostiene que la inviolabilidad incluye tanto el contenido como los datos externos del mensaje: identidad de los participantes, fecha, hora o destino. Asimismo, se menciona que la Constitución prohíbe el uso de documentos privados obtenidos con violación de este derecho, reafirmando que la intervención sólo es válida con orden judicial motivada, enmarcada dentro de garantías legales precisas.

También, el Tribunal evalúa si los medios tecnológicos proporcionados por el empleador pueden considerarse parte del ámbito protegido por el derecho al secreto, donde se distingue entre dos posturas doctrinales, una que permite supervisión sin restricciones por tratarse de herramientas de trabajo, y otra que considera que siguen siendo medios de comunicación protegidos; pero la decisión se inclina por esta última, resaltando que la protección constitucional no depende del carácter laboral del recurso, sino de la existencia de expectativa razonable de confidencialidad, sosteniendo que el trabajador no pierde sus derechos fundamentales por el hecho de utilizar dispositivos del empleador, incluso si el soporte material es propiedad de la empresa.

Entonces, se explica que el correo electrónico y los sistemas de mensajería instantánea poseen una naturaleza comunicativa semejante a la correspondencia tradicional, por lo que quedan comprendidos dentro del ámbito del secreto constitucional, lo cual reconoce que las tecnologías informáticas cumplen funciones equivalentes dentro de las interacciones humanas contemporáneas. Asimismo, la decisión se apoya en precedentes internacionales que han afirmado que las comunicaciones desde el lugar de trabajo también forman parte de la vida privada, y de esta manera, el uso de herramientas tecnológicas no elimina la expectativa de confidencialidad, por lo que, el Tribunal precisa que, sin orden judicial, el empleador no puede revisar, copiar, registrar o interceptar tales comunicaciones, y cualquier información obtenida vulnerando esta norma deviene jurídicamente inválida.

Aplicando estos principios al caso concreto, la resolución advierte que la empresa intervino conversaciones de mensajería instantánea sin contar con mandato judicial ni con una política interna clara que informara al personal sobre controles tecnológicos, por lo

que, la ausencia de reglas previas y conocidas generó en la trabajadora una expectativa legítima de confidencialidad, y al no existir advertencia expresa ni normativa interna sobre fiscalización del chat laboral. Por ende, la sentencia enfatiza que esta irregularidad convierte automáticamente en ilícitas todas las pruebas obtenidas, por ello, independientemente del contenido de los mensajes, su uso como sustento disciplinario queda proscrito.

La decisión también examina el principio de proporcionalidad respecto de la respuesta disciplinaria, pues, aun aceptando hipótesis en las que un trabajador utilice indebidamente herramientas informáticas para fines personales, el Tribunal considera que la sanción debe ser idónea, necesaria y proporcional, y observándose que el reglamento interno del empleador no establecía expresamente el uso permitido de medios digitales ni las sanciones graduadas en caso de incumplimiento, la falta atribuida no se encontraba tipificada como grave, ni justificaba directamente el despido. Entonces, el Tribunal considera que existían medidas disciplinarias menos lesivas, como amonestaciones u otras sanciones de menor intensidad, y la falta de ponderación del empleador evidencia un uso desproporcionado del poder sancionador.

Por lo tanto, el pronunciamiento constitucional establece que la interceptación no sólo fue ilegítima, sino determinante para la imposición de la sanción, ya que, el despido se sustentó exclusivamente en comunicaciones obtenidas mediante violación del secreto, sin ninguna otra verificación independiente, afirmando que la falta de validez probatoria de estos documentos afecta la base misma del acto de despido. Además, la sentencia menciona que el empleador no puede sustituir los requisitos constitucionales por su sola potestad organizativa, pues, el respeto al secreto de las comunicaciones constituye un límite infranqueable del poder de dirección, por ello, el acto de despido deviene incompatible con el orden constitucional.

#### ***4.1.1.3 Expediente N.º 05532-2014-PA/TC – Laura Denisse Visquerra Houghton vs. Cencosud Perú S.A.***

##### *Tercer Análisis de Sentencia del TC*

Esta sentencia evalúa si la terminación de una relación laboral fue constitucionalmente válida, teniendo en cuenta que la medida disciplinaria se sustentó en correos electrónicos obtenidos por la empresa sin consentimiento de la trabajadora, siendo que el núcleo del análisis consiste en determinar si la intervención del correo institucional

constituye una vulneración al secreto de las comunicaciones y si dicha violación invalida la prueba utilizada para justificar el despido. Además, el Tribunal revisa si el proceso de amparo es vía idónea para restituir derechos laborales vulnerados, por lo que la controversia se amplía al examen de un eventual despido discriminatorio asociado al embarazo, y a lo largo del pronunciamiento, el órgano Constitucional se centra en el contenido esencial de derechos fundamentales y en los límites del poder fiscalizador del empleador sobre herramientas informáticas asignadas al personal.

En primer lugar, el Tribunal sostiene inicialmente que, conforme a su jurisprudencia, el amparo sí es vía apta para evaluar despidos incausados o fraudulentos, a pesar de la ausencia de etapa probatoria, por ello, la cuestión relevante no es reconstruir hechos controvertidos, sino determinar si la actuación del empleador afectó derechos fundamentales, por ende, el análisis se orienta a examinar si la empresa podía acceder a ellos y utilizarlos sin orden judicial, dejando en claro que el proceso disciplinario laboral debe respetar el contenido esencial de los derechos a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y al trabajo, y desde este enfoque se desprende la pertinencia del amparo.

El pronunciamiento recoge precedentes que reconocen la plena protección constitucional del correo electrónico, incluso cuando se trata de cuentas asignadas por el empleador dentro del ámbito laboral, recordando que la comunicación digital es una extensión moderna de la correspondencia privada y que su protección no depende del titular del equipo, por lo que la Constitución exige que cualquier intervención requiera orden judicial motivada, por ello, el empleador no puede leer, interceptar ni registrar los mensajes sin autorización, y respecto a ello el Tribunal destaca que los soportes técnicos no anulan derechos fundamentales; asimismo, advierte que la intervención no puede justificarse alegando propiedad de la herramienta informática.

Aplicando este marco doctrinal al caso concreto, el Tribunal determina que el empleador sí intervino directamente el contenido del correo institucional para sustentar la supuesta falta grave, pues, la propia carta de preaviso incorpora impresiones de pantalla de mensajes enviados por la trabajadora, lo que revela un acceso directo a su contenido, y al no existir mandato judicial, se trata de una actuación incompatible con el artículo constitucional que protege la inviolabilidad de las comunicaciones, convirtiéndose esta intervención automáticamente en prohibida la prueba obtenida, por tanto, el motivo del despido se sustenta en evidencia inconstitucional, por lo que, la sentencia subraya que la invalidez de dicha prueba contamina todo el procedimiento disciplinario.

Por otro lado, el Tribunal analiza también el argumento de la empresa, que sostiene que las impresiones de pantalla habrían sido proporcionadas por la propia trabajadora; no obstante, del expediente se desprende que fue la entidad quien anexó directamente tales documentos en la carta de preaviso, donde la sentencia explica que, ante la falta de pruebas de parte del empleador para respaldar su versión, debe considerarse acreditado que la información fue obtenida mediante fiscalización unilateral, revelando no solo una intervención no autorizada, sino también una manipulación en la construcción del proceso disciplinario, por ello, el Tribunal remarca que las versiones empresariales no pueden prevalecer cuando no son corroboradas con documentos.

Entonces, el pronunciamiento concluye que los correos constituyen prueba prohibida y que su sola utilización invalida el despido, ya que, la inconstitucionalidad se origina desde la obtención misma del mensaje, pues el acto estatal o privado que viola derechos fundamentales no puede generar efectos válidos, por ende, se infringe el secreto de las comunicaciones y el derecho al trabajo, porque la causa del despido se sostiene en evidencia nula, por ello, la sentencia precisa que la documentación filtrada no puede sustentar procedimientos disciplinarios, y el acto sancionador, al depender de esa prueba ilícita, queda constitucionalmente deslegitimado.

Además del análisis comunicacional, la sentencia aborda la alegación de un despido discriminatorio por embarazo, y respecto a ello, se recuerda que toda terminación laboral basada en el estado de gravidez constituye discriminación directa por razón de sexo, prohibida constitucionalmente; no obstante, al revisar el expediente, el Tribunal determina que no existen elementos suficientes para acreditar que el embarazo fue la causa del cese, estableciendo que la vulneración decisiva no deriva de discriminación por sexo, sino de la obtención ilícita de comunicaciones, pero aun así, se reconoce la especial protección que merece la condición de maternidad.

Entonces, la sentencia de mayoría ordena la reposición de la trabajadora en un plazo breve, destacando que la vulneración del derecho al trabajo exige una reparación efectiva y no meramente indemnizatoria, mencionando que la reposición es el remedio constitucional para los despidos nulos o inconstitucionales, donde distingue entre la protección indemnizatoria frente al despido arbitrario y la reparación restitutoria cuando existe vulneración de derechos fundamentales, y en este caso, la afectación al secreto de las comunicaciones encaja claramente en un supuesto de despido inconstitucional, por lo

que, la medida restitutoria responde al objetivo de recomponer la situación previa a la vulneración.

#### ***4.1.1.4 Expediente N.º 00943-2016-PA/TC – Marco Antonio Paucarcaja Mercado vs. Emapa Huaral S.A.***

##### *Cuarto Análisis de Sentencia del TC*

La presente sentencia analiza si la terminación laboral del trabajador fue constitucionalmente válida, atendiendo especialmente a la forma en la que se obtuvieron y valoraron las pruebas que sustentaron el despido, incluyendo dos imputaciones: el presunto acceso no autorizado a un sistema informático reservado y la omisión de entrega de documentos pendientes, donde el órgano constitucional evalúa si el proceso de amparo es idóneo en ausencia de la nueva ley procesal laboral; además, identifica que la discusión excede lo meramente probatorio y toca derechos fundamentales como el debido proceso, la intimidad y el secreto de las comunicaciones, pero el punto central consiste en determinar si la conversación de una red social intervenida puede utilizarse válidamente como fundamento disciplinario.

El Tribunal considera que, en la jurisdicción donde ocurrió el conflicto, no estaba vigente el proceso laboral abreviado, por lo que no existía una vía igualmente satisfactoria como exige la jurisprudencia previa, siendo esta constatación, la cual permite que la demanda sea examinada en sede constitucional, donde se insiste en que el análisis se busca verificar si el empleador afectó derechos fundamentales al intervenir comunicaciones privadas y emitir una carta de despido sin observar reglas mínimas del debido proceso, por tanto, el enfoque se ha centrado en garantías materiales y no en la verificación técnica del supuesto ingreso al sistema informático, respecto al cual el Tribunal subraya que, aun cuando existan dudas sobre la responsabilidad, el procedimiento debe ser constitucionalmente correcto, sin ello, el despido carece de validez.

La primera problemática detectada se refiere a la presunta intervención de una conversación privada en una red social, utilizada como base principal para imputar el acceso indebido a información reservada, y respecto a ello el Tribunal revisa la documentación y concluye que no existe prueba directa de que el trabajador ingresara efectivamente al sistema, ya que, la conversación solo demuestra una solicitud de clave, mas no el uso real del sistema ni la comisión de la falta atribuida, pero la empresa sustenta

su acusación en inferencias y no en hechos verificables; no existe correspondencia lógica entre los hechos descritos y la conclusión sancionadora.

El Tribunal procede luego a evaluar si la intervención del contenido de la conversación privada es constitucionalmente admisible, recordando jurisprudencia previa según la cual los medios informáticos otorgados por el empleador pueden ser fiscalizados bajo ciertos criterios, pero solo cuando se trate de herramientas institucionales controladas y cuando exista comunicación previa al trabajador; sin embargo, se establece una distinción que establece que las redes sociales no son un servicio creado ni administrado por la empresa, sino que son plataformas externas cuyo funcionamiento depende de acuerdos entre el usuario y el proveedor del servicio, por tanto, no forman parte del ámbito institucional sujeto a supervisión laboral, y la intervención realizada por la empresa constituye una afectación directa al secreto de las comunicaciones.

Entonces, la sentencia explica que el hecho de que la conversación haya sido visualizada desde un equipo de propiedad del empleador no habilita una facultad de control irrestricta, pues, la propiedad del soporte no implica propiedad del contenido comunicativo, y respecto a ello el Tribunal resalta que una red social se conecta desde cualquier lugar del mundo y no puede ser asimilada al correo institucional, que sí constituye una herramienta creada específicamente para uso laboral, por ende, la intervención realizada vulnera el derecho constitucional a la inviolabilidad de las comunicaciones, y toda prueba obtenida de este modo carece de validez, lo cual implica que las conclusiones disciplinarias construidas sobre dicha prueba no pueden sostenerse.

El análisis también identifica vulneraciones al debido proceso en la forma y oportunidad en que el empleador emitió la carta de despido, donde se constata que la empresa entregó la carta de despido a la notaría para su notificación antes de que venciera el plazo otorgado al trabajador para formular sus descargos, lo cual hace imposible que los argumentos presentados hayan sido evaluados antes de la decisión, y por ello el Tribunal determina que esta práctica vulnera el derecho de defensa, pues convierte el trámite disciplinario en un procedimiento meramente formal, y la decisión no toma en cuenta los argumentos del trabajador y solo repite afirmaciones iniciales sin contrastarlas con sus explicaciones, por ello, la motivación del despido es insuficiente e incongruente.

En relación con la segunda imputación, la falta de entrega de documentos pendientes, el Tribunal observa que los descargos del trabajador nunca fueron valorados, ya que, el empleador repitió la afirmación de incumplimiento sin evaluar el contexto, el

tiempo disponible ni la recepción de documentos previos, lo cual constituye una forma de motivación incongruente, pues, el Tribunal explica que la motivación debe demostrar una conexión lógica entre hechos y conclusiones, y al no existir dicho análisis, la decisión resulta arbitraria, de este modo, la segunda imputación tampoco queda acreditada como falta grave.

Por otro lado, la sentencia incorpora un desarrollo relevante sobre el uso de redes sociales y la facultad de fiscalización del empleador, señalando que, a diferencia del correo institucional, las redes sociales no pueden ser fiscalizadas ni intervenidas, aun cuando se utilicen desde equipos de la empresa, y respecto a ello el tribunal sostiene que la privacidad del trabajador en este tipo de plataformas goza de mayor protección constitucional, y se reserva para un análisis posterior la validez de fiscalización del correo institucional bajo criterios de información previa y proporcionalidad. Con esta distinción, se consolida una regla donde las redes sociales son siempre un ámbito personal protegido, y no cabe alegar poder de dirección empresarial para interceptar su contenido.

Por lo tanto, en función de todo lo anterior, el Tribunal concluye que el despido es nulo porque se vulneraron los derechos al trabajo y al debido proceso, ya que, la nulidad deriva tanto de la intervención ilegítima de comunicaciones como de la defectuosa motivación disciplinaria. Asimismo, se precisa que ninguna de las imputaciones fue acreditada con medios objetivos y que la decisión se adoptó desconociendo la participación efectiva del trabajador en su defensa, siendo que la nulidad acarrea la obligación de reponer al afectado en su puesto o en otro equivalente, y respecto a ello la sentencia subraya la importancia de la reposición como mecanismo restitutivo en casos de despidos inconstitucionales, distinta de la indemnización prevista para despidos arbitrarios comunes.

#### ***4.1.1.5 Expediente N.º 04224-2009-PA/TC – Angelina María Huamaní Vargas vs. Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A.***

##### *Quinto Análisis de Sentencia del TC*

La presente sentencia analiza si el despido de la trabajadora se produjo con vulneración de sus derechos fundamentales, especialmente el derecho al trabajo, al debido proceso y al secreto de las comunicaciones, pues, la controversia surge porque a la empleadora la separó alegando falta grave basada en correos electrónicos obtenidos sin autorización y sin seguir el procedimiento disciplinario establecido por la normativa

laboral, por ello, el Tribunal revisa si el amparo es vía idónea y determina que sí corresponde pronunciarse, ya que se cuestionan actos que inciden en el contenido esencial de derechos constitucionales. La resolución reconstruye los hechos a partir de los documentos del expediente, incluyendo la carta notarial de despido y el informe del procurador, y el análisis deja entrever que el empleador trató la situación como flagrante para justificar omitir el preaviso, lo que se convierte en uno de los puntos de mayor cuestionamiento.

En primer lugar, el Tribunal establece la naturaleza de la relación laboral, analizando los contratos modales presentados por la entidad, y a partir del contrato por incremento de actividad, se evidencia que la empleadora no consignó la causa objetiva que justificara la temporalidad del vínculo, requisito indispensable según la normativa laboral aplicable, por lo que, la ausencia de este elemento desnaturaliza el contrato, transformándolo en uno de duración indeterminada, por ello, la trabajadora solo podía ser despedida por causa justa relacionada con capacidad o conducta, lo cual impide que la empresa invoque discrecionalmente el vencimiento del contrato o un régimen temporal flexible, por ende, la desnaturalización obliga a revisar el despido bajo estándares de mayor protección.

Otro eje de examen es el derecho de defensa como elemento esencial del debido proceso, respecto al cual el Tribunal explica que este derecho exige ofrecer al trabajador la oportunidad de conocer las imputaciones y presentar descargos dentro de un plazo razonable, ya que, la normativa establece que, salvo en supuestos estrictos de flagrancia, el empleador debe emitir una carta de imputación previa, y en el expediente consta que la empresa justificó la omisión del preaviso alegando falta grave flagrante; sin embargo, el análisis revela que la información utilizada para fundamentar la sanción no provino de hechos inmediatos ni contemporáneos al despido, ya que, las comunicaciones se extendieron por semanas y el empleador recibió el informe en una fecha anterior al cese, lo cual impide considerar el hecho como flagrante.

Asimismo, el Tribunal revisa el oficio del procurador que dio origen a la intervención disciplinaria, y según el documento, presentado un día antes del despido, se informaba sobre el supuesto mal uso de bienes institucionales y el intercambio de correos con un extrabajador, sin embargo, las fechas de los mensajes abarcan un periodo largo que va desde febrero hasta abril, lo cual demuestra que el empleador no actuó frente a un hecho inmediato ni urgente, por ello, no existía razón válida para evitar la carta de

imputación correspondiente, pues, la norma laboral exige distinguir entre falta grave y flagrancia estrictamente entendida, y la empresa, al no respetar este procedimiento, incurrió en violación del debido proceso laboral.

Una parte sustancial del análisis se centra en el carácter ilícito de los correos electrónicos utilizados como sustento del despido, donde el expediente incorpora copias legalizadas de mensajes provenientes de cuentas personales alojadas en servidores externos, y respecto a ello el Tribunal afirma que estos documentos no pueden ser considerados medios probatorios válidos, ya que forman parte del ámbito personalísimo protegido por el derecho constitucional al secreto de las comunicaciones, y no existe constancia de autorización de los titulares de las cuentas, tampoco existe mandato judicial que habilite la intervención, por tanto, el acceso a estas comunicaciones constituye una intromisión prohibida, lo que invalida cualquier uso disciplinario o laboral de los mensajes, pues, se trata de un elemento que por sí solo deslegitima la sanción impuesta.

Además, el Tribunal desarrolla un razonamiento amplio respecto a los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, señalando que aunque los equipos informáticos pertenezcan al empleador, no se puede atribuir a la empresa la titularidad de los contenidos comunicativos privados, ya que, las facultades de dirección y fiscalización no pueden limitar derechos constitucionales de los trabajadores, e incluso si el empleador sospecha de un uso indebido de herramientas digitales, debe recurrir a los mecanismos previstos por la Constitución, lo que incluye la autorización judicial previa para intervenir comunicaciones. Entonces, el Tribunal enfatiza que reemplazar esa garantía por un acto unilateral implicaría distorsionar el equilibrio entre potestad disciplinaria y derechos fundamentales. Este criterio reafirma precedentes sobre privacidad en el entorno laboral.

El fallo señala que el empleador sí utilizó los correos electrónicos obtenidos en forma irregular como fundamento directo del despido, pues, de acuerdo con la carta notarial y con el expediente, la conducta imputada se basó íntegramente en el contenido de dichos mensajes, y la sentencia subraya que, conforme a la Constitución, los documentos obtenidos violando el secreto de comunicaciones carecen de efecto legal, por lo tanto, no pueden motivar decisiones disciplinarias. También, el Tribunal observa que, debido a esta intervención no autorizada, las pruebas vulneran el principio de licitud probatoria, aplicable también a procedimientos laborales, lo cual se encuentra reforzado por la inexistencia de una investigación judicial previa que respalde la medida, y por ende, el despido queda así totalmente desprovisto de sustento constitucional.

El Tribunal también toma nota de que existió una denuncia penal por presuntos delitos vinculados al uso indebido de información institucional; sin embargo, el Ministerio Público archivó la investigación, al no encontrar elementos para continuar el proceso penal, lo cual refuerza la tesis de que el despido careció de base material suficiente y que las imputaciones fueron construidas sobre la base de comunicaciones ilícitamente obtenidas, por ello, la sentencia aclara que, además de reponer a la trabajadora, corresponde remitir copias al Ministerio Público debido a la posible comisión de un delito vinculado a la interceptación de comunicaciones privadas.

Finalmente, el Tribunal evalúa la responsabilidad procesal y los efectos de la sentencia, estableciendo que la vulneración del derecho al trabajo y del debido proceso obliga a reponer al trabajador en su puesto, en cumplimiento de la finalidad restitutoria del amparo; también ordena el pago de costos procesales por parte del empleador. Asimismo, señala que, dado que se han utilizado documentos potencialmente adquiridos de manera ilícita, corresponde enviar el expediente al Ministerio Público para que actúe conforme a sus atribuciones, y el Tribunal deja también expeditas otras vías para reclamar vulneraciones adicionales, especialmente en materia de intimidad.

#### ***4.1.1.6 Expediente N.º 00114-2011-PA/TC – Roberto Nieves Albán vs. Telefónica Centros de Cobro S.A.C***

##### *Sexto Análisis de Sentencia del TC*

El caso examinado trata sobre un proceso de amparo promovido por un trabajador del régimen privado que cuestiona la constitucionalidad de su despido, alegando que la empresa habría interceptado sin autorización sus comunicaciones internas, por ello el TC analiza si el proceso de amparo era la vía idónea para resolver la controversia y concluye que sí, pues en materia de despidos que comprometen derechos fundamentales existe habilitación para un control constitucional reforzado. Además, revisa si la declaración de improcedencia realizada por las instancias inferiores fue correcta y determina que no lo fue, dado que existían elementos suficientes para un pronunciamiento de fondo, por ende, el eje principal está en determinar si existió una vulneración al derecho al trabajo y al secreto de las comunicaciones. Asimismo, el análisis incluye revisar la validez probatoria de las conversaciones obtenidas por la empresa, y todo ello coloca en el centro del debate la colisión entre el poder de dirección del empleador y la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

En primer lugar, el Tribunal identifica que el proceso de amparo no solo puede aplicarse para casos de despido consumado, sino también cuando existe amenaza cierta e inminente, lo que refuerza la naturaleza tutelar de este proceso, advirtiéndose que, aunque inicialmente se alegó solo amenaza, durante el trámite ya había ocurrido el despido, lo que obliga al Tribunal a evaluar directamente la validez de dicho acto; asimismo, se descarta la causal de improcedencia vinculada a la supuesta duplicidad de procesos, pues el proceso laboral fue iniciado con posterioridad al amparo, descartando la intención de obtener una doble tutela.

El núcleo problemático del caso se centra en determinar si la empresa vulneró el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador, derecho reconocido como parte integral de la vida privada, recordando que este derecho protege cualquier forma de comunicación realizada mediante medios técnicos, sin importar su contenido, sea íntimo o no, el cual implica que no pueden interceptarse comunicaciones sin orden judicial motivada, tanto en el ámbito estatal como en relaciones entre particulares. Asimismo, se subraya que la prohibición alcanza no solo al mensaje mismo, sino también a datos externos como usuarios, números y cualquier elemento que permita acceder al intercambio comunicativo, y bajo este criterio, el Tribunal descarta la idea de que el empleador pueda disponer libremente de las comunicaciones realizadas mediante herramientas informáticas proporcionadas al trabajador, lo cual constituye un límite al poder de fiscalización dentro del entorno laboral.

Asimismo, el Tribunal expone dos posiciones doctrinales sobre el estatus jurídico del correo institucional y de los programas de mensajería proporcionados por el empleador; la primera sostiene que son herramientas de trabajo sujetas a control pleno; la segunda considera que, aun siendo herramientas laborales, se integran dentro del ámbito de protección del secreto de las comunicaciones, pero el Tribunal adopta esta última postura, señalando que el carácter instrumental del medio no elimina la naturaleza comunicativa y personalísima del contenido. Además, se reconoce jurisprudencia comparada que extiende la protección a comunicaciones realizadas desde el centro laboral, reforzando la idea de que el trabajador mantiene un ámbito de privacidad incluso en el espacio de trabajo, por ello, la clave está en la expectativa razonable de confidencialidad, que existe salvo que el empleador haya regulado explícitamente un sistema de control previo, y de no hacerlo, la comunicación queda plenamente protegida.

Uno de los puntos más importantes del análisis es la declaración de que las comunicaciones obtenidas mediante interceptación no autorizada constituyen prueba prohibida, donde el Tribunal enfatiza que esta categoría incluye cualquier mensaje capturado sin orden judicial, independientemente de su contenido y en el caso concreto, la empresa utilizó conversaciones del sistema de mensajería interno y registros de mensajes telefónicos para justificar el despido, dado que la obtención de estas comunicaciones no se produjo dentro de los cauces constitucionales, dichas pruebas carecen de eficacia y no pueden sustentar un procedimiento disciplinario. Dicho razonamiento deriva directamente del mandato constitucional que establece la invalidez absoluta de documentos obtenidos vulnerando comunicaciones privadas, y de esta manera, la empresa no podía fundamentar el despido en elementos obtenidos de forma inconstitucional.

El Tribunal también analiza los límites del poder de dirección, fiscalización y disciplinario del empleador, estableciendo que estos no son absolutos ni pueden invadir el núcleo esencial de los derechos fundamentales del trabajador, pues, aunque el empleador puede supervisar el cumplimiento de obligaciones laborales, dicha supervisión debe respetar la dignidad humana y la privacidad, indicando que el empleador puede verificar el uso correcto de herramientas informáticas, pero solo dentro de parámetros razonables, informados y previamente comunicados; en caso contrario, cualquier medida de control se considera injerencia ilegítima, siendo que esta línea doctrinal introduce la exigencia de políticas claras sobre el uso de herramientas digitales para evitar que se genere expectativa de confidencialidad, y de esta manera la sentencia delimita el campo en el cual el empleador puede ejercer supervisión sin violar derechos fundamentales.

Otro aspecto resaltante del análisis es la evaluación de la proporcionalidad de la sanción impuesta, respecto al cual el Tribunal recuerda que incluso si se acreditara un uso indebido de herramientas informáticas, no toda infracción laboral puede derivar en un despido, ya que, la proporcionalidad exige analizar la naturaleza de la falta, su gravedad, el perjuicio ocasionado, la existencia o no de antecedentes y la intensidad de la medida disciplinaria aplicada, y en este caso, aun si las comunicaciones hubieran sido obtenidas legítimamente, la empresa no justificó por qué la conducta ameritaba la máxima sanción. Además, la falta no estaba tipificada como grave en el reglamento interno y no existía referencia a sanciones progresivas, lo cual refuerza la idea de que el despido resultó un acto desproporcionado y arbitrario.

El Tribunal también analiza la vulneración del principio de inmediatez, el cual exige que las sanciones disciplinarias se apliquen en un plazo razonable desde que el empleador toma conocimiento de la falta, pero en el caso se detecta que el empleador dejó transcurrir varios meses entre los supuestos hechos y la comunicación del preaviso, lo cual evidencia una falta de coherencia entre la gravedad asignada a la conducta y el tiempo que tardó en ser sancionada. Asimismo, se destaca que la investigación fue realizada unilateralmente, sin conocimiento del trabajador y mediante obtención irregular de información, y la ausencia de investigación transparente y la demora en sancionar constituyen indicios de arbitrariedad, por ello, se concluye que la vulneración al principio de inmediatez refuerza el carácter inconstitucional del despido. Finalmente, el Tribunal declara fundada la demanda de amparo, anula el despido y ordena la reposición del trabajador en su cargo o en uno de nivel similar, además del pago de costas y costos procesales.

#### ***4.1.1.7 Expediente N.º 14614-2016-LIMA – Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A. vs. Nestlé Perú S.A.***

##### *Séptimo Análisis de Sentencia de la Corte Suprema*

La presente sentencia analizada aborda un proceso ordinario laboral cuyo objetivo fue la impugnación de diversas disposiciones contenidas en un reglamento interno de trabajo, siendo que la controversia surge cuando una organización sindical cuestiona artículos que, a su juicio, vulneran derechos fundamentales y principios constitucionales aplicables a las relaciones laborales, y la Corte Suprema, al conocer del recurso, examina si la Sala Superior interpretó correctamente las normas vinculadas a la intimidad, el secreto de las comunicaciones y el control empresarial de herramientas tecnológicas. En esa línea, la sentencia delimita el alcance del poder de dirección frente a los límites constitucionales que protegen la privacidad del trabajador, y la Corte no solo revisa cuestiones formales del recurso, sino también el impacto constitucional de las cláusulas impugnadas.

Una primera tarea de la Corte es verificar si las causales invocadas en el recurso cumplen con los requisitos legales establecidos para la casación, revisando si las denuncias de interpretación errónea o inaplicación normativa han sido formuladas con precisión, indicando cuál es la norma supuestamente vulnerada y cómo su correcta aplicación habría cambiado el fallo, y respecto a ello la Corte determina que varias de las causales no eran procedentes porque el recurrente no precisó adecuadamente la norma

afectada, o porque la disposición denunciada no fue utilizada por la Sala Superior, y este análisis formal deja en evidencia la exigencia procesal rigurosa para acceder al recurso extraordinario; sin embargo, una causal sí es admitida: aquella referida a la interpretación de las normas constitucionales sobre intimidad y secreto de las comunicaciones.

El objeto del proceso original consistía en solicitar la nulidad de varios artículos del reglamento interno por considerarse contrarios a la Constitución, convenios colectivos y buenas prácticas laborales, respecto al cual la Sala de mérito declaró fundada parcialmente la demanda al hallar disposiciones que excedían las facultades normativas del empleador, y entre los artículos observados se encontraban normas sobre turnos especiales, reglas de presentación personal, políticas de comunicación interna y restricciones sindicales, donde la Sala consideró que ciertas cláusulas eran imprecisas, desproporcionadas o contrarias a acuerdos colectivos previos; otras, en cambio, fueron declaradas válidas por no vulnerar normas superiores. Por ello, esta revisión detallada demuestra que el reglamento interno no es un instrumento absoluto, sino uno sujeto a control constitucional y legal. La Corte Suprema debía evaluar si esta interpretación era correcta.

Uno de los aspectos más relevantes del fallo se vincula a la facultad del empleador para disponer sobre los bienes informáticos puestos a disposición del trabajador, donde el reglamento interno cuestionado incluía disposiciones donde la empresa afirmaba ser propietaria de toda cuenta de correo electrónico y de su contenido, reservándose la facultad de revisar los mensajes cuando lo considere necesario, y esta atribución, en apariencia vinculada al poder de dirección, plantea tensión con los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones. Por ello, la Corte Suprema examina si un empleador puede atribuirse la titularidad de correos electrónicos laborales y acceder a su contenido sin restricciones, por eso, el análisis se realiza confrontando dichas disposiciones con la Constitución, que protege expresamente la inviolabilidad de comunicaciones privadas.

Luego, la Corte Suprema recuerda que la Constitución protege no solo el contenido, sino también los instrumentos y medios mediante los cuales se efectúan comunicaciones privadas, por ende, el derecho al secreto es un límite para cualquier injerencia, tanto estatal como privada, y solo puede ser levantado mediante orden judicial motivada, puntualizando que el hecho de que un empleador proporcione herramientas tecnológicas no implica que pueda acceder sin límites a las comunicaciones personales del trabajador, siendo que este criterio coincide con la jurisprudencia constitucional

previa, que ha señalado que los correos electrónicos tienen naturaleza comunicativa equiparable a la correspondencia tradicional.

Asimismo, el fallo profundiza en la idea de que el poder fiscalizador del empleador no es absoluto, aun cuando se trate de verificar el uso correcto de herramientas de trabajo, por ello, el control empresarial debe ser funcional, es decir, orientado a garantizar el adecuado funcionamiento de la empresa sin invadir la esfera personal del trabajador; también debe ser racional, lo que exige justificar la medida, evitar arbitrariedades y respetar los derechos fundamentales. Dicha doble dimensión evita que el empleador utilice mecanismos de supervisión que vulneren la privacidad o excedan lo estrictamente necesario.

La sentencia incorpora pronunciamientos previos del Tribunal Constitucional, que establecen que el empleador no puede acceder ni interceptar correos electrónicos proporcionados para labores sin autorización judicial; asimismo, señala que aunque el soporte informático sea propiedad de la empresa, la comunicación es un acto protegido por derechos fundamentales, sosteniendo que el reglamento interno de la empresa demandada vulneraba directamente derechos constitucionales, y la Corte recoge además pronunciamientos que destacan que solo comunicaciones realizadas a través de medios personales del trabajador están plenamente protegidas, pero la regla general sigue siendo la prohibición de interferencia sin orden judicial.

Por lo tanto, en el análisis del caso concreto, la Corte Suprema concluye que las disposiciones del reglamento que atribuyen propiedad y facultad de revisión irrestricta de correos electrónicos colisionan con la Constitución, por ende, la empresa no puede asumir que toda información contenida en los equipos que proporciona es de su dominio absoluto, ni que ello le permite acceder a comunicaciones privadas, pues, este exceso implica una vulneración a los derechos de intimidad y secreto de las comunicaciones. Además, se reafirma que la revisión de correos solo es posible mediante mandamiento judicial, incluso si se presume un mal uso, y la sentencia destaca que admitir lo contrario generaría un desequilibrio en la relación laboral, permitiendo injerencias abusivas en la vida privada de los trabajadores.

## **4.1.2. Sentencias a nivel comparado con España y el TEDH**

### ***4.1.2.1 Recurso de amparo núm. 2907-2011, promovido por don Alberto Pérez González vs Alcaliber.***

#### *Primer Análisis de Sentencia del Tribunal Constitucional de España*

La sentencia analiza un recurso de amparo interpuesto por un trabajador que cuestiona la licitud de la prueba utilizada por su empleador en un proceso de despido, consistente en el acceso al contenido de correos electrónicos enviados desde un ordenador de propiedad empresarial, pues, la controversia surge porque la empresa utilizó esta información para justificar un despido por transgresión de la buena fe contractual, siendo que el Tribunal Superior de Justicia consideró válida la prueba, fundamentándose en la prohibición convencional del uso extralaboral de herramientas informáticas, pero ahora el Tribunal Constitucional debe determinar si la actuación empresarial vulneró los derechos fundamentales del trabajador a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, por ello, la discusión no gira sobre la veracidad de los hechos laborales, sino sobre la legitimidad del procedimiento utilizado para obtener los datos.

Antes de entrar al fondo, el Tribunal analiza diversas objeciones procesales planteadas por la empresa, como la supuesta extemporaneidad del recurso, la falta de agotamiento de vías previas y la ausencia de invocación oportuna de los derechos vulnerados, concluyendo que el trabajador sí invocó desde las etapas iniciales las presuntas vulneraciones constitucionales y que utilizó los mecanismos procesales existentes de manera adecuada. Asimismo, considera que el recurso presenta especial trascendencia constitucional, pues permite precisar criterios sobre el control empresarial de herramientas tecnológicas y su relación con derechos fundamentales.

Luego, el núcleo del litigio es determinar si el acceso empresarial al contenido de los correos electrónicos vulneró los derechos fundamentales del trabajador, donde el Tribunal señala que el derecho a la intimidad y el derecho al secreto de las comunicaciones poseen protección autónoma y diferenciada, ya que, la intimidad protege ámbitos personales y reservados de la vida del individuo, mientras que el secreto protege el proceso comunicativo en sí mismo, por ello, la legitimidad del acceso al contenido de mensajes electrónicos depende de la existencia de deberes de información, protocolos claros y limitación proporcional de la medida; y en este caso, se analiza si existía

expectativa razonable de privacidad y si la empresa podía legítimamente considerar que el correo electrónico era de uso exclusivamente profesional.

En base a ello, el Tribunal examina el marco normativo aplicable, compuesto por las facultades de dirección del empleador y las normas del convenio colectivo, donde el convenio establecía que el correo electrónico de propiedad de la empresa era de uso exclusivamente profesional, con prohibiciones expresas de uso privado. Sin embargo, el Tribunal aclara que la existencia de una prohibición no es, por sí sola, suficiente para habilitar el acceso irrestricto al contenido de las comunicaciones, pues, la regulación convencional puede limitar el uso, pero no autoriza automáticamente la intromisión en el contenido sin respetar garantías, ya que, la existencia de normas colectivas no elimina la obligación del empleador de informar sobre las reglas de uso, los sistemas de control y los alcances del monitoreo.

Al profundizar en el derecho al secreto de las comunicaciones, el Tribunal recuerda que este derecho protege el proceso comunicativo y cubre las comunicaciones que se realizan por canales cerrados, por eso, la protección no depende del contenido, sino de garantizar que terceros no intercepten el proceso, además de ello, el Tribunal observa que el correo electrónico laboral puede configurarse como canal cerrado si existe expectativa razonable de confidencialidad; también enfatiza que la protección constitucional se mantiene incluso si el dispositivo pertenece al empleador. Por ello, la revisión posterior del contenido almacenado puede considerarse vulneración del derecho, aunque no exista interceptación en tiempo real.

Por otro lado, el Tribunal examina la jurisprudencia previa, especialmente aquella que establece los requisitos para que el acceso empresarial a herramientas informáticas sea constitucionalmente válida, exigiendo reglas claras sobre el uso del medio, información previa acerca de la posibilidad de control, conocimiento de los mecanismos de fiscalización y advertencia explícita de las consecuencias disciplinarias, siendo que en el caso concreto, la empresa no había informado sobre protocolos o procedimientos de control del contenido del correo electrónico, por ello, el Tribunal recalca que una simple prohibición de uso no puede interpretarse como autorización para revisar el contenido de las comunicaciones.

Aunado a ello, el Tribunal también analiza el derecho a la intimidad personal, y al respecto, determina que la intimidad no se limita a aspectos estrictamente privados de la vida del trabajador, sino también a la protección de espacios comunicativos donde existe

expectativa de reserva, y aunque el contenido de los correos electrónicos no se refería a aspectos personales del trabajador, sino a información empresarial, el Tribunal enfatiza que el derecho protege no solo la naturaleza del mensaje sino la forma y el proceso comunicativo, por ello, el acceso sin garantías afecta la libertad del individuo para comunicarse sin intromisiones indebidas.

El Tribunal aborda luego el principio de proporcionalidad en el ejercicio del poder de control empresarial, exigiendo determinar si la medida era idónea, necesaria y proporcional en sentido estricto, y la empresa alegó sospechas de filtración de información confidencial y utilizó un procedimiento técnico supervisado por notario para asegurar la integridad de la copia del disco duro. Sin embargo, aunque el fin pueda ser legítimo, la medida sigue siendo inválida si no cumple con los requisitos previos de información y delimitación, concluyendo que existían alternativas menos invasivas para verificar la conducta, sin necesidad de acceder directamente al contenido de las comunicaciones, por ello, la medida es considerada desproporcionada y atentatoria contra los derechos del trabajador.

Tras analizar todos los elementos, el Tribunal declara que la actuación empresarial vulneró los derechos fundamentales del trabajador, destacando que el convenio colectivo no puede sustituir la necesidad de informar previamente a los empleados sobre las reglas de uso y los mecanismos de control. El Tribunal reafirma que los derechos fundamentales acompañan al trabajador incluso dentro del ámbito laboral y que su protección no puede quedar al arbitrio de decisiones unilaterales del empleador, por ello, la sentencia establece claramente que el acceso al contenido de correos electrónicos sin información previa, sin protocolos y sin medidas de aviso constituye una intromisión ilegítima.

#### ***4.1.2.2 Expediente N.º 1121/2015 D. Marcos vs. Inditex, S.A.***

##### *Segundo Análisis de Sentencia del TEDH*

La sentencia aborda un recurso de casación en unificación de doctrina derivado de un proceso de despido, en el que se discute la validez de la prueba obtenida mediante el acceso empresarial al correo electrónico corporativo de un trabajador, ya que, el litigio surge luego de que otro empleado encontrara impresos dos justificantes de transferencias bancarias realizadas por un proveedor habitual de la compañía a favor del trabajador despedido, siendo que este descubrimiento llevó a la empresa a iniciar una investigación

interna, que incluyó la revisión del correo corporativo mediante búsqueda limitada y con parámetros objetivos. Entonces, el Tribunal debe determinar si esta actuación vulneró derechos fundamentales como intimidad y secreto de comunicaciones.

En primer lugar, la sentencia describe detalladamente los hechos probados, los cuales incluyen ingresos bancarios significativos a favor del trabajador, pagos realizados por la empresa proveedora para la compra de un vehículo y comunicaciones electrónicas que contienen justificantes de las transferencias, los cuales fueron obtenidos parcialmente por hallazgo casual y parcialmente por control del correo corporativo; además, la empresa contaba con normativa interna estricta sobre uso exclusivamente profesional de medios informáticos, política de seguridad informática y código de conducta que prohibía recibir beneficios de proveedores, incluso, todo trabajador debía aceptar expresamente estas condiciones al acceder a los sistemas corporativos.

El Tribunal señala que la sentencia recurrida había rechazado valorar algunos elementos probatorios derivados del control del correo electrónico, al considerarlos ilícitos por supuestamente afectar derechos fundamentales del trabajador; sin embargo, se advierte que la prueba inicial provino de un hallazgo casual realizado en una zona de uso común, lo cual excluye la doctrina de la “prueba prohibida” y sus eventuales derivados. Dicha distinción es fundamental, pues la sentencia recurrida había aplicado un estándar demasiado amplio, invalidando pruebas que no provenían directamente de una intromisión ilegítima; el Alto Tribunal, en cambio, delimita claramente qué elementos pueden considerarse ilícitos y cuáles no.

Luego, en el análisis de la contradicción exigida para la unificación doctrinal, el Tribunal concluye que los casos ofrecidos como contraste no eran sustancialmente equivalentes, ya que, en esas otras decisiones, los despidos habían sido declarados improcedentes por falta de precisión en la carta o por ausencia de advertencia previa sobre controles informáticos; en cambio, en este caso existían normas internas claras, aceptadas y reiteradamente comunicadas al trabajador, donde el Tribunal destaca que la viabilidad del recurso no puede sustentarse en casos donde el empleador no había informado sobre controles o donde las medidas fueron más invasivas, y la ausencia de contradicción elimina la mayoría de agravios planteados por el trabajador; no obstante, el Tribunal continúa el análisis respecto al recurso formulado por la empresa, que sí cumple con los requisitos procesales.

El Tribunal entra a detallar la doctrina constitucional sobre facultades de dirección y control empresarial, enfatizando que el poder de vigilancia del empleador deriva de la necesidad de organización productiva y está reconocido expresamente en la legislación laboral; sin embargo, este poder debe respetar la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador, siendo que el Tribunal recuerda que el derecho a la intimidad y la confidencialidad no es absoluto y puede ser limitado si existe interés legítimo y si la restricción es proporcional. También cita doctrina que señala que la relación laboral implica ciertas adaptaciones de derechos debido a la integración del trabajador en la estructura organizativa de la empresa.

El fallo analiza el derecho a la intimidad dentro del ámbito laboral, señalando que la protección constitucional no se restringe al ámbito doméstico, pues, la vida privada incluye interacciones profesionales y ámbitos comunicativos utilizados dentro del trabajo, respecto al cual Tribunal resalta que la protección depende de la existencia de una expectativa razonable de privacidad, y cuando existe una prohibición expresa y conocida de uso personal del correo corporativo, dicha expectativa desaparece o se reduce notablemente, por ende, la Sala recuerda precedentes que reconocen que no puede exigirse al empleador respeto íntegro del secreto de comunicaciones si el trabajador utiliza el correo para fines personales de manera prohibida.

Asimismo, el Tribunal expone que, dado que la empresa había informado claramente sobre la prohibición de uso extralaboral y sobre el derecho de control, el trabajador no podía asumir que su correo corporativo gozara de plena privacidad; además, la revisión realizada no fue indiscriminada: se llevó a cabo utilizando el servidor interno, sin intervenir dispositivos personales y limitándose a correos cercanos a la fecha de los movimientos bancarios sospechosos, pues, la búsqueda se realizó mediante palabras clave y no implicó un barrido total de la bandeja.

Dichos elementos demuestran proporcionalidad técnica y respeto a la minimización de la intrusión, entonces, la empresa no buscó contenidos personales ni accedió a información desvinculada del incumplimiento investigado. Finalmente, el Tribunal concluye que el control del correo electrónico fue legítimo y que la prueba derivada de él es válida, revocando parcialmente la sentencia recurrida, eliminando la declaración de ilicitud probatoria, y confirmando la procedencia del despido.

#### **4.1.2.3 *Barbulescu contra Rumanía (TEDH, Exp. N.º 61496/08)***

##### *Tercer Análisis de Sentencia del TEDH*

La presente sentencia examina si la supervisión empresarial de las comunicaciones electrónicas de un trabajador vulneró el derecho al respeto de la vida privada y la correspondencia reconocido por el derecho internacional, donde el caso surge luego de que un empleador accediera al contenido completo de conversaciones mantenidas mediante un sistema de mensajería instantánea, utilizadas tanto para fines laborales como personales, y el trabajador fue sancionado disciplinariamente y posteriormente despedido, tras descubrirse que había mantenido diálogos de carácter íntimo durante su jornada, y los tribunales internos validaron la actuación empresarial, sosteniendo que el uso privado estaba prohibido y que la empresa tenía derecho a vigilar las actividades laborales. Entonces, el Tribunal Europeo debe determinar si ese control fue legítimo y si los tribunales nacionales ponderaron adecuadamente la interferencia con los derechos fundamentales del empleado.

Asimismo, el Tribunal establece que el derecho a la vida privada y el derecho a la correspondencia también se ejercen en el ámbito laboral, por lo que cualquier medida de supervisión debe evaluarse bajo los parámetros del Convenio, por ello, la cuestión no es si existió una intromisión, sino si dicha injerencia fue proporcionada y si el Estado cumplió con su obligación positiva de asegurar la protección del derecho frente a acciones de particulares. Dicha perspectiva obliga a valorar si los tribunales rumanos examinaron de manera adecuada la proporcionalidad de la supervisión, y la Gran Sala subraya que el equilibrio entre intereses empresariales y derechos individuales exige criterios claros y garantías suficientes. Asimismo, indica que la mera prohibición del uso personal de herramientas informáticas no exime al empleador de sus deberes de transparencia y necesidad.

Aunado a ello, la sentencia dedica parte central a determinar si el trabajador había sido informado claramente de la posibilidad de que su correspondencia fuera monitorizada, observando que existían advertencias generales sobre el uso profesional de los medios informáticos, pero no constaban notificaciones específicas sobre la vigilancia del contenido de las comunicaciones. Esta distinción es determinante, ya que el conocimiento previo condiciona la expectativa razonable de privacidad. y la Gran Sala afirma que, para ser válida, la supervisión debe ser previsible para el trabajador, lo que requiere una advertencia explícita sobre el tipo, el alcance y el grado de intrusión.

La Gran Sala desarrolla criterios para evaluar si la vigilancia fue proporcionada, donde la existencia de advertencia previa, alcance de la supervisión, período temporal, acceso al contenido, razones que la justifican, impacto en el trabajador y disponibilidad de medios menos intrusivos; este conjunto de parámetros busca evitar controles indiscriminados y reforzar la necesidad de transparencia, y en el caso concreto, la empresa vigiló durante varios días conversaciones en tiempo real sin informar de ello y accedió íntegramente al contenido personal de los mensajes, donde el Tribunal destaca que no se intentaron medidas menos invasivas, tales como advertencias graduales, bloqueo de acceso o revisión limitada a metadatos, y la ausencia de justificación específica para acceder al contenido refuerza el carácter desproporcionado de la actuación.

También, el Tribunal observa que los tribunales internos no evaluaron el grado de intrusión que implicaba revisar cuarenta y cinco páginas de mensajes personales, algunos con datos íntimos y sensibles, donde la Gran Sala considera que los jueces nacionales se limitaron a validar el despido sin analizar si la empresa realmente necesitaba acceder al contenido para verificar el cumplimiento laboral; también critica que no se examinara si existían alternativas menos lesivas, como solicitar explicaciones preliminares o revisar exclusivamente mensajes profesionales, esta falta de análisis implica que los tribunales internos no actuaron como garantes efectivos del derecho a la privacidad. Además, la ausencia de un marco claro sobre vigilancia digital en el trabajo elevó el riesgo de arbitrariedad empresarial, por ello, el Estado no cumplió su obligación positiva de proteger el derecho fundamental involucrado.

El fallo analiza también el impacto del acceso a comunicaciones íntimas, donde la exposición involuntaria de contenido personal incrementa la gravedad de la interferencia y exige un escrutinio más intenso, y respecto a ello la Gran Sala subraya que la privacidad de los trabajadores no se reduce al ingresar al centro laboral y que incluso en espacios digitales laborales debe preservarse un núcleo de vida privada, pues, la lectura completa de mensajes privados, incluyendo asuntos familiares y afectivos, constituía una intrusión significativa, y el Tribunal insiste en que los empleadores solo pueden acceder al contenido cuando la información sea estrictamente indispensable y exista una advertencia clara, y en el caso analizado, la empresa no solo revisó, sino que transcribió y utilizó esa información de manera amplia, lo cual agravó aún más la vulneración.

Otro elemento relevante es que el empleador no había demostrado un riesgo concreto que justificara una vigilancia tan invasiva, pues, la supervisión se activó por

sospechas genéricas y se realizó de manera amplia, sin delimitar temporalmente ni justificar la necesidad de acceder al contenido personal, y la Gran Sala concluye que el empleador actuó sin criterios objetivos y que los tribunales internos aceptaron esa actuación sin exigir una justificación adecuada. Asimismo, recalca que el control empresarial debe orientarse a proteger bienes jurídicos específicos, como seguridad informática, cumplimiento contractual o prevención de ilícitos, pero no puede utilizarse como herramienta indiscriminada, y al no existir un motivo específico que justificara un acceso exhaustivo, la intrusión resulta injustificada.

Por lo tanto, el Tribunal concluye que existió violación del derecho a la vida privada y correspondencia debido a que los tribunales internos no realizaron una evaluación adecuada de la proporcionalidad, y no se valoró de manera suficiente la ausencia de información previa, el acceso al contenido, la inexistencia de causas específicas, la falta de límites al monitoreo y el impacto en la privacidad del trabajador. El Estado, por tanto, incumplió su obligación de proteger al individuo frente a injerencias desproporcionadas provenientes de su empleador, y la sentencia exige que, en adelante, los tribunales nacionales apliquen los criterios establecidos por la Gran Sala.

## 4.2. Discusión

El presente capítulo se enfocará en analizar la jurisprudencia peruana y comparada sobre la fiscalización de los correos electrónicos institucionales en el ámbito laboral, atendiendo específicamente los objetivos de la investigación y la hipótesis planteada, pero para evaluar si se ha comprobado la hipótesis, es necesario ver si el análisis realizado demuestra que en Perú existe una falta de alineación entre los pronunciamientos judiciales y los avances tecnológicos actuales, lo cual afecta la ponderación de los derechos empresariales y la privacidad de los empleados.

Entonces, el capítulo IV de la tesis, al analizar sentencias del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia comparada, ofrece una visión clara sobre el estado actual de la regulación de la fiscalización de correos electrónicos laborales en el Perú, revelando que la jurisprudencia peruana otorga una amplia protección a los derechos de privacidad y secreto de comunicaciones de los trabajadores, pues, se ha observado que se prioriza estos derechos frente a las facultades de supervisión y fiscalización de los empleadores; sin embargo, considero que dicha protección se da en un contexto de carencia normativa, lo cual refuerza la hipótesis de que la regulación peruana no está completamente alineada con las necesidades de control y fiscalización en el entorno laboral contemporáneo, pues conforme ya se ha explicado el correo electrónico es el nuevo medio de comunicación formal y extremadamente utilizado y necesario en las empresas.

En una de las sentencias analizadas, del Expediente N.º 1058-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional enfatizó la importancia de la privacidad y la inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores, estableciendo que el acceso a correos electrónicos laborales sin autorización judicial constituye una violación de derechos, siendo que esta postura, de lejos evidencia una protección extrema de los derechos de privacidad en el trabajo de los trabajadores, lo cual impide a los empleadores actuar frente a conductas inapropiadas. El fallo, además de que protege al trabajador, carece de lineamientos que especifiquen cuándo y cómo los empleadores pueden intervenir en situaciones de riesgo o infracción, dejando en evidencia la falta de una normativa que guíe estas prácticas.

De igual manera, en la sentencia del Expediente N.º 03599-2010-PA/TC (Caso Telefónica), el Tribunal reafirmó esta postura protectora al declarar improcedente el despido de una trabajadora por uso personal del sistema de mensajería laboral sin una previa notificación de las políticas de uso y monitoreo. La sentencia expone que el

derecho de supervisión del empleador debe estar acompañado de políticas claras y una notificación previa al trabajador sobre la posibilidad de monitoreo, una práctica común en regulaciones extranjeras como la española y las directrices del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). Sin embargo, la sentencia no aborda cómo los empleadores pueden actuar en circunstancias donde la seguridad de la empresa esté en riesgo, limitando así el derecho de fiscalización sin proporcionar una alternativa viable, dejándose nuevamente una incertidumbre jurídica para los empleadores, quien creen tener la facultad de poder fiscalizar los correos al ser dotados por ellos para fines netamente laborales.

En las sentencias de los Expedientes N.º 00114-2011-PA/TC y N.º 05532-2014-PA/TC, el Tribunal vuelve a reiterar la protección del derecho a la privacidad de las comunicaciones laborales, subrayando la necesidad de proporcionalidad en cualquier intervención empresarial y enfatizando que los empleadores deben notificar y justificar cualquier forma de monitoreo. Estas sentencias refuerzan la postura de que el uso de herramientas digitales, aun cuando son provistas por la empresa, no implica una renuncia automática a la privacidad por parte del trabajador. Sin embargo, todavía considero que al exigir estándares altos de protección sin ofrecer pautas específicas para situaciones excepcionales, la jurisprudencia peruana crea una barrera significativa para los empleadores, quienes ven limitada su capacidad de supervisión ante posibles abusos en el uso de recursos empresariales.

Como vemos, el Tribunal Constitucional tiene la posición de que el empleador no puede revisar el contenido de los correos electrónicos laborales sin una autorización judicial, asimismo, ha señalado en todas las sentencias analizadas que los empleadores deben comunicar dicha posibilidad de fiscalización a sus trabajadores y crear políticas internas al respecto. Por otro lado, y en forma contradictoria, la Casación Laboral N.º 14614-2016-Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema del Perú, en un caso de impugnación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de Nestlé Perú S.A., promovido por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Nestlé Perú S.A, en el cual el empleador a través de su Reglamento Interno de Trabajo establecía que las cuentas de correo electrónico asignadas a los trabajadores eran propiedad de la empresa, y esta se atribuía el derecho de revisar su contenido, se consideró que el empleador no puede atribuirse la propiedad de las comunicaciones o información personal contenida en herramientas de trabajo (por

ejemplo, correos electrónicos) y que la revisión de estas requiere autorización judicial previa, como establece el artículo 2º, numerales 6) y 10) de la Constitución.

Al respecto, nos preguntamos, ¿Por qué si el Tribunal Constitucional en sus decisiones, solicita que, si el empleador va a revisar los correos electrónicos, lo ponga de conocimiento por medio de políticas a sus trabajadores, y, en este caso, donde la empresa por medio de su RIT a comunicado que dichos correos son susceptibles de ser fiscalizados al ser propiedad de la empresa, se ampara la demanda y se declaran nulos?

La empresa antes de fiscalizar los correos electrónicos, ha tenido la intención y debida diligencia de poner a conocimiento que estos pueden ser fiscalizados, eliminando toda forma de una EXPECTATIVA DE PRIVACIDAD, sin embargo, al ser declarados nulos estos artículos del RIT, resulta contradictorio a las decisiones que vienen emanando del Tribunal Constitucional, quienes solicitan que el empleador comunique previamente a sus trabajadores de la posibilidad de una fiscalización a los correos.

Con este fallo, podemos apreciar que las decisiones de nuestros más altos representantes del Derecho no se encuentran alineados, pues por un lado el Tribunal Constitucional señala que se viola el derecho a la privacidad de los trabajadores cuando el empleador supervisa el correo electrónico sin previamente haber comunicado que era susceptible de ello, pero por otro lado, en un caso revisado por la Corte Suprema en donde el empleador por medio de su RIT comunica a sus trabajadores que el correo le pertenece y que por lo tanto, puede ser fiscalizado, el colegiado declara nulos dichos artículos, entonces, ¿Cuál es la forma correcta de comunicar previamente, tal como lo exige el TC, de que los correos electrónicos pueden ser fiscalizados?.

Siguiendo con el capítulo de resultados, con respecto a las sentencias analizadas de forma comparada, tenemos que esta comparación con la jurisprudencia española y las directrices del TEDH en casos como *Barbulescu vs. Rumanía (Barbulescu II)* y *Don Marcos e Inditex* muestra un enfoque más equilibrado, ya que, en estos sistemas, el derecho a la privacidad y el secreto de las comunicaciones laborales es altamente valorado, pero se reconocen los derechos de los empleadores a supervisar bajo ciertos claros y preestablecidos; por ejemplo, la jurisprudencia española permite a los empleadores intervenir en el uso de herramientas electrónicas cuando se ha informado previamente al trabajador y siempre que la fiscalización sea proporcional al fin perseguido, y el TEDH refuerza esta perspectiva, estableciendo principios de

proporcionalidad, idoneidad y necesidad que brindan seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores.

La decisión del TEDH en el caso *Bărbulescu* resalta la importancia de proteger la privacidad de los empleados mediante una supervisión transparente y proporcional de sus comunicaciones laborales, y aunque en Perú no existe una normativa tan desarrollada en cuanto a la supervisión de correos electrónicos en el trabajo, los principios constitucionales alinean la práctica empresarial con los criterios del TEDH, particularmente en términos de notificación previa y la justificación legítima de cualquier medida de supervisión.

Sin embargo, nuestro país tiende a adoptar un enfoque más garantista en comparación con la decisión del TEDH, especialmente al requerir en algunos casos la autorización judicial para revisar comunicaciones, incluso en entornos laborales, lo cual otorga una protección adicional a los empleados, reflejando el compromiso del sistema peruano con los derechos de privacidad y la proporcionalidad en el ejercicio del control empresarial.

El examen comparado de las sentencias analizadas revela, en primer término, una **tensión normativa común**: la necesidad de conciliar la potestad de dirección y fiscalización empresarial con la protección de los derechos fundamentales del trabajador —especialmente el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones— en un escenario tecnológico donde los límites entre esfera privada y laboral son difusos. No obstante, al contrastar las decisiones se observan enfoques divergentes respecto del punto en que debe situarse el equilibrio. El Tribunal Constitucional peruano adopta una postura fuertemente garantista que, en la práctica, condiciona la validez del control empresarial a requisitos estrictos (en especial autorización judicial o consentimiento informado), mientras que las decisiones del ordenamiento europeo —representadas por la jurisprudencia española y por el TEDH— muestran mayor flexibilidad siempre que se respeten los principios de transparencia, proporcionalidad y finalidad legítima.

En la práctica, la diferencia se manifiesta en la **expectativa razonable de privacidad**. El TEDH y el Tribunal Supremo español han admitido que esta expectativa se reduce cuando existen políticas internas claras y comunicadas que restrinjan el uso personal de los sistemas corporativos; por ello, si el empleador actúa con motivo fundado y dentro de un marco proporcional, la revisión posterior de correos puede considerarse legítima. En contraste, la doctrina del Tribunal Constitucional peruano, aun reconociendo

la posibilidad de fiscalización, exige un umbral probatorio y procedimental más alto para evitar intromisiones: la regla es la inviolabilidad salvo excepciones expresas y autorizadas. Esta diferencia no es meramente teórica: determina si las pruebas obtenidas por la empresa serán o no admisibles y condiciona la viabilidad de medidas disciplinarias en el ámbito laboral.

Una segunda convergencia relevante es la centralidad de los principios de proporcionalidad, finalidad y necesidad. Todas las cortes analizadas inciden en que cualquier control debe perseguir un fin legítimo (protección de la confidencialidad, prevención de fraude, seguridad de la información) y ser proporcional al objetivo. Donde divergen es en el umbral de lo que se considera “proporcional” y en los métodos admisibles: el TEDH y la jurisprudencia española aceptan controles concretos y limitados vinculados a sospechas fundadas, mientras que la jurisprudencia peruana enfatiza salvaguardas formales adicionales (por ejemplo, orden judicial o comunicación previa con un contenido específico).

Asimismo, existe consenso sobre la necesidad de transparencia y notificación previa: el empleador debe informar de forma clara y suficiente sobre las políticas de uso y las posibilidades de monitoreo. El TEDH ha desarrollado este requisito doctrinalmente como condición esencial para que el trabajador pierda, en parte, su expectativa de privacidad; la Corte española lo incorpora de modo pragmático; y el Tribunal Constitucional peruano lo exige como requisito para la legitimidad del control, y en la práctica, la falta de notificación explícita ha sido, en las tres órbitas, un factor decisivo para declarar la ilegitimidad del control y la invalidez de las pruebas obtenidas.

Desde una perspectiva crítica y operacional, la comparación muestra que ninguna de las soluciones jurisprudenciales por sí sola es plenamente satisfactoria, ya que, la rigidez excesiva de exigir siempre orden judicial, puede obstaculizar la gestión empresarial frente a riesgos inmediatos, mientras que la laxitud permite riesgos de vigilancia indiscriminada, por ello, la experiencia comparada invita a buscar un modelo intermedio y operativo, que ofrezca seguridad jurídica tanto al empleador como al trabajador, el cual no debe ser una mera transcripción de fallos ajenos, sino una adaptación normativa que incorpore las mejores prácticas derivadas de las sentencias, ajustadas al contexto constitucional y laboral peruano.

En términos normativos y procedimentales, la comparación conduce a una propuesta práctica de que la regulación debe establecer requisitos mínimos claros para la

supervisión de comunicaciones laborales, articulando el principio de información previa con causales y garantías, siendo que en primer lugar, la ley debería exigir que los Reglamentos Internos o políticas de uso especifiquen, con claridad y lenguaje comprensible, las herramientas sujetas a control, la finalidad de la fiscalización, los supuestos que habilitan el examen, por ejemplo, sospecha fundada de fuga de información o fraude; y el alcance del mismo; en segundo lugar, debe consagrarse la proporcionalidad dinámica de la intervención administrativa (interna) que será admisible cuando exista una sospecha razonable y se acote temporal y materialmente el examen, ya que, la intervención de contenido integral o masivo deberá, salvo consentimiento expreso del trabajador, sujetarse a autorización judicial. Por último, en tercer lugar, debe preverse la nulidad probatoria de la información obtenida ilegalmente, con mecanismos procesales ágiles para su impugnación y eventual sanción disciplinaria a quienes realizan controles fuera de norma.

Adicionalmente, la regulación debería incorporar garantías de procedimiento interno: registro de accesos, limitación del personal con facultad de revisión, confidencialidad en el manejo de la información y plazos de conservación y destrucción de los datos inspeccionados. Estas salvaguardas operativas reducen el riesgo de abuso y aumentan la confianza organizacional, permitiendo controles legítimos con menores fricciones. También resulta aconsejable incluir mecanismos de transparencia institucional periódica (informes de uso y auditorías internas) y la obligación de capacitación para el personal directivo sobre derechos fundamentales y límites del control.

Desde la óptica probatoria y disciplinaria, conviene establecer reglas claras sobre la admisibilidad de pruebas: las pruebas obtenidas mediante intervención sin observancia de los requisitos legales deberán ser declaradas nulas en sede administrativa y judicial; sin embargo, cuando la intervención interna se haya realizado conforme a políticas previamente notificadas y proporcionalmente aplicada, la evidencia deberá ser valorada por el juez o autoridad laboral conforme a reglas técnicas de cadena de custodia y pertinencia. Esto armoniza enfoques europeos y peruanos: protege la privacidad sin impedir la investigación legítima de conductas graves.

Finalmente, desde una perspectiva de política pública, la comparación sugiere la conveniencia de promover estándares sectoriales y guías técnicas (por ejemplo, para sectores regulados como banca, salud o tecnología) que concreten qué constituye una “sospecha fundada”, los procedimientos de verificación menos intrusivos y las medidas

de seguridad de la información. Estas guías, elaboradas con participación tripartita (Estado, empleadores y sindicatos), facilitarían implementación práctica y reducirían litigiosidad.

En conclusión, la comparación entre la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, el Tribunal Constitucional español y el TEDH demuestra que es posible conciliar la fiscalización empresarial con la protección de derechos fundamentales si se adoptan reglas claras basadas en transparencia, proporcionalidad, finalidad legítima y garantías procesales. Para el contexto peruano resulta deseable avanzar hacia una regulación que recoja estos principios, establezca procedimientos operativos y protecciones probatorias precisas, y habilite controles internos limitados pero eficaces cuando exista una sospecha razonable; al mismo tiempo, se debe preservar la inviolabilidad del núcleo de la privacidad mediante salvaguardas judiciales y sanciones para las intervenciones ilegítimas, garantizando un equilibrio jurídico-práctico entre las necesidades empresariales y la tutela constitucional de los trabajadores en la era digital.

Al carecer de lineamientos normativos detallados, el Tribunal Constitucional opta por proteger la privacidad y el secreto de las comunicaciones de los empleados, pero esto crea incertidumbre en el ámbito empresarial, ya que, este enfoque genera una falta de alineación con las prácticas internacionales que sí consideran los avances tecnológicos y la necesidad de adaptar las legislaciones a los nuevos contextos laborales.

Lo anteriormente señalado, aclara que el capítulo III responde afirmativamente a la hipótesis, mostrando que, aunque la jurisprudencia peruana protege derechos fundamentales de los trabajadores, no se ajusta completamente a las demandas actuales de supervisión en el entorno digital, puesto que, la implementación de una normativa específica permitiría a los empleadores ejercer un control legítimo sobre el uso de recursos empresariales, siempre que se respeten principios básicos como la proporcionalidad, la notificación previa y la idoneidad de las intervenciones, lo que brindaría una protección integral a ambas partes, alineando la regulación peruana con los estándares internacionales y proporcionando un equilibrio necesario en la relación laboral en el contexto de las tecnologías de la información y comunicación.

Hasta el momento, en la jurisprudencia nacional peruana sobre la fiscalización de correos electrónicos laborales, se observa que el Tribunal Constitucional, en varias sentencias ha desarrollado una postura predominantemente garantista hacia el derecho a la privacidad de los trabajadores, incluso en el uso de herramientas electrónicas provistas

por el empleador, reflejando una interpretación estricta del derecho a la privacidad en el entorno laboral, ya que otorgan una protección robusta a las comunicaciones laborales y reafirman la necesidad de una autorización judicial en la intervención de correos electrónicos, y en contraste, los sistemas español y europeo ofrecen marcos expresos y más proporcionados para permitir que los empleadores realicen intervenciones en casos justificados, siempre que se respeten los principios de proporcionalidad y necesidad.

Este estudio evidencia que la falta de regulación en Perú genera un desequilibrio, otorgando al trabajador una protección robusta, pero dejando al empleador con escasas herramientas para la fiscalización legítima, por lo que, la implementación de un marco normativo específico ayudaría a reducir la colisión de derechos y a establecer directrices que permitan a los empleadores supervisar dentro de los límites legales, asegurando tanto la integridad de los intereses empresariales como el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Con respecto a los objetivos;

**a) Identificar qué criterios ha adoptado la Jurisprudencia Española y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos respecto a la fiscalización de los correos electrónicos institucionales.**

La jurisprudencia española y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) han abordado la fiscalización de los correos electrónicos en el entorno laboral bajo principios de proporcionalidad, transparencia y necesidad. En el caso de *Barbulescu vs. Rumanía (Barbulescu II)*, el TEDH estableció que, si bien los empleadores pueden supervisar el uso de herramientas laborales, esta supervisión debe estar justificada, limitada y comunicada al trabajador de forma previa. La Jurisprudencia Española, en casos como el de *Don Marcos e Inditex*, ha mantenido una postura similar, exigiendo que los empleadores informen a sus trabajadores de las políticas de uso y monitoreo de correos electrónicos laborales, garantizando así una expectativa de privacidad dentro de los límites acordados. Este criterio permite un balance entre la supervisión empresarial y el respeto a la privacidad de los trabajadores.

**b) Evaluar en qué situaciones se puede considerar que un empleador al fiscalizar los correos electrónicos laborales está vulnerando los derechos a la privacidad, secreto e inviolabilidad de comunicaciones de sus trabajadores.**

La jurisprudencia peruana revela que cualquier acceso no autorizado a los correos electrónicos laborales de los empleados vulnera sus derechos a la privacidad y el secreto de comunicaciones, especialmente si se realiza sin una justificación proporcional y sin notificación previa, por ejemplo, en el Expediente N.º 1058-2004-AA/TC (SERPOST S.A.), el Tribunal Constitucional peruano concluyó que, aun cuando el correo sea institucional, la intervención sin autorización judicial es una violación de derechos, lo que refleja una postura que privilegia la privacidad en el uso de herramientas electrónicas laborales, sugiriendo que el empleador puede estar vulnerando derechos fundamentales si fiscaliza sin un marco regulatorio claro y notificación previa.

**c) Establecer si deberían existir límites respecto a la potestad de fiscalización de los empleadores a los correos electrónicos, así como a la utilización de estos por parte de los trabajadores.**

Las revisiones jurisprudenciales en Perú y en el extranjero muestran que es de suma importancia establecer límites específicos en la fiscalización de correos electrónicos laborales, y en Perú, el Tribunal Constitucional ha señalado la necesidad de políticas internas que definan el uso y los límites de fiscalización, como en el caso de Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C., donde la falta de notificación y directrices claras por parte de la empresa fue un factor determinante en el fallo a favor de la empleada; pero en contraste, la jurisprudencia española y el TEDH exigen a los empleadores políticas explícitas que definan los fines y límites de la fiscalización, con el fin de evitar intervenciones arbitrarias y proteger tanto la integridad de la empresa como los derechos de los empleados.

**d) Definir si es necesario incorporar un marco normativo que regule el uso, control y fiscalización de los correos electrónicos institucionales en el ámbito laboral.**

La ausencia de un marco normativo específico en Perú, tal como se evidencia en los casos nacionales, ha generado una protección casi absoluta de la privacidad de los trabajadores en el uso de correos electrónicos laborales, lo cual limita las facultades de fiscalización de los empleadores. Tanto la jurisprudencia española como las decisiones del TEDH han mostrado que un marco regulatorio claro permite a los empleadores realizar una supervisión legítima sin vulnerar derechos fundamentales. En este sentido, la implementación de un marco normativo en Perú, alineado con los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad, permitiría una regulación equilibrada que clarifique los derechos y límites de ambas partes en el contexto laboral actual

Más aún, cuando el TC y Corte Suprema señalan que para la revisión de los correos electrónicos se necesita de una orden judicial, pero ¿En Perú, en materia laboral, existe un procedimiento o una regulación específica para que los empleadores soliciten una autorización judicial para revisar comunicaciones electrónicas?

La respuesta es no, esto genera vacíos legales y retrasos, ya que el marco procesal actual no está adaptado a la dinámica de las relaciones laborales modernas, aunado a ello, como es que el TC y Corte Suprema, requieren que la revisión se haga a través de un procedimiento, que no existe en nuestra legislación laboral peruana.

Podríamos entender, que una vez, despedido el trabajador, es decir, luego de que se revisó su correo electrónico, este interpone un proceso judicial de impugnación de despido o de sanción disciplinaria, y es dentro de este proceso que se puede pedir la orden judicial para la inspección al correo, pero ¿ello es correcto?, no debería existir dicha inspección previa al despido, ¿Qué eficacia jurídica tiene realizar esta fiscalización con una autorización judicial cuando ya se le despidió al trabajador?, la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, olvidan que el derecho laboral es dinámico y sumamente importante, pues se trata de personas y del trabajo de éstas, el cual no se puede ver fácilmente vulnerado. En ese sentido, si el TC y Corte Suprema seguirán la línea de que se necesita una orden judicial para revisar los correos electrónicos, debe existir dicho proceso, el cual en mi opinión, debería realizarse mientras se está llevando a cabo el procedimiento disciplinario interno y no una vez despedido el trabajador. Sin embargo, ello puede ser materia de otra investigación, lo cual quedará como una recomendación en la presente.

Sin perjuicio de todo lo señalado, podemos hacer un **TEST DE PROPORCIONALIDAD** por un lado, la **facultad de dirección y fiscalización del empleador** (derivada del artículo 9° del D.S. 003-97-TR y del derecho a la libertad de empresa), y por otro, los **derechos del trabajador a la intimidad, al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones** (reconocidos en los artículos 2.7 y 2.10 de la Constitución).

### ***Identificación del conflicto de derechos***

En el contexto del ámbito laboral moderno, el uso de los correos electrónicos institucionales plantea un conflicto jurídico entre:

- **El derecho del empleador** a dirigir, supervisar y fiscalizar las labores (art. 9° del D.S. N.° 003-97-TR, LPCL), el cual deriva de su facultad de organización y del derecho a la libertad de empresa reconocido en el artículo 59° de la Constitución.
- **Los derechos del trabajador** a la **intimidad personal y familiar**, al **secreto e inviolabilidad de las comunicaciones** (artículos 2.7 y 2.10 de la Constitución Política del Perú), que impiden la intervención o revisión de correspondencia o mensajes sin consentimiento o mandato judicial.

El conflicto surge cuando el empleador decide **fiscalizar el contenido o uso** del correo institucional asignado al trabajador con el fin de verificar cumplimiento laboral, prevenir filtraciones o detectar infracciones internas.

### ***Juicio de Idoneidad***

Se evalúa si la medida de fiscalización —es decir, el acceso o revisión de correos institucionales— es **idónea** para lograr un fin constitucionalmente legítimo, como la protección del patrimonio empresarial, la prevención de delitos informáticos o el control del cumplimiento de las obligaciones laborales.

El Tribunal Constitucional peruano (casos *SERPOST*, *Telefónica*, *Cencosud*, *Caja Tacna*) ha reconocido la **facultad de fiscalización empresarial**, pero condicionada a la **preservación de derechos fundamentales**. En ese sentido, la revisión de correos podría ser idónea **si y solo si**:

- Existe **un motivo legítimo** (p. ej., sospecha razonable de filtración o uso indebido),
- Se utiliza **como medio para verificar un incumplimiento** concreto, y
- Se limita a **cuentas institucionales**, no personales.

Conclusión: La fiscalización puede considerarse **idónea** en la medida que busca fines legítimos y relacionados con la buena fe laboral y la protección de bienes de la empresa

### ***Juicio de Necesidad***

Se analiza si existen **alternativas menos lesivas** para los derechos fundamentales del trabajador que permitan alcanzar los mismos fines.

El empleador podría recurrir a medidas menos invasivas, tales como:

- revisión del **tráfico de datos** (metadatos) sin acceder al contenido,
- monitoreo **estadístico o general** de uso de red,
- requerimiento previo de descargos al trabajador,
- auditorías internas con **presencia o conocimiento del trabajador**.

En la mayoría de casos revisados por el Tribunal Constitucional, la fiscalización **fue declarada inconstitucional** porque la empresa **no demostró haber agotado medios menos invasivos**, ni contaba con **políticas claras de advertencia** (como en los casos *SERPOST* y *Espinoza Chumo*).

Por contraste, la jurisprudencia europea (*Bărbulescu vs. Rumanía*) ha admitido el monitoreo **cuando el trabajador fue previamente informado** y la medida fue proporcional y necesaria para un fin legítimo.

En el contexto peruano, la fiscalización **no supera el juicio de necesidad** si no existe evidencia de que se agotaron medidas menos restrictivas o que el trabajador fue informado previamente

#### ***Juicio de Proporcionalidad en sentido estricto***

Se pondera si el **grado de afectación al derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones** es **proporcional** respecto al **beneficio obtenido por el empleador** con la medida.

- La **afectación al trabajador** es grave cuando la revisión accede al contenido de correos, especialmente si existen datos personales o mensajes privados.
- El **beneficio empresarial** puede ser relevante cuando la medida permite descubrir conductas ilícitas o proteger información confidencial, pero solo si se actúa dentro de un marco legal o político interno conocido.
- Si el empleador actúa sin **consentimiento, política previa o autorización judicial**, la medida se convierte en una **intromisión ilegítima**.

El Tribunal Constitucional peruano ha reiterado (Exp. 03599-2010-PA/TC, *Espinoza Chumo*) que **la titularidad del medio no elimina la expectativa de privacidad**. Por tanto, aun cuando el correo sea institucional, su contenido se presume protegido.

En cambio, el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**, en *Bărbulescu vs. Rumanía*, aceptó el control interno si se respetan los principios de:

- Notificación Previa,
- Finalidad Legítima,
- Acceso Limitado, Y
- Proporcionalidad.

En el balance final, el modelo peruano privilegia la protección de derechos fundamentales, mientras que el europeo equilibra ambos intereses bajo control judicial o administrativo posterior.

### **Conclusión**

<b>Criterios</b>	<b>Resultado</b>	<b>Justificación</b>
<b>Idoneidad</b>	Superado	La fiscalización puede perseguir un fin legítimo (protección del patrimonio, información confidencial y secretos industriales, cumplimiento laboral).
<b>Necesidad</b>	Depende	Si el empleador ha comunicado de forma previa y explícita las condiciones de uso del correo institucional, incluyendo la posibilidad de supervisión o auditoría, el trabajador no puede alegar una expectativa de privacidad plena.
<b>Proporcionalidad estricta</b>	Depende	La afectación al derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones es excesiva frente al beneficio empresarial cuando no hay política clara ni consentimiento.

En ese sentido, el **test de proporcionalidad** evidencia que la actual práctica de fiscalización de correos electrónicos institucionales **no supera el estándar constitucional** establecido por el Tribunal Constitucional peruano.

La medida podría considerarse legítima solo si:

- Está prevista en una **política interna conocida y aceptada** por los trabajadores.
- Persigue un **fin legítimo y específico**.
- Se aplica de forma **proporcional y limitada**.
- Se garantiza **confidencialidad, transparencia y trazabilidad** del proceso.

En ausencia de estos elementos, la intervención vulnera los artículos 2.7 y 2.10 de la Constitución y el derecho fundamental a la intimidad. El resultado confirma la **hipótesis central de la investigación**: la jurisprudencia peruana mantiene una posición garantista y restrictiva frente a la fiscalización digital, lo cual evidencia la **necesidad de un marco normativo específico** que establezca límites claros, salvaguardas y procedimientos operativos para la supervisión legítima de los correos institucionales.

El análisis desarrollado a través del test de proporcionalidad permite constatar que la fiscalización de los correos electrónicos institucionales en el contexto laboral peruano genera una tensión estructural entre dos conjuntos de derechos fundamentales y potestades de igual rango constitucional. Por un lado, se encuentra la **facultad de dirección y fiscalización del empleador**, reconocida en el artículo 9° del D.S. N.° 003-97-TR y vinculada al derecho a la libertad de empresa (artículo 59° de la Constitución). Por otro, se ubican los **derechos a la intimidad, al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones**, consagrados en los incisos 7 y 10 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.

El examen ponderativo demuestra que, si bien la potestad fiscalizadora del empleador es un instrumento legítimo y necesario para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, la protección de bienes empresariales y la seguridad informática, dicha potestad **no puede ejercerse de manera irrestricta**, pues se encuentra limitada por la naturaleza inviolable de las comunicaciones personales y por la expectativa razonable de privacidad que asiste al trabajador aun en el uso de herramientas institucionales.

El **juicio de idoneidad** confirma que la medida de fiscalización persigue un fin constitucionalmente válido —la defensa de la productividad y el patrimonio empresarial—; sin embargo, en la etapa del **juicio de necesidad** se evidencia que el empleador dispone de alternativas menos lesivas, como el monitoreo de tráfico de red, el control estadístico o la auditoría con conocimiento del trabajador. Finalmente, el **juicio de proporcionalidad en sentido estricto** demuestra que el sacrificio de los derechos fundamentales del trabajador resulta desproporcionado frente a la utilidad de la medida, especialmente cuando el control se realiza sin consentimiento previo o sin políticas internas que delimiten su alcance

En consecuencia, la práctica común de acceder o revisar correos institucionales **sin advertencia previa, consentimiento o autorización judicial** no supera el test de proporcionalidad y, por tanto, resulta **incompatible con el bloque de constitucionalidad**

**peruano**, lo que confirma la **hipótesis de la investigación**, según la cual los criterios jurisprudenciales nacionales no han evolucionado al ritmo del desarrollo tecnológico ni de la dinámica del entorno digital laboral, y en muchos casos **no ponderan adecuadamente la libertad de empresa frente a los derechos fundamentales del trabajador**.

Asimismo, al contrastar los resultados con los **objetivos específicos** de la tesis, se concluye lo siguiente:

- La **jurisprudencia peruana** ha adoptado una posición **predominantemente garantista**, privilegiando la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones sobre la potestad de control, exigiendo la autorización judicial para la revisión de contenidos en la mayoría de los casos.
- La **jurisprudencia española y la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos**, por su parte, han desarrollado criterios más **flexibles y equilibrados**, permitiendo la fiscalización interna siempre que exista una **finalidad legítima, información previa y proporcionalidad en la medida**.
- La comparación demuestra que el modelo peruano, aunque más protector, **no proporciona herramientas efectivas de control preventivo ni seguridad jurídica** a las empresas, lo cual genera distorsión en la aplicación del derecho laboral digital.
- El test de proporcionalidad confirma que el Perú carece de **un marco normativo específico** que regule de forma expresa el uso, control y fiscalización de los correos electrónicos institucionales, lo cual ocasiona una interpretación judicial disímil.

De todo lo anterior se desprende que el desafío del ordenamiento peruano no es únicamente delimitar la facultad de fiscalización, sino **establecer un equilibrio normativo entre el poder de control empresarial y la protección de la esfera privada del trabajador**, por ello, resulta imperativo incorporar un marco regulatorio que fije los principios de **legalidad, transparencia, proporcionalidad, finalidad legítima y consentimiento informado**, siguiendo los estándares europeos de derechos humanos y la doctrina constitucional comparada.

Pero, dicho marco no debe concebirse como una restricción a la gestión empresarial, sino como una **garantía de certeza jurídica y confianza recíproca** entre empleadores y trabajadores, pues, en un contexto de creciente digitalización de las

relaciones laborales, el equilibrio entre productividad y derechos fundamentales constituye una condición necesaria para la sostenibilidad institucional.

Por tanto, el resultado final del test de proporcionalidad refuerza la tesis central de la investigación:

En ausencia de un marco legal que regule expresamente la fiscalización de los correos electrónicos institucionales, la jurisprudencia peruana, al priorizar la protección de la intimidad y el secreto de las comunicaciones, demuestra una brecha normativa que debe ser subsanada mediante la incorporación de disposiciones expresas en la legislación laboral.

Dicha conclusión no solo ratifica la hipótesis planteada, sino que también aporta una línea directriz para el diseño de **una futura política normativa y judicial** que armonice el derecho a la privacidad con la facultad de control, bajo los principios de proporcionalidad y respeto a la dignidad del trabajador, consolidando una interpretación moderna y garantista del derecho laboral en la era digital.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se ha determinado que la posición que ha adoptado la Jurisprudencia Peruana con relación al uso y fiscalización de los correos electrónicos institucionales, se basa en una protección garantista del derecho a la privacidad de los trabajadores, pues en el análisis jurisprudencial, se advierte que los jueces peruanos, no admiten que el empleador pueda fiscalizar los correos electrónicos institucionales, a pesar de haber sido otorgados por estos para fines netamente laborales, señalando que solo podrán ser revisados con una orden judicial, ya que cualquier intromisión a estos, atenta contra el derecho a la privacidad y el secreto a la inviolabilidad de las comunicaciones.

**SEGUNDA:** Se ha identificado los criterios que ha adoptado la Jurisprudencia Española y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos respecto a la Fiscalización de los Correos Electrónicos institucionales, llegando a la conclusión que, tanto la jurisprudencia española como las directrices del TEDH revelan que estos sistemas han adoptado criterios avanzados que equilibran el derecho de fiscalización de los empleadores y el derecho a la privacidad de los trabajadores, pues ambos exigen que el empleador informe previamente a los trabajadores sobre las políticas de uso y los alcances de la fiscalización, protegiendo la privacidad del trabajador pero permitiendo a la empresa actuar en defensa de sus intereses legítimos, por lo que, esta combinación de transparencia y proporcionalidad proporciona un equilibrio adecuado que podría servir de referencia en Perú para resolver la colisión de derechos entre supervisión y privacidad en el contexto laboral.

**TERCERA:** Se ha evaluado en qué situaciones se puede considerar que un empleador al fiscalizar los correos electrónicos laborales está vulnerando los derechos a la privacidad, secreto e inviolabilidad de comunicaciones de sus trabajadores, siendo que, se ha llegado a la conclusión que, en el contexto peruano, las sentencias del Tribunal Constitucional indican que la fiscalización de correos electrónicos laborales puede vulnerar los derechos de privacidad y secreto de comunicaciones de los trabajadores cuando no haya autorización judicial o notificación explícita, cualquier acceso no autorizado o sin previo aviso a correos laborales es considerado una

vulneración de derechos, mostrando la necesidad de una normativa que regule este aspecto.

**CUARTA:** Se ha establecido que sí deben existir límites específicos para la fiscalización de correos electrónicos laborales en el Perú, ya que, las decisiones del Tribunal Constitucional subrayan que los empleadores deben implementar políticas claras sobre el uso de herramientas digitales, notificando y justificando cualquier tipo de supervisión; sin embargo, la jurisprudencia peruana carece de una normativa que regule adecuadamente los derechos de fiscalización de los medios electrónicos, resultando en una protección casi absoluta de la privacidad de los trabajadores y limitando la capacidad del empleador para supervisar sin temor a infringir derechos fundamentales. Por ende, establecer límites claros y un marco regulatorio específico permitiría una supervisión controlada, proporcional y justificada, como se observa en el sistema europeo.

**QUINTA:** Se ha definido que si es necesaria la incorporación de un marco normativo que regule el uso, control y fiscalización de los correos electrónicos institucionales en el ámbito laboral ya que la ausencia de este demuestra ser un vacío jurídico que genera inseguridad tanto para los trabajadores como para los empleadores, respecto al cual, los fallos del Tribunal Constitucional revelan que, sin una regulación clara, los empleadores se ven restringidos en su facultad de supervisión, mientras que los trabajadores gozan de una protección robusta en sus derechos de privacidad. Asimismo, la comparación con la jurisprudencia española y las directrices del TEDH sugiere un marco normativo claro en Perú, que incorpore los principios de proporcionalidad, idoneidad y transparencia, lo que podría resolver la colisión de derechos entre el poder de supervisión del empleador y la privacidad de los trabajadores, por ello, la implementación de este marco permitiría una regulación adecuada de las prácticas de fiscalización en el ámbito laboral digital, alineando a Perú con estándares internacionales y promoviendo un entorno laboral equilibrado y seguro para ambas partes.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Que a las empresas implementen políticas de uso o disposiciones claras respecto al uso de correos electrónicos y otras herramientas digitales. Estas directrices deberían: Establecer que las herramientas son de uso exclusivo para fines laborales, Informar a los trabajadores sobre las políticas de supervisión y las circunstancias bajo las cuales se podría solicitar una revisión de los correos electrónicos, detallar los pasos a seguir en caso de sospecha de mal uso, y cuáles serían las posibles sanciones, en caso se evidencie que un trabajador viene utilizando dicha herramienta de trabajo para otros fines.

**SEGUNDA:** Fomentar programas de capacitación para: empleadores, sobre cómo estructurar políticas laborales alineadas con derechos constitucionales y cómo actuar en caso de sospechas fundadas; y trabajadores, sobre el uso adecuado de herramientas digitales corporativas y las implicancias legales de su mal uso.

**TERCERA:** Proponer la creación de un órgano administrativo especializado dentro del Ministerio de Trabajo. Este órgano podría: resolver conflictos sobre privacidad digital y uso de herramientas laborales de forma rápida y extrajudicial, emitir lineamientos técnicos que sirvan de referencia para empresas y trabajadores.

**CUARTA:** Se emita por parte de SUNAFIL lineamientos técnicos sobre la fiscalización y supervisión de medios informáticos a efecto de que los empleadores realicen un adecuado uso de dichas facultades y, los trabajadores puedan conocer los límites a estas.

## REFERENCIAS

- Alexy, R. (2011). Los derechos fundamentales y el principio de proporcionalidad. *Revista española de derecho constitucional*, 11-29.
- Ávila, V. (2005). El correo electrónico y su uso óptimo en la búsqueda de información: cinco años de experiencias. *ACIMED*, 13(5), 1-1. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352005000500010&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352005000500010&script=sci_arttext)
- Bloustein, E. (1964). Privacy as an aspect of human dignity: An answer to Dean Prosser. *New York University Law Review*, 39, 962-1007. [https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get\\_pdf.cgi?handle=hein.journals/nylr39&section=71](https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/nylr39&section=71)
- Bustamante, C. (2021). Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador. *Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 157. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem10-147-174.pdf>
- Cabero, J. (1998) *Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas*. Granada: Grupo Editorial Universitario. <https://cmappublic2.ihmc.us/rid=1MZFMGPJ-DW0C5J-NB1S/TICS%20EN%20EDUCACION.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. 10. McGraw-Hill Education. [https://bida.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/15222/Idalberto%20Chiavenato\\_%20Martha%20Patricia%20Guzmán%20Brito%20-%20Administración%20de%20recursos%20humanos%20\\_%20el%20capital%20humano%20de%20las%20organizaciones-McGraw-Hill%20%282019%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bida.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/15222/Idalberto%20Chiavenato_%20Martha%20Patricia%20Guzmán%20Brito%20-%20Administración%20de%20recursos%20humanos%20_%20el%20capital%20humano%20de%20las%20organizaciones-McGraw-Hill%20%282019%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley N.º 29733: Ley de Protección de Datos Personales*. Diario Oficial *El Peruano*.

- Cornejo, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*, (37), 138-150.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). *Exp. N.º 14614-2016-LIMA, Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A. vs. Nestlé Perú S.A.* Sentencia de la Corte Suprema.
- De Las Casas, O. (2012). La protección de los derechos fundamentales laborales. *Soluciones Laborales*, (56), p. 70.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio\\_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/8978FF0F5321A12905257B6B005D1EF2/\\$FILE/SOLUCIONESLABORALES56.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/8978FF0F5321A12905257B6B005D1EF2/$FILE/SOLUCIONESLABORALES56.PDF)
- Díaz Revorio, F. (2006). El derecho fundamental al secreto de las comunicaciones. *Derecho PUCP*, (59), 159-175. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.2>
- Díaz, F. (2010). Tecnologías de la información y comunicación y nuevas dimensiones de los derechos fundamentales. *Pensamiento Constitucional*, 14(14), 33-67.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3043>
- Ekmekdjian, M., & Pizzolo, C. (2003). Hábeas Data. El derecho a la intimidad frente a la revolución informática. *Revista Chilena de Derecho Informático*, (2).
- Fernández, J. (2020). El derecho a la privacidad en la era digital: desafíos y garantías en el derecho constitucional. *Revista Latinoamericana de Derecho Constitucional*, 11(2), 95-110. <https://revistaderechoconstitucional.com/derecho-a-la-privacidad-era-digital>
- García, J. (2021). *Derechos fundamentales en el ámbito laboral: Privacidad e intimidad*. Lima: Editorial Laboral Peruana.
- Gómez, M. (2020). El concepto de relación laboral y sus implicancias en el derecho laboral peruano. *Revista Peruana de Derecho Laboral*, 12(3), 45-60.  
<https://revistaderechoperuana.pe/articulo/relacion-laboral>
- González, R. (2022). El derecho a la privacidad en el marco del derecho internacional: una mirada desde la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos

- Humanos. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 14(1), 77-90.  
<https://revistaderechoshumanos.com/privacidad-jurisprudencia-cidh>
- Gutiérrez, R. (2019). La protección de los derechos laborales en la relación de trabajo en el contexto de la economía digital. *Revista Jurídica Latinoamericana*, 8(1), 112-127. <https://revistajuridica.pe/derechos-laborales-digitales>
- Herrera, J. (2021). El principio de proporcionalidad y su incidencia en la protección de los derechos humanos en el contexto latinoamericano. *Revista de Derechos Humanos y Justicia*, 12(2), 112-128.  
<https://revistaderechoshumanos.com/proporcionalidad-y-derechos-humanos>
- Irureta, P. (2020). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 26(2), 1-31.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-00122020000200001>
- Jiménez, A. (2021). La autonomía de la voluntad en la relación laboral: Un estudio en el derecho laboral mexicano. *Revista Mexicana de Derecho Laboral*, 13(1), 78-92.  
<https://revistamexicanaderechotrabajo.com/autonomia-voluntad>
- López, V. (2002). *La inviolabilidad de las comunicaciones con el abogado defensor*. Tirant lo Blanch.
- Luna, N. (2019). ¿Qué son las TICs? *Foro Económico Mundial*.  
<https://es.weforum.org/agenda/2019/02/que-son-las-tics/>
- Martínez, C. (2019). La relación laboral en el contexto del teletrabajo en América Latina: Un análisis normativo. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 7(2), 59-72. <https://revistalaboral.com/teletrabajo-latinoamerica>
- Martínez, E. (2021). La aplicación del principio de razonabilidad en las decisiones judiciales en el contexto del derecho constitucional. *Revista de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 8(2), 88-102.  
<https://revistaderechoconstitucional.com/razonabilidad-en-tribunales>
- Meléndez, S. (2022). El impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos de los trabajadores en América Latina. *Revista de Derecho del Trabajo y Política Social*, 6(3), 102-116.  
<https://revistaderechotrabajopoliticassocial.com/flexibilidad-laboral>

- Mendoza, M. (2022). La subcontratación y sus efectos sobre la relación laboral en el derecho laboral peruano. *Revista de Derecho del Trabajo*, 20(1), 111-125. <https://revistaderechotrabajo.pe/subcontratacion-efectos>
- Miyagusuku, J., & Carlos, J. (2014). GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información. *IUS et VERITAS*, 49, 176–189. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13623>
- Moscoso, C. (2020). El derecho a la intimidad y su protección en el marco de los derechos fundamentales: un análisis comparado. *Revista Latinoamericana de Derecho y Justicia*, 13(2), 101-115. <https://revistaderechoyjusticia.com/derecho-a-la-intimidad>
- Muñoz, F. (2021). El derecho a la intimidad en el contexto de la protección de datos personales en América Latina. *Revista Internacional de Derecho Privado*, 9(4), 120-134. <https://revistaderechoprivado.com/privacidad-y-datos>
- Ortíz, E. (2021). La relación laboral y su incidencia en la seguridad social en América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 14(1), 67-80. <https://revistaderechosocial.com/seguridad-social>
- Pérez, L. (2021). La protección del derecho a la privacidad frente a las tecnologías emergentes en América Latina. *Revista de Derecho y Tecnología*, 6(3), 50-65. <https://revistaderechoytecnologia.com/proteccion-privacidad-tecnologia>
- Pizarro, M., & Zamudio, E. (2021). Peru: Amendments to the regulations of the general labor inspection law. *Global Compliance News*. <https://www.globalcompliancencews.com>
- Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis: Revista de derecho*, (65), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
- Proyecto de Ley 2604/2013-CR. (2013). Ley que regula el uso de los medios informáticos de comunicación en los centros laborales. [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/comision2011.nsf/03acta.comxfec/9D6B7CE0E52A133E05257DDA005801BA/\\$FILE/2da\\_Ord\\_24.09.2014.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/comision2011.nsf/03acta.comxfec/9D6B7CE0E52A133E05257DDA005801BA/$FILE/2da_Ord_24.09.2014.pdf)

Proyecto de Ley 3329/2013-CR. (2013). Ley de uso de medios informáticos en el centro de trabajo.

[https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/comision2011.nsf/03actacomxfec/9D6B7CE0E52A133E05257DDA005801BA/\\$FILE/2da\\_Ord\\_24.09.2014.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/comision2011.nsf/03actacomxfec/9D6B7CE0E52A133E05257DDA005801BA/$FILE/2da_Ord_24.09.2014.pdf)

Puntriano, C. (2022). Notes on the protection of personal data in the labor relationship in Peru. *Revista Derecho del Trabajo de La Ley Uruguay*.  
<https://www.munizlaw.com>

Ramos, G. (2020). El principio de igualdad en la relación laboral: análisis en el derecho comparado de América Latina. *Revista Internacional de Derecho y Trabajo*, 10(4), 153-170. <https://derechoytrabajo.com/igualdad-laboral>

Rivera, E. (2020). El contrato de trabajo: análisis desde la perspectiva del Derecho Comparado en América Latina. *Revista de Derecho Laboral Comparado*, 5(3), 85-100. <https://revistaderechocomparado.org/contrato-de-trabajo>

Rodríguez, A. (2020). El principio de razonabilidad en el derecho administrativo: una herramienta para el control de la discrecionalidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Administrativo*, 10(1), 45-60.  
<https://revistaderechoadministrativo.com/principio-de-razonabilidad>

Silva, C., Sarmiento, X., & 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://revistas.esan.edu.pe/index.php/giuristi/article/view/580>

Tascón, R. (2020). El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios, experiencias en la negociación colectiva. *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, 575-610.  
<https://buleria.unileon.es/handle/10612/23625>

Torres, P. (2020). El principio de proporcionalidad en el derecho penal: un análisis crítico de su aplicación en América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Penal*, 14(3), 215-230. <https://revistaderechopenal.com/principio-de-proporcionalidad>

Toyama, J., & Girao, J. (2014). Labour GPS: The Employer's Right of Control regarding New Information Technologies. *Revistas Pontificia Universidad Católica del*

Perú.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVPUCP\\_0674b9204d7ba5991cb666a2a89c429e](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVPUCP_0674b9204d7ba5991cb666a2a89c429e)

Tribunal Constitucional de España. (2013). *Sentencia 170/2013, Recurso de amparo núm. 2907-2011, Alberto Pérez González vs. Alcaliber S.A.* BOE.

Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *STC N.º 072-2004-AA/TC*. Sentencia del Tribunal Constitucional.

Tribunal Constitucional del Perú. (2009). *Exp. N.º 04224-2009-PA/TC, Angelina María Huamani Vargas vs. Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A.* Sentencia del TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2010). *Exp. N.º 03599-2010-PA/TC, María Espinoza Chumo vs. Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C.* Sentencia del TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2016). *Exp. N.º 00943-2016-PA/TC, Marco Antonio Paucarcaja Mercado vs. Emapa Huaral S.A.* Sentencia del TC.

Tribunal Constitucional. (2004). Expediente N.º 1058-2004-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional. (2008). Expediente N.º 579-2008-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00579-2008-AA.html>

Tribunal Constitucional. (2014). Expediente 00867-2011-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00867-2011-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (2014). Expediente N.º 00983-2014-PA/TC. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/00983-2014-AA-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/00983-2014-AA-Legis.pe_.pdf)

Tribunal Constitucional. (2014). Expediente N.º 01839-2012-PHD/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/01839-2012-HD.pdf>

Tribunal Constitucional. (2017). Expediente N.º 05532-2014-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/05532-2014-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (2021). Expediente N° 00445-2018-PHC/TC.  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/12/Expediente-00445-2018-PHC-LPDerecho.pdf>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2015). *D. Marcos vs. Inditex, S.A., Expediente N.º 1121/2015*. Sentencia del TEDH.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2017). *Barbulescu contra Rumanía*, Exp. N.º 61496/08. Sentencia del TEDH.

Ugarte, L. (2022). La evolución del principio de proporcionalidad en el derecho administrativo: Entre la restricción de derechos y el control judicial. *Revista de Derecho Administrativo y Constitucional*, 9(1), 54-70.  
<https://revistaderechoadministrativo.com/proporcionalidad-y-control-judicial>

Vásquez, L. (2021). La relación laboral en el marco de la globalización y sus retos para el Derecho Laboral Latinoamericano. *Derecho y Sociedad*, 15(2), 34-48.  
<https://derechoysociedad.com/globalizacion-laboral>

## ANEXOS

### PROYECTO DE LEY

#### LEY QUE REGULA EL USO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LOS MEDIOS INFORMATICOS EN EL ÁMBITO LABORAL

##### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las tecnologías de la información han revolucionado el mundo y, especialmente el ámbito laboral, considerándose al correo electrónico institucional o corporativo como una herramienta imprescindible para el derecho del trabajo. Sin embargo, su implementación, uso continuo y generalizado, requiere un adecuado tratamiento y respeto al derecho de los trabajadores y empleadores, a efecto de caer en vulneraciones de derechos fundamentales.

Por lo tanto, el proyecto busca establecer reglas claras, las mismas que deben estar basadas bajo los principios constitucionales de proporcionalidad, legalidad e idoneidad, a efecto de que se proteja los derechos de los trabajadores respetando el poder de dirección y fiscalización con la que cuentan los empleadores.

##### Art. 1 OBJETO DE LA LEY

La presente Ley tiene por objeto regular el uso, control y fiscalización de los correos electrónicos institucionales en el ámbito laboral, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores respetando el poder de dirección y fiscalización con la que cuentan los empleadores.

##### Art. 2 AMBITO DE APLICACIÓN

Aplicable al sector laboral privado.

##### Art. 3 DEFINICIONES

- Medios Informáticos: herramientas de comunicación propiedad del empleador, que son entregadas al trabajador para la ejecución de sus labores durante la jornada laboral, los que pueden ser: Correos electrónicos, computadora, apps, páginas web, redes sociales.
- Correo electrónico institucional/laboral/corporativo: Sistema de mensajería y/o comunicación proporcionada por el empleador para fines estrictamente laborales.

- Política de uso: documento entregado por el empleador a todos los trabajadores a los cuales les brinda una cuenta de correo electrónico o medios informáticos, en el cual se establecerá las obligaciones tanto del empleador como del trabajador respecto a la utilización del e-mail corporativo, asimismo, la facultad del empleador de fiscalización y supervisión de los medios informáticos, así como los límites de uso del trabajador.
- Fiscalización: facultad del empleador de monitorear, revisar y supervisar el uso estrictamente laboral del correo electrónico.

### **Art. 3 FACULTAD DE FISCALIZACIÓN DEL EMPLEADOR**

El empleador, como propietario de los medios informáticos que otorga al trabajador para la ejecución de sus labores, podrá fiscalizar los mismos, en los siguientes supuestos:

- Exista una política de uso o disposiciones que hayan sido previamente comunicadas.
- Lo realice a los medios informáticos entregado durante la relación laboral.
- Respete los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

### **Art. 4 LIMITES DEL PODER DE FISCALIZACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL EMPLEADOR**

El empleador no podrá en ninguna circunstancia, supervisar y fiscalizar el uso de los medios informáticos (Correos electrónicos, computadora, apps, páginas web, redes sociales) sin previamente haber comunicado al trabajador la política de uso de fiscalización y supervisión de los medios informáticos.

### **Art. 5 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

El trabajador tendrá las siguientes obligaciones respecto al uso de los medios informáticos entregados por el empleador:

- Utilizar el correo electrónico institucional y demás medios informáticos exclusivamente para fines laborales y para la ejecución de sus labores.
- Cumplir con lo estipulado en la política de uso o disposiciones dadas por el empleador.
- Permitir la fiscalización y supervisión del empleador a los medios informáticos entregados.

## **Art. 6 POLITICA DE USO O DISPOSICIONES DADAS POR EL EMPLEADOR**

El empleador, informará de forma escrita a sus trabajadores, la política de uso o disposiciones donde establezca las obligaciones tanto del empleador como del trabajador respecto a la utilización del e-mail corporativo y demás medios informáticos, su facultad de fiscalización y supervisión y los límites de fiscalización y supervisión. Dicha comunicación deberá tener una constancia de entrega.

Asimismo, dichas disposiciones podrán estar plasmadas en el contrato de trabajo, en una política, directiva, Reglamento Interno de Trabajo o memorando, según los lineamientos de la empresa.

