

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**El derecho a la intimidad en el teletrabajo durante el ejercicio de la
facultad fiscalizadora del empleador conforme Ley N°31572**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Marjhory del Milagro Medina Peña

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2025

**El derecho a la intimidad en el teletrabajo durante el ejercicio de
la facultad fiscalizadora del empleador conforme Ley N°31572**

PRESENTADA POR

Marjhory del Milagro Medina Peña

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta

PRESIDENTE

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco

SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero

VOCAL

Dedicatoria

A mi amada madre Esmeralda, por ser mi mayor motivación para lograr mis metas, por enseñarme a nunca rendirme, porque sin su amor, apoyo y confianza, esto no sería posible. A mis hermanas Katherine y Tania, quienes son mi ejemplo de esfuerzo, perseverancia y dedicación. A mi sobrina Mía, que me impulsa a ser mejor. A mis abuelos: Nancy, por su amor incondicional, y Estanislao, que desde el cielo guía mis pasos.

Agradecimientos

A Dios, por darme la salud, fortaleza y oportunidad de lograr cumplir con este objetivo.

A Esmeralda y Salvador, por confiar en mí y darme su apoyo incondicional.

A mi querido asesor y amigo Guillermo Enrique Chira Rivero, por su orientación, dedicación, paciencia y compromiso en la realización de esta tesis.

A mis queridas amigas, porque su amistad ha sido necesaria en cada etapa de este proceso.

TESIS CORREGIDA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

12% INDICE DE SIMILITUD	10% FUENTES DE INTERNET	5% PUBLICACIONES	6% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	2%
2	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	upo.es Fuente de Internet	<1%
8	ijj.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1%
9	idus.us.es Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de literatura	10
Materiales y métodos	24
Resultados y discusión	25
Conclusiones	34
Recomendaciones.....	35
Referencias	36

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo establecer que impedimentos debe modificar el Reglamento de la Ley de Teletrabajo con la finalidad que el derecho a la intimidad del teletrabajador no se vea vulnerado a razón del ejercicio de la facultad fiscalizadora del empleador; ello teniendo en cuenta que se tiene como lugar de trabajo, el domicilio. Se busca evaluar si las herramientas o programas de asistencia remota y videovigilancia que utiliza el empleador para fiscalizar significan una vulneración a la esfera personal del teletrabajador, teniendo en cuenta el contenido esencial del derecho a la intimidad, y finalmente, sustentar porque el reglamento no ha establecido adecuadamente los impedimentos que tiene el empleador para ejercer su facultad fiscalizadora. Los resultados indican que los citados impedimentos presentan una fisura en su redacción; puesto que, se puede interpretar de manera que deja abierta la posibilidad de que el empleador vulnere el derecho a la intimidad del teletrabajador. Por lo tanto, existe una necesidad imperativa de modificar el marco normativo actual para incluir sanciones específicas por vulneración al derecho a la intimidad en el contexto del teletrabajo, recomendándose su incorporación en el Decreto Supremo N° 019-2006 TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, esta modificación fortalecería el sistema de protección al establecer consecuencias concretas para las transgresiones a la privacidad del teletrabajador.

Palabras Clave: Teletrabajo, Teletrabajador, Empleador, Derecho a la intimidad, Facultad fiscalizadora, Vulneración,

Abstract

The present work has as objective to establish that impediments must modify the Regulation of the Law of Telework with the purpose that the right to the intimacy of the teleworker is not violated by reason of the exercise of the supervisory power of the employer; this taking into account that it is had as place of work, the domicile. It is sought to evaluate if the tools or programs of remote assistance and video surveillance that the employer uses to supervise mean a violation to the personal sphere of the teleworker, taking into account the essential content of the right to the privacy, and finally, to sustain because the regulation has not established adequately the impediments that the employer has to exercise his supervisory power. The results indicate that the mentioned impediments present a fissure in its drafting; since, it can be interpreted in a way that leaves open the possibility that the employer violates the right to the intimacy of the teleworker. Therefore, there is an imperative need to modify the current regulatory framework to include specific sanctions for violation of the right to privacy in the context of teleworking, recommending its incorporation in the Supreme Decree No. 019-2006 TR - Regulation of the General Law of Labor Inspection, this amendment would strengthen the system of protection by establishing specific consequences for transgressions to the privacy of the teleworker.

Keywords: Teleworking, Teleworker, Employer, Right to privacy, Supervisory power, Infringement.

Introducción

Con el transcurrir de los años y producto de los cambios sociales, económicos y tecnológicos en junio de 2003 se abrió paso el Teletrabajo, que hoy en día se presenta con la Ley N° 31572, teniendo como característica que el teletrabajador desarrolla sus labores en un lugar distinto al centro de trabajo con el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Por su parte, la importancia de proteger la intimidad de los individuos en el ámbito laboral ha sido materia de pronunciamiento por parte de diversos organismos y tratados internacionales, así como, por nuestra carta magna, es por ello que en el Perú al igual que otros países, han abordado el tema del teletrabajo y la protección de la intimidad laboral a través de su marco legal y jurisprudencial.

En esa línea y como parte de las disposiciones de ámbito nacional, es importante tener en cuenta que esta modalidad laboral implica ya no solo que la prestación personal de servicios se va a llevar a distancia desde el domicilio o lugar que informe el teletrabajador, sino que además, dicha labor puede ser fiscalizada de manera inmediata o directa por parte del empleador, y esto está trayendo consigo una mayor interacción entre la esfera personal y profesional de los empleados, implementando diferentes mecanismos de fiscalización. Las causas jurídicas de este tema están arraigadas en la tensión entre el derecho del empleador a fiscalizar y supervisar la labor del teletrabajador y el derecho fundamental a la intimidad de este último. Esta tensión se ha acentuado con la creciente adopción de tecnologías de monitoreo y vigilancia digital, que permiten un nivel de control sin precedentes sobre la actividad laboral de los teletrabajadores.

Es por ello que el Decreto Supremo N° 002-2023-TR – Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, ha establecido en su numeral 9.2 del artículo 9 ciertos impedimentos a partir de los cuales se busca la protección al derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones; sin embargo, dichos impedimentos no garantizan una adecuada y real protección al derecho constitucional a la intimidad como quedará demostrado en la presente investigación, siendo por lo tanto, necesario incluir ciertas directrices sobre la recopilación y uso de datos, así como mecanismos de consentimiento y transparencia para los trabajadores, asegurando al mismo tiempo que la vigilancia laboral sea proporcional y respete la privacidad.

En consecuencia, esta investigación se plantea como interrogante: ¿Qué impedimentos debe modificar el Reglamento de la Ley N°31572 para garantizar el derecho a la intimidad del teletrabajador durante el ejercicio de la facultad fiscalizadora del empleador? En la misma línea, se tiene como objetivo general: Establecer qué impedimentos debe modificar el Reglamento de la Ley N°31572 para garantizar el derecho a la intimidad del teletrabajador durante el ejercicio de la facultad fiscalizadora del empleador y como objetivos específicos: el primero: Analizar el

contenido esencial del derecho a la intimidad y su posible afectación en una relación de teletrabajo; y, el segundo, evaluar las herramientas o programas de asistencia remota y videovigilancia que utiliza el empleador durante el ejercicio de su facultad fiscalizadora en el teletrabajo.

La investigación proyecta que una correcta ejecución de la facultad fiscalizadora del empleador; en cumplimiento del fin protector o tuitivo que persigue el derecho del trabajo, contribuirá a brindar las condiciones necesarias para reducir la brecha de discrecionalidad con la que cuenta hoy en día el empleador al momento del ejercicio de su fiscalización y con ello garantizar de una mejor manera el pleno respeto al derecho a la intimidad del teletrabajador.

Todo este interés surge a partir del análisis de una figura en boga que nos plantea una alta probabilidad de afectación al derecho fundamental a la intimidad producto de un ejercicio desmedido de la facultad fiscalizadora del empleador, una deficiente regulación por parte de nuestra legislación, y la necesidad de garantizar el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las prerrogativas de los empleadores. Es por ello que, resulta necesario plantear de qué forma deben regularse los impedimentos que buscan garantizar la protección al derecho a la intimidad del teletrabajador, todo esto partir de un análisis y evaluación de cómo debe desarrollarse este derecho fundamental a la intimidad en el ámbito.

Revisión de literatura

1.1. Antecedentes

La presente investigación cuenta con cinco antecedentes nacionales

Mendoza (2021) nos refiere que criterios deben ser considerados al momento que el empleador ejerce su facultad de fiscalización sobre el teletrabajador en el ordenamiento jurídico peruano. Dándole un enfoque mucho más amplio, se desarrolla en que, si dichos criterios de fiscalización de forma alguna transgreden el derecho a la intimidad del teletrabajador al momento que el empleador lo fiscaliza, y de ser así, que mecanismos utilizar para corregir dicha transgresión. Se ha tomado en consideración al momento de desarrollar la investigación el método cualitativo por la magnitud de la investigación, viendo de ese lado aspectos relevante respecto a las consideraciones que debe tener el empleador al momento de fiscalizar. Este tema de investigación es relevante dado que aborda aspectos fundamentales que deben considerarse en mi estudio sobre el derecho a la intimidad en el teletrabajo; puesto que la relación entre la responsabilidad civil y los daños personales muestra principios esenciales que pueden servir como antecedentes para mi investigación, proporcionando un marco adecuado para analizar la protección de la intimidad en el contexto del trabajo remoto.

Fernández (2019) nos refiere en su investigación el análisis de la potestad fiscalizadora del empleador dentro del régimen laboral del teletrabajo; en la misma línea, él ha enfocado su investigación en la facultad fiscalizadora que tiene el empleador sobre el trabajador como mecanismo de verificación en como aquél presta sus servicios a través del teletrabajo. Ha desarrollado su investigación bajo el método cualitativo puesto que, la investigación abarca el desarrollo de investigar cómo se realizará la fiscalización por parte del empleador y que abarca que aquel preste servicios fuera de una oficina como tal. Por lo cual, este trabajo al ser uno de los más enfocados para el tema de investigación, dando información valiosa como antecedentes y que debe vincularse al propósito del tema del derecho a la intimidad al momento de fiscalizar al teletrabajador.

Campos & De la Cruz. (2022), nos refieren en su investigación el impacto del teletrabajo y del trabajo remoto en el sector público y privado. Ellos han enfocado su investigación en cómo ha avanzado la tecnología (TIC) y como ello ha contribuido a que el trabajo pueda diversificarse para poder ser ejercido. De ese modo, para poder identificar todo ello, han utilizado el método cualitativo, teniendo a la población como objeto de estudio y que es de los cuales como han realizado las tablas de resultados y las posibles conclusiones obtenidas. Asimismo, han evidenciado ciertas discrepancias que existen en el teletrabajo y trabajo remoto, tocando ciertos puntos como la fiscalización y/o subordinación dentro del mismo. Por lo cual, es que el trabajo

de investigación realizado podrá contribuir de suma ayuda a organizar ideas clave sobre el teletrabajo como punto central como surgimiento de las nuevas tecnologías y poder enfocarlo aún más en como el trabajador puede llegar a fiscalizarlo.

López (2022), nos refiere en su investigación, el determinar que existen posiciones a favor y en contra respecto a la regulación del derecho a la desconexión. Se ha enfocado este tema en cuanto a las posturas que se tiene sobre el teletrabajo como aquella nueva herramienta de trabajo que pone al empleador límites al poder del empleador. Han utilizado el método cualitativo, pues de ese modo han ahondado en mucha más información de la cual partir y por tanto identificar cuáles son aquellos puntos a favor y en contra de lo cual surge aquella controversia. De este modo, con todo lo desarrollado, es de suma importancia para la investigación; puesto que, muestra una perspectiva idónea de los pros y contra que ayudaría a que, así como regular la desconexión, sean mucho más cautos al momento de ejecutar las formas de fiscalizar al teletrabajador.

Machaca (2022), nos refiere en su investigación, el analizar el rol defensor por parte del Estado con todos los teletrabajadores y también ambientado desde un punto fiscalizador, como facultad del empleador al momento de que se ejecute dicha desconexión digital. Se ha enfocado desde un punto donde se pueda visualizar como sería una posible regulación, así como qué opinión da la doctrina respecto a ello y como podría contribuir a una mejora para este lado de los trabajadores. Se ha tomado como muestra las opiniones sobre o que vendría a configurar la transgresión a este derecho laboral, así como el enfoque de necesidad para despeje de la vida laboral y ahondar en la personal. Esta investigación es de relevante importancia puesto que, nos muestra otro paradigma de como vendría a realizarse esa regulación ambientada al presente trabajo, enfocándolo si afectaría de forma alguno al derecho a la intimidad al momento que se entre al lado fiscalizador.

1.2.Bases teóricas y conceptuales

Presencia del derecho a la intimidad en las nuevas formas de trabajo: teletrabajo

Derecho a la intimidad y su concepción en el Teletrabajo

El derecho a la intimidad deviene en un principio legal que reconoce y busca proteger la capacidad de las persona para salvaguardar su vida personal; además implica la facultad de la persona de mantener en privado aspectos de su vida, emociones, relaciones, comunicaciones y datos personales de terceros, por lo que, este derecho es esencial para preservar la dignidad, autonomía y libertad de las personas.

Asimismo, el autor Landa (2017), define el derecho a la intimidad como aquella facultad que tiene la capacidad de impedir y rechazar cualquier intento de que otros accedan a

información que deseamos mantener fuera de su conocimiento, y qué, además, este derecho implica la habilidad de tener control sobre acciones o eventos íntimos que podrían llegar a ser conocidos por personas ajenas. Entendiendo que es fuente privada de toda persona, la cual contiene información exclusiva y restringida.

Después de abordar de manera general el derecho a la intimidad, es imperativo dirigir nuestra atención hacia el teletrabajo; puesto que este régimen se distingue por la preeminencia de la comunicación entre el empleador y el teletrabajador a través de las TIC; por lo que, esta circunstancia modifica nuestra comprensión del derecho a la intimidad, especialmente en el vínculo al momento en que el empleador hace uso de su facultad fiscalizadora, donde pueda transgredir el derecho a la intimidad del trabajador.

Contenido esencial del derecho a la intimidad

La necesidad de darle el enfoque esencial a este derecho está referido a los elementos que este derecho protege; puesto que, su relevancia radica en la de garantizar a la persona el control y preservación de su esfera privada, protegiéndola de intrusiones no autorizadas o divulgaciones que no sean consentidas por la propia persona sobre aspectos personales y privados de su vida. En términos generales, busca la preservación de la dignidad, autonomía y libertad de las personas, al mismo tiempo que equilibra la necesidad de proteger la sociedad con los derechos individuales de privacidad que se requiera la persona.

Al examinar el marco legal del derecho a la privacidad, podemos afirmar que el concepto de intimidad ha estado implícito en la sociedad. A pesar de su uso consciente y su configuración jurídica, ha estado presente y se ha utilizado en todas las sociedades; es por ello que la privacidad está estrechamente vinculada con la dignidad humana; lo cual tiene como consecuencia que se identifica como un derecho relacionado con la personalidad y/o esencia de la persona; dado que, es la cualidad o virtud del ser humano como persona, sus derechos esenciales o derechos subjetivos fundamentales.

Actualmente, es complicado encontrar una definición concreta respecto del derecho a la intimidad; puesto que, aquello dependerá mucho del contexto en el cual se desarrolle; por lo que, en términos generales podría decirse que el aquel derecho de todos los individuos a disponer dentro de un ámbito íntimo, personal y/o privado; ello entendiendo que no existe forma que deba ser invadido por terceros mediante cualquier intromisión física; o por cualquier otra fuente como el Estado y otro. En este sentido, la persona tiene la capacidad de excluir a terceros del conocimiento de su vida personal, datos personales e imaginan.

Asimismo, es menester señalar que el derecho a la intimidad está inmerso en el artículo 12 de la DUDH (1948), estableciendo que la persona no será objeto de intromisiones en su vida

privada, familia, domicilio u otro; por lo que, no debe haber ataques a su honra o reputación. Es por ello que existe la necesidad de que la intimidad al ser inherente al ser humano, pueda aceptar que la persona pueda desarrollarse libremente, de ser así, la vida íntima podría convertirse en una opinión o crítica más para la sociedad; situación que bajo ningún motivo debe ser ejecutada.

Es de este modo, que para el autor Fernández (2019), dos de las posturas más importantes de este derecho son:

- La capacidad de una persona para mantener en secreto la información acerca de su vida, evitando que terceros accedan a ella; y,
- La capacidad de regular aspectos de la vida que pueden ser conocidos por terceros.

De este modo se puede denotar que la generalidad del aspecto del citado derecho tiene que ver con la reserva que se haga al mismo, con la finalidad que terceros ajenos puedan adentrarse a ello y vulnerar la esencia íntima del espacio personal de la persona.

Dimensiones del derecho a la intimidad y su posible afectación en base a la normativa legal peruana.

Dado que el derecho a la intimidad se halla conectado con otros derechos fundamentales, su complejidad demanda una definición clara de su alcance o contenido. Esto resulta esencial para identificar las acciones o eventos que pueden poner en riesgo este derecho. Dicho ello, para el autor Cobos (2013) existen diversos derechos inherentes al ser humano.

- a) A no ser molestado en el domicilio: En este espacio, cada individuo tiene el derecho a preservar su intimidad de forma libre y sin interferencias no autorizadas; el imponer restricciones al acceso no autorizado al domicilio, así como cualquier acto que cause molestia o perturbación a quienes se encuentren en su interior. Por lo que, si alguien graba o toma fotografías de cualquier persona dentro de su domicilio sin previo consentimiento, estaría vulnerando su derecho.
- b) A la protección de sus comunicaciones privadas, donde el individuo tiene la libertad de compartir información confidencial con otra persona de su elección por canales privados, sin preocupaciones sobre que esa información se haga pública. Por lo que, si alguien accede a esa información reservada sin permiso, se estaría vulnerando la privacidad del teletrabajador.
- c) A la protección de datos personales; donde se resguarda la información vinculada a una persona, impidiendo que se revele a terceros sin consentimiento previo.

- d) A la no vigilancia en el ámbito íntimo, el derecho a la intimidad, derecho del ser humano que resguarda a los individuos en su esfera más privada, excluyendo a personas no confiables o terceros con los que no se requiere compartir información.

En tal sentido como señala Mendoza (2021) el derecho a la intimidad debe ser protegido en todos los aspectos, procediendo ello ante cualquier intervención en el área más reservada de la vida de la persona, frustrando de esta forma que terceros se inmiscuyan en sus asuntos y por tanto, personas que no gocen de la confianza o con quienes no se dese compartir dicha información, puedan tener acceso a ella; por lo que, aunado a ello se tiene que este derecho permite a las personas elegir con quienes desean compartir su tiempo y espacio cuando se encuentren en lugares que no son de acceso público, como vendría a ser su domicilio o lugares íntimos donde pueda estar.

Facultad fiscalizadora del empleador en el teletrabajo

Potestad de fiscalización del empleador y su relación con la afectación a la intimidad del teletrabajador.

La potestad de fiscalización del empleador es un aspecto esencial de la relación laboral que le permite al empleador supervisar y controlar ciertos aspectos del desempeño de sus empleados. Esta facultad es importante porque permite al empleador establecer normas y políticas internas que regulan el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo. Esto puede incluir políticas de puntualidad, códigos de vestimenta y reglas de conducta, entre otras; y qué, a través de la fiscalización, el empleador puede asegurarse de que los empleados cumplan con estas normas, lo que contribuye a mantener la armonía y el orden en la empresa.

Respecto a lo antes indicado el autor Blancas (2013) nos señala que en la legislación laboral peruana se mencionan claramente las facultades relacionadas con la regulación, organización, imposición de sanciones y la capacidad de realizar cambios o modificaciones (*ius variandi*), pero no se hace alusión explícita a la facultad de supervisión y vigilancia. Es así que, la facultad de fiscalización no requiere de una mención específica en la normativa, ya que puede considerarse como el vínculo que el empleador utiliza entre su capacidad para impartir instrucciones a los empleados y su capacidad para aplicar sanciones.

La potestad que tiene el empleador al hacer uso de su facultad fiscalizadora contribuye a que el trabajador cumpla con lo designado y, por tanto, conocer el resultado del trabajo realizado, por lo que, el autor Fernández (2019), nos señala que “esta facultad puede considerarse como el vínculo que el empleador emplea entre su capacidad para dar instrucciones a los empleados y su autoridad para aplicar sanciones” (p.5). Por lo tanto, la facultad disciplinaria es el nexo que habilita al empleador a ejercer su poder de dirección sobre los teletrabajadores mediante

instrucciones, respaldado por la posibilidad de imponer sanciones en caso de desobediencia o infracciones a las normas laborales.

Derechos fundamentales en la normativa peruana que se estarían indirectamente vulnerando a través de la afectación a la intimidad

Los derechos fundamentales en la relación de trabajo son un conjunto de principios y garantías que aseguran el respeto de los derechos humanos de los trabajadores en el ámbito laboral. Estos derechos juegan un papel crucial en la protección de la dignidad y la igualdad de los trabajadores, así como en el equilibrio de poder entre empleadores y empleados.

En base a lo anterior, tenemos que lo que los derechos fundamentales contribuyen en una relación de trabajo y sobre todo lo que constituyen dentro del mismo, el autor Blancas (2013) señala que “Todos estos preceptos o potestades definen el vínculo constante entre la persona y el Estado: son circunstancias legales que se sustentan en los términos de esa relación y conforman la base de los reclamos públicos de los individuos hacia las autoridades. (p.16); lo que significa que estas regulaciones y competencias delimitan la conexión continua entre la persona y el Estado y son derechos legales que se basan en los términos de esa conexión.

Para el autor Fernández (2019), las relaciones laborales no están reguladas únicamente por la normativa laboral, sino que los trabajadores cuentan con derechos inherentes a su condición de personas y deben ser protegidos no solo por el Estado, sino también por la sociedad y, en este caso, por el empleador, estableciendo límites para el ejercicio de las facultades del empleador; de ese modo nos damos cuenta que tanto trabajadores como empleados cuentan con derechos fundamentales y que ambos están sujetos a regulaciones, restricciones y limitaciones mutuas.

Por lo que, los derechos fundamentales en la relación de trabajo son esenciales para garantizar que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, y que puedan disfrutar de un entorno laboral justo, seguro y equitativo y que, como el derecho a la intimidad y a la privacidad en el trabajo es relevante en un mundo cada vez más tecnológico, los empleados tengan derecho a que su intimidad y datos personales sean respetados.

Límites de la facultad fiscalizadora del empleador frente al derecho a la intimidad del teletrabajador

Los límites de la facultad fiscalizadora del empleador son un tema crucial; puesto que, se basan en la necesidad de equilibrar la supervisión laboral con el respeto de los derechos de privacidad del teletrabajador. La invasión excesiva de la intimidad del teletrabajador puede resultar en consecuencias legales y afectar negativamente la relación laboral. Por lo tanto, es

esencial que los empleadores sean conscientes de estos límites y actúen de manera ética y respetuosa hacia los derechos de privacidad de sus trabajadores.

Para el autor De las Heras (2016), la vigilancia laboral tiene un alcance extenso, que va más allá de la estricta obligación de trabajar, que ciertamente es el objeto principal de la supervisión; por lo que, abarca todo el conjunto de deberes del teletrabajador, incluyendo los deberes de conducta, y no solo en relación con las órdenes que se hayan dirigido explícitamente al trabajador, sino sobre todo aspecto que se manifieste subordinación.

Dicho de ese modo, la condición que tiene la persona de ser trabajador no reduce o superpone a su condición como tal de persona. En este sentido, Fernández (2019) señala que “los derechos fundamentales que son reconocidos por la constitución no pueden pasar a segundo plano cuando existe subordinación ante el empleador respecto de la celebración del contrato de trabajo”. (p. 9). Por lo que la facultad fiscalizadora del empleador es necesaria para la condición y que, respecto a la utilización de las TIC, hace que estas facultades tanto directrices como de fiscalización sean mucho más accesibles y sobre todo efectivas.

Si bien la capacidad de supervisión del empleador existe, no debe transgredir el derecho a la privacidad de los empleados; por lo cual, es importante resaltar que, aunque ningún derecho es absoluto, podrían darse situaciones en las que el empleador esté habilitado para limitar el ejercicio del derecho a la intimidad de los trabajadores, siempre fundamentándose en criterios objetivos.

Respecto a lo anterior, se observa que la estrategia elegida por el empleador para supervisar a los teletrabajadores es variada y no específica, dado que abarca desde la implementación de software que permite el seguimiento del tiempo de conexión y los descansos, hasta la utilización de programas de monitoreo en tiempo real que proporciona información sobre las actividades del teletrabajador en tiempo real. Siguiendo la opinión del autor Rubio (2018) esto conlleva a que "cuanto más detallado sea el control, mayor es la potencial intrusión y afectación a la esfera personal del teletrabajador" (p. 18). Es importante señalar que el autor se refiere a la facultad fiscalizadora como algo necesario para manejar a los teletrabajadores, y que el uso de las TIC facilita fiscalización, por lo que ello no debería vulnerar el derecho a la intimidad.

El teletrabajo y su relación con el derecho a la intimidad

El teletrabajo: nacional e internacional

El teletrabajo es una modalidad laboral que ha cobrado una gran relevancia, convirtiéndose así en la opción más dominante para empleadores y trabajadores en el mundo. Esta modalidad permite a las personas desempeñar sus funciones laborales desde la comodidad de sus hogares o cualquier lugar con acceso a Internet; por lo que, al existir esta flexibilidad ha transformado

la forma en que concebimos el trabajo y ha impulsado la adopción de tecnologías de comunicación y colaboración a distancia.

Uno de los aspectos más destacados del teletrabajo es la eliminación de la necesidad de desplazarse físicamente a la oficina; puesto que, ello no solo reduce el tiempo y el estrés asociados con los desplazamientos, sino que también tiene un impacto positivo en la reducción de la congestión del tráfico y la huella de carbono. Asimismo, el teletrabajo ha demostrado ser una solución eficaz en situaciones de crisis, como la pandemia de COVID-19, cuando la preservación de la salud y la seguridad de los empleados se convierte en una prioridad.

Existen diversos autores que proporcionan una definición para el teletrabajo; por su parte Culqui y Gonzáles (2016), señala que es la modalidad laboral que implica el desempeño de funciones bajo subordinación, sin la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, utilizando medios de telecomunicaciones a través de los cuales se ejercen también el control y la supervisión de las tareas; lo que en sencillas razones significaría que el trabajador utiliza tecnología de telecomunicación, como computadoras, internet, teléfonos, videoconferencia, entre otros, para llevar a cabo sus labores, ello a pesar de no estar en la oficina, por lo que sigue a subordinación de su empleador.

Respecto a la variedad de definiciones y que por tanto, no se llegue a concretar una como la exacta, la autora García (2012), señala que aquello se origina a raíz del uso de denominación como trabajo a distancia, remoto, flexible, en red u otros, para la única finalidad que es realizar sus labores desde un lugar distinto al centro de labores. Por lo cual, resulta evidente que concretizar una definición es imposible, aún más cuando el enfoque es mucho más amplio al ser interdisciplinario.

Asimismo, que el artículo 3° de la Ley N° 31572 define al teletrabajo como la modalidad especial que presta labores sea de condición regular o habitual, caracterizándose por el elemento de la subordinación sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, pero que mantiene el vínculo laboral, ello realizándose a través de diversas plataformas y tecnologías digitales.

Se debe tener en consideración que la regulación de nuestra norma está basada en diferente normativa, la misma que podría proceder de la siguiente manera:

a) **Ámbito internacional:**

Es reconocido en diversos documentos de la misma índole, cómo la declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; así también el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades fundamentales y en la Convención Americana sobre Derechos Humano. Este reconocimiento

se debe a la importancia del derecho a la intimidad en el desarrollo de la personalidad y su vínculo con otros derechos fundamentales, como lo es el derecho a la dignidad y al honor.

Por su lado, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos con fecha 16 de diciembre de 1966, el cual reconoce el derecho a la intimidad en el artículo 17°, en iguales términos de la DUDH, dicho ello, no entra a tallar diferencia alguna entre el derecho a la intimidad y a la privacidad; por lo cual, se ambiente a que ambos deben ser tratados legalmente del mismo modo.

En lo que respecta al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que comenzó a aplicarse el 1 de noviembre de 1998 después de la revisión del Protocolo N° 11, su artículo 8° garantiza que todas las personas tienen el derecho al respeto de su vida privada, familiar, domicilio y correspondencia. La intervención de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho solo está permitida cuando está prevista por la ley y es necesaria en una sociedad democrática para salvaguardar la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden público y la prevención de delitos, la protección de la salud o la moral, o la protección de los derechos y libertades de terceros.”

b) *Ámbito de la constitución política*

Se reconoce el derecho a la intimidad como derecho fundamental de las personas en el artículo 2°, inciso 7, donde expresamente menciona que todo individuo tiene derecho a su honor, reputación, intimidad personal y familiar, así como a su voz e imagen; por lo que cualquier persona que resulte afectada por declaraciones falsas o sufra agravio por medio de comunicación social, tiene el derecho de solicitar su rectificación de forma inmediata, gratuita y proporcional sin responsabilidad legal.

El derecho a la privacidad exige que la sociedad respete la esfera íntima de cada individuo; esto conlleva una obligación general de no interferir, ni buscar información sobre nuestro ámbito doméstico y las actividades que realizamos en él, siempre que estas sean lícitas. En la misma línea, es importante destacar que incluso la obtención legal de dicha información puede ser cuestionable, pues podría considerarse como prueba ilícita; sin embargo, esta consideración puede ser matizada según la importancia y el alcance del bien público que haya sido afectado.

La privacidad no se limita al hogar, sino que se extiende a situaciones en espacios públicos. Por ejemplo, cuando dos personas conversan en un lugar público, la grabación y difusión no autorizada de esa conversación por un tercero constituye una violación de la privacidad. Aunque el encuentro ocurra en un espacio abierto al público, la expectativa de privacidad en la

conversación persiste, y su invasión subrepticia mediante grabación y difusión se considera una intromisión ilegal en el ámbito privado de los interlocutores.

Asimismo, se ha de señalar que nuestro modelo organizacional dentro del sistema jurídico, ambientado a lo político, es un Estado Constitucional de Derecho; por lo cual, reconoce cuatro características de los derechos humanos los cuales son ambientados al: máximo rango; fuerza jurídica; importancia del objetivo, y el grado de determinación.

- Primera: los derechos humanos tienen la mayor jerarquía de la normativa, cualquier otra regla que viole o entre en conflicto con un derecho fundamental se va a tener que considerar inconstitucional;
- Segunda: al ser reconocidos por la Constitución, están respaldados por la protección judicial; por lo que, si se vulnera el derecho a la intimidad, la persona tiene el derecho y deber de acudir a los tribunales solicitando el cese de la vulneración de sus derechos a través de una acción de amparo.
- Tercera: la sociedad y los límites del Estado en áreas como la economía, propiedad y comercio. Ejemplo: los impuestos no pueden ser tan graves como para poner en peligro la vida o la dignidad.
- Cuarta: la constitución solo enumera los derechos fundamentales de las personas, pero no detalla su contenido. Por lo tanto, es necesario recurrir a la interpretación constitucional para comprender el alcance y significado de estos derechos.

c) Ámbito del derecho laboral peruano

El derecho laboral en la práctica se ocupa de regular la relación de empleo de las personas de forma subordinada, tanto a nivel individual como colectivo a través de sindicatos. Esto se logra a través de diversas fuentes legales, que engloban la Constitución, principios, tratados internacionales, leyes, reglamentos, jurisprudencia, doctrina y costumbres.

Dado que el derecho a la intimidad es un derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución, su respeto es fundamental en todas las ramas del derecho que se han ido desarrollando, incluido en el ámbito laboral. Data sus inicios con la Constitución de 1920, la cual reconocía derechos vinculados con la seguridad, salud e higiene en el trabajo, además de regular las jornadas laborales y las remuneraciones.

c.1) Derecho a la intimidad y teletrabajo

Se establece una relación particular entre empleador y trabajador, dado que el trabajador ofrece sus servicios de forma individual a cambio de una remuneración. En este entorno, las condiciones de trabajo son determinadas por el empleador, quien tiene la obligación de cumplir

con las regulaciones legales que gobiernan dicha relación laboral. En caso de no hacerlo, estará sujeto a lo que estipula la ley.

Es importante señalar que la prestación de servicios por parte del empleado no siempre se lleva a cabo físicamente en las instalaciones laborales, es decir, en un lugar que esté bajo el control del empleador, ya sea porque le pertenece o lo administra. En cambio, existen otras formas de trabajo que han surgido a lo largo del tiempo gracias a la tecnología, como es el caso del teletrabajo.

Es relevante añadir que la supervisión que lleva a cabo el empleador tiene como objetivo asegurarse de que el trabajador cumpla con las tareas asignadas durante su jornada laboral. No obstante, es importante señalar que no es necesario un control detallado de cada acción realizada por el trabajador durante su horario laboral, ya que el desempeño puede evaluarse mediante los resultados obtenidos al finalizar la jornada de trabajo.

Regulación del teletrabajo en el Perú: antecedentes y actualidad.

Se tiene como antecedente en la regulación del teletrabajo que guarda similitud con la experiencia en España. Esta forma de empleo se encuentra normada a través del TUP de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-2023. Conforme a lo indicado por Sánchez (2017) "este enfoque innovador representa un cambio en comparación con la concepción tradicional de un 'lugar de trabajo', ya que permite que las labores se realicen en el hogar del empleado o en cualquier otro sitio designado por el empleador". (p. 21). En consecuencia, la supervisión directa o inmediata se convierte en una tarea desafiante en este entorno; no obstante, es aquí donde las TIC desempeñan un rol esencial al facilitar la supervisión, que constituye un derecho y una responsabilidad del empleador.

Dicho ello, en el Perú, el teletrabajo se regula a través de la Ley N° 31572 y su correspondiente reglamento, aprobado por el D.S. N° 002-2023-TR, conocido como la Ley que regula el teletrabajo. Asimismo, el artículo 3° de la Ley N° 31572 define al teletrabajo como la modalidad especial que presta labores sea de condición regular o habitual, caracterizándose por el elemento de la subordinación sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, pero que mantiene el vínculo laboral, ello realizándose a través de diversas plataformas y tecnologías digitales

Lo prescrito en el artículo precisa que esta ley tiene como propósito reglamentar el teletrabajo, considerado como una modalidad especial de prestación de servicios que se distingue por el uso de las (TIC), tanto en entidades públicas como privadas, e impulsar políticas públicas que garanticen su desarrollo. Cuando se analizan ambas disposiciones, es evidente que se hace uso del término "TIC" como una referencia a las tecnologías de la información y las

comunicaciones; de este modo, nos damos cuenta que este aspecto es esencial para que una actividad laboral realizada a distancia sea clasificada como teletrabajo.

En la misma línea, al analizar los siguientes apartados de la ley de teletrabajo, se constata que la legislación peruana apoya y promueve el teletrabajo. Para Sánchez (2017), la aplicación de este enfoque permite que un número más amplio de trabajadores se sume a las actividades laborales, ya que proporciona flexibilidad respecto dónde y cuándo pueden cumplir con sus responsabilidades. Esto facilita que los teletrabajadores realicen sus labores desde distintos lugares y en horarios variados, adaptándose mejor a sus necesidades.

Mediante la promulgación de la Ley N° 31572 y su correspondiente reglamento, se busca promover la integración de la población vulnerable en el ámbito laboral. Es relevante subrayar que esta meta es novedosa, dado que los marcos internacionales relacionados con este asunto se centran de manera exclusiva en las TIC, sobre todo en la distribución y realización del trabajo; por lo que en el Perú se introduce el concepto de teletrabajo como respuesta a iniciativas que buscan estimular la participación en el mercado laboral.

Presencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en la relación de teletrabajo y su relación con la videovigilancia al empleador.

Generalidades de las TIC relacionadas a la afectación a la intimidad

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han revolucionado la forma en que interactuamos y accedemos a la información en la era digital. Si bien estas herramientas han traído innumerables beneficios, también han planteado nuevos desafíos en cuanto a la protección de la privacidad y la intimidad de las personas. La capacidad de recopilar, almacenar y compartir datos personales de manera masiva y sin precedentes ha generado preocupaciones sobre posibles intromisiones indebidas en la vida privada de los individuos.

En la misma línea, es importante resaltar que los progresos tecnológicos recientes han influido indudablemente en la evolución del concepto y la protección jurídica de la intimidad; ya que, como hemos visto, la noción de privacidad es difícil de precisar dada su dependencia de diversos factores contextuales; por lo cual, se requiere la protección de la información personal frente al potencial invasivo de las nuevas tecnologías con su capacidad de almacenamiento, procesamiento, difusión y utilización de datos personales en las diferentes formas en que pueda manifestarse.

Aunque el control de la información personal se aborda de manera muy general en las diferentes concepciones del derecho a la intimidad, este aspecto se replantea exigiendo nuevos mecanismos de protección adecuada ante los nuevos retos que traen consigo las tecnologías de la información y la comunicación; en este sentido, como se menciona, es necesario desarrollar

mejores mecanismos que contribuyan a enfrentar de manera formidable los desafíos que traen consigo las nuevas tecnologías; puesto que, de no llevarse de esa forma, podrían ser de mala utilidad, y al hacerlo conllevar a que inmiscuyéndose el áreas como el teletrabajo, pueda afectar de forma alguna la intimidad del teletrabajador, de modo que vulnere su privacidad.

Ante ello, Lucena (2012) hace referencia que la innovación en el campo de TIC a pesar de que el control sobre la información personal es un aspecto tratado de forma general en diversas interpretaciones del derecho a la privacidad, la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación demanda la creación de nuevos mecanismos de protección adecuados para enfrentar estos desafíos emergentes que las nuevas tecnologías sirven de motor de las dos características anteriores; puesto que, las TIC ha sido la mayor muestra de evolución a la par con las nuevas herramientas que hoy en día se tiene para realizar las labores fuera del lugar de trabajo usual, contribuyendo de este modo a la mejora y proactividad de las funciones de este caso, el teletrabajador.

Existen sistemas de vigilancia como por ejemplo los teléfonos celulares y tabletas, donde a través de ellos se pueda interferir a la información plena que pueda tener un teletrabajador; por lo que, podemos decir que las nuevas tecnologías surgen nuevas necesidades, es así como es el caso de la pandemia, en donde a raíz de la emergencia sanitaria, se tuvo que emplear diferentes mecanismos para llevar a cabo las labores fuera del lugar de trabajo, por lo que ante aquella eventual necesidad, las nuevas tecnologías contribuyeron a poder llevar a cabo ello.

La protección y la eficacia de los derechos de los trabajadores frente al impacto de las nuevas tecnologías se encuentran sujetas a la legislación y la jurisprudencia; por lo que, el empleador, dentro de su ámbito de dirección y control (*ius variandi*), puede tomar decisiones que afecten a sus empleados. No obstante, estas decisiones deben pasar por un filtro de razonabilidad y proporcionalidad para garantizar que se acercan lo máximo posible a la justicia y se alejan de la arbitrariedad, conforme a lo estipulado en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728. Este marco legal es crucial en la era digital, donde la vigilancia y el manejo de la información personal por parte del empleador deben equilibrarse cuidadosamente para proteger los derechos de los trabajadores ante el creciente uso de tecnologías de la información en el lugar de trabajo.

En la actualidad, los empleadores utilizan diversas tecnologías para ejercer su control y lograr sus objetivos empresariales; por lo que, entre estas herramientas se incluyen computadoras con software especializado, programas espía o malware, aplicaciones de control remoto y supervisión en tiempo real, cámaras de videovigilancia, micrófonos, sistemas de geolocalización, aplicaciones de mensajería instantánea, y herramientas para el reporte y

grabación de llamadas telefónicas o mensajes. También se emplean programas para monitorear el uso de internet y redes sociales, software de recuperación de datos almacenados en dispositivos o en la «nube», y herramientas que permiten revisar el historial de navegación y la actividad en redes sociales, incluso si se han borrado.

La videovigilancia y la afectación a la esfera personal del teletrabajador.

En relación con la supervisión de empleados a través de cámaras de audio y video, el Tribunal Constitucional emitió una sentencia significativa el 25 de septiembre de 2020, en el Expediente N° 02208-2017-PA, Lima, en el caso del Sindicato de Obreros P y A D'Onofrio. En este caso, los líderes sindicales presentaron una demanda contra su empleador por la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, argumentando que esta medida causaba estrés psicológico y afectaba la salud de sus miembros, sometiéndolos a un control continuo que violaba su derecho a la dignidad y privacidad. Sin embargo, el Tribunal Constitucional rechazó la demanda, justificando su decisión al afirmar que el uso adecuado de las cámaras de videovigilancia puede servir a los intereses empresariales y facilitar la función de supervisión en áreas sensibles del lugar de trabajo, como zonas de atención al público, cajas o tesorerías, y en la vigilancia del proceso productivo y el control de calidad del servicio. Siempre y cuando estas cámaras no invadan espacios considerados «privados» para el personal, su uso es considerado legítimo.

Adicionalmente, el Tribunal Constitucional observa que la parte demandante no ha especificado de manera clara cómo la instalación de las videocámaras infringe los derechos a la dignidad, privacidad o salud de sus miembros. La argumentación se limita a afirmar que las cámaras buscan ejercer un control exhaustivo y constante durante toda la jornada laboral, lo cual supuestamente impide a los trabajadores desempeñar sus funciones con tranquilidad y sin interrupciones que puedan distraerlos de su trabajo.

Como se puede observar, el Tribunal Constitucional justifica su decisión implícitamente basándose en el test de proporcionalidad. Según este criterio, la videovigilancia es adecuada para cumplir con los objetivos de la supervisión laboral, la seguridad en el trabajo, el monitoreo del proceso productivo y la protección del patrimonio de la empresa. Por tanto, se considera necesaria y apropiada en la relación medio-fin.

La jurisprudencia internacional ofrece perspectivas diversas sobre la videovigilancia en el ámbito laboral. El Tribunal Constitucional español, en su Sentencia 29/2013, invalidó pruebas de videovigilancia por no haber informado previamente a los empleados, anulando así la sanción impuesta. En contraste, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el caso López

Ribalda y otras vs. España (2019), validó el uso temporal y específico de videovigilancia sin aviso previo para detectar robos sistemáticos en una empresa.

El derecho a la protección de datos se extiende también a la fase precontractual. Las agencias de empleo deben tratar la información de los candidatos únicamente para fines de contratación. Esto incluye el manejo de grabaciones de entrevistas y videovigilancia en sus instalaciones, según las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (1997) sobre "Protección de datos personales de los trabajadores".

En la jurisprudencia comparada, destaca la Sentencia 29/2013 del Tribunal Constitucional español, que desestimó como prueba válida la videovigilancia presentada por el empleador debido a que no se había informado previamente a los empleados implicados en la investigación, lo que llevó a la nulidad de la sanción impuesta. Contrariamente, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en su decisión del 17 de octubre de 2019 en el caso López Ribalda y otras vs. España, consideró legítima la videovigilancia temporal y específica sin aviso a los empleados, utilizada para descubrir un robo sistemático de mercancías en la empresa.

Además, el derecho a la protección de datos se extiende también a la fase precontractual de la relación laboral. Las agencias de empleo están obligadas a utilizar la información proporcionada por los candidatos únicamente para fines de contratación. Esto incluye la grabación de entrevistas y la videovigilancia en sus instalaciones. Según las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la "Protección de datos personales de los trabajadores" de 1997, los datos recopilados deben ser procesados exclusivamente para los fines específicos para los que se han recabado, evitando su uso para controlar o supervisar el comportamiento de los empleados si ese no es el propósito declarado de la vigilancia.

Materiales y métodos

El estudio adopta una metodología cualitativa. Según Daniels Rodríguez y otros (2011), esta aproximación investigativa no requiere cuantificación numérica en la obtención de datos. Su enfoque se centra en examinar el fenómeno de interés, lo que implica recopilar y analizar información para describir cualitativamente ciertos atributos o rasgos del objeto de estudio.

Los autores destacan que estas características no son fijas, sino que pueden variar dependiendo de diversos factores.

Este estudio es de tipo aplicada, y de acuerdo con Daniels Rodríguez y otros (2011), este tipo de indagación científica tiene como objetivo la implementación directa de sus resultados en contextos reales. Su finalidad principal es trasladar a la práctica los descubrimientos

derivados de la investigación fundamental, con el propósito de abordar cuestiones cuya resolución es vital para el progreso social.

Esta investigación se enmarca en el diseño no experimental. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), en este tipo de estudio, el investigador no crea ni manipula las condiciones, sino que examina fenómenos que ya existen en su entorno natural.

Por otro lado, tiene como enfoque metodológico basado en la observación minuciosa de los hechos sin alterarlos, lo que permite obtener una visión más auténtica y detallada de los fenómenos en su contexto original. Al evitar la manipulación de variables, se busca captar la esencia de la situación estudiada, favoreciendo una comprensión más profunda y realista de los procesos y relaciones que se dan en el entorno investigado.

Esta investigación se clasifica como socio-jurídica, ya que examina la intersección entre el ámbito legal y social, específicamente las consecuencias del empleo de inteligencia artificial en el entorno laboral. Este enfoque integra perspectivas de las ciencias sociales y el derecho para analizar la legislación, normativas y estructuras jurídicas que podrían abordar la problemática planteada.

El estudio se desarrolla a nivel descriptivo, con el objetivo de identificar los criterios que determinan la responsabilidad del empleador. Para alcanzar este fin se ha recopilado y analizado información detallada sobre las prácticas y políticas empresariales en este contexto; en cuanto las fuentes de información, estas incluyen literatura especializada, trabajos académicos, legislación nacional e internacional, proporcionando una base sólida para el análisis y la descripción del fenómeno estudiado.

Como principal método de investigación científica se utilizó el método de mapeo para construir el marco teórico, este método consiste en elaborar un mapa conceptual y, teniendo como punto de partida a éste, profundizar en la revisión de la literatura (tesis, leyes, artículos, etc.) y el desarrollo del marco teórico. (Hernández Sampieri y otros, 2014).

Con respecto a los métodos de investigación jurídica, se entiende como cualquier técnica que aproxime el fenómeno jurídico que se está investigando con la realidad histórica y social (Daniels Rodríguez y otros, 2011), en razón a esto, en la presente investigación se utilizó el método teórico deductivo, donde se usa un razonamiento lógico, basado en leyes o principios.

Resultados y discusión

1.1. Impedimentos que debe modificar el artículo 9.2 del Reglamento de la Ley N° 31572 para garantizar el derecho a la intimidad del teletrabajador.

La utilización de programas de asistencia remota que representen una vulneración al derecho a la intimidad.

La utilización de programas de asistencia remota, tales como los ya conocidos TeamViewer o AnyDesk, han crecido considerablemente en diversos sectores, especialmente en la creciente forma de trabajo como lo es el teletrabajo. Estos programas permiten el acceso y control de dispositivos desde cualquier parte del mundo, facilitando la colaboración en tiempo real; sin embargo, se ha demostrado que presenta importantes desafíos respecto a la protección del derecho a la intimidad; puesto que, el acceso remoto podría implicar la exposición no deseada de información personal y confidencial almacenada en los dispositivos.

El derecho a la intimidad, reconocido tanto en legislaciones nacionales como internacionales, garantiza la protección de la vida privada y de la información personal de las personas; y, enfocándolo desde el derecho, cobra especial relevancia debido a la cantidad de datos sensibles que se manejan a través de dispositivos electrónicos; por lo que la utilización de programas de asistencia remota al no darse el debido uso y sobre todo el consentimiento informado por parte del teletrabajador, esto podría atentar contra la protección de su derecho a la intimidad, mismo que se busca proteger bajo cualquier extremo; dado que de vulnerarse configuraría un riesgo significativo para los teletrabajadores.

Uno de los problemas más evidentes es la invasión a la privacidad que estos programas permiten; puesto que, al otorgar acceso remoto, el teletrabajador puede estar cediendo el control total de su dispositivo, lo que incluye no solo el acceso a los archivos que son necesarios para atender un requerimiento de trabajo, sino también a otros datos que deban estar fuera del alcance del propósito original del acceso; se ha analizado que la utilización de estos programas ha incrementado debido a la necesidad de supervisión en el teletrabajo; esta supervisión puede cruzar la línea entre la gestión del empleador y la invasión a la privacidad del teletrabajador, es debido a ello que podrían existir casos en los que empleadores utilizan estos programas para acceder a los dispositivos de sus teletrabajador fuera de horario laboral, o para monitorear actividades que no están relacionadas con el trabajo.

Por todo lo expuesto, es importante que tanto los teletrabajadores como los empleadores adopten medidas preventivas, en donde los empleadores en su afán de ejercer su facultad fiscalizadora, recurren al uso de programas de asistencia remota; por lo que resulta fundamental que las organizaciones desarrollen e implementen políticas integrales y transparentes que regulen el uso de estas herramientas; como por ejemplo protocolos claros para la utilización de asistencia remota, garantizando el respeto a la privacidad de los teletrabajadores; criterios específicos que justifiquen el uso de estas herramientas; procedimientos de notificación y consentimiento previo y además, se establezca límites temporales y de alcance en el uso de la

asistencia remota. De esta manera, la implementación de estas políticas asegurará que la asistencia remota se realice bajo un marco de respeto a la privacidad y únicamente cuando resulte estrictamente necesario, equilibrando así los intereses de supervisión del empleador con los derechos fundamentales del teletrabajador.

El consentimiento del teletrabajador para el uso de su imagen, video, voz.

El consentimiento del teletrabajador en cada una de las oportunidades que se haga uso de su imagen, video y voz es un aspecto fundamental en la regulación del teletrabajo; toda vez que no hacerlo de esta manera, facilita la posibilidad de que el empleador pueda considerarlo por única vez en el contrato de trabajo, y el teletrabajador en su afán y necesidad de contar con un empleo, consienta el uso de su imagen, voz y video a lo largo de toda la relación laboral, sin restricción alguna y para distintas situaciones; en este sentido, el empleador tiene la necesidad de supervisar y garantizar el cumplimiento de las actividades que deban de realizarse, lo que a menudo requiere el uso de herramientas tecnológicas que involucran la captura y almacenamiento de imágenes, videos y la voz del teletrabajador, por lo que, este uso debe estar fundamentado en el consentimiento expreso del trabajador; es por ello que el consentimiento debe ser informado, voluntario y específico, lo cual significa que el teletrabajador debe comprender plenamente qué tipo de datos se van a recopilar, cómo serán utilizados y durante cuánto tiempo estarán almacenados; de este modo, cualquier tipo de coacción o presión para obtener este consentimiento puede considerarse una violación de sus derechos fundamentales.

Además, el consentimiento debe ser revocable en cualquier momento; pues el teletrabajador tiene el derecho de retirar su consentimiento sin que esto afecte negativamente su situación laboral, garantizando de este modo que el teletrabajador mantenga el control sobre sus datos personales, incluso en situaciones donde haya aceptado previamente el uso de su imagen, voz o videos; aunado a ello, el principio de autodeterminación informativa, que protege la capacidad de la persona para decidir sobre la información que le concierne, es clave en este aspecto. En este sentido, una preocupación relevante es que, en muchas ocasiones, los teletrabajadores no son plenamente conscientes de las implicaciones del uso de su imagen y voz en el ámbito laboral, y ello puede deberse a la falta de información adecuada o a la existencia de contratos que incluyen cláusulas ambiguas o poco detalladas sobre el uso de datos personales, por lo que resulta fundamental que los empleadores proporcionen a los trabajadores información clara, precisa y comprensible sobre los fines y los alcances del uso de sus datos, para garantizar que el consentimiento sea informado y no una mera formalidad.

Una problemática adicional es que, en algunos contratos laborales de teletrabajo, el consentimiento para el uso de la imagen, video y voz del teletrabajador puede estar implícito o ser tratado como una condición necesaria para el empleo. En este sentido, es crucial que los marcos normativos laborales incluyan disposiciones claras sobre la obtención y el uso de estos datos, estableciendo sanciones adecuadas para quienes incumplan con las obligaciones de transparencia y protección de la privacidad de los teletrabajadores, por lo que resulta recomendable que además de la modificación a los límites establecidos por el numeral 9.2 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, se prescriba que dicho incumplimiento constituya en una infracción regulada por el Decreto Supremo N° 019-2006 TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario reconocer la existencia de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su reglamento, la cual, si bien no regula de manera específica que resulta aplicable a las relaciones laborales, establecen un marco general de protección de datos que busca salvaguardar la privacidad y garantizar un tratamiento adecuado y respetuoso de la información personal.

En el contexto del teletrabajo, donde la prestación del servicio se realiza desde el hogar u otros espacios personales, la cuestión del consentimiento informado para la captura, tratamiento y almacenamiento de datos personales, tales como imágenes o videos, adquiere una relevancia especial; por lo que, esta ley obliga a que cualquier tratamiento de datos personales, incluyendo la captura de imágenes, se realice bajo bases legales claras, siendo el consentimiento uno de los principios rectores; en este sentido, resulta indispensable que el trabajador sea informado de manera clara, expresa y previa sobre el alcance y finalidad del tratamiento de sus datos personales para evitar cualquier vulneración a su intimidad.

No obstante, pese a la existencia de este marco normativo, la aplicación estricta de la Ley N° 29733 en el ámbito laboral, y específicamente en el teletrabajo, presenta particularidades que la hacen no completamente eficaz o, cuando menos, deben interpretarse con ciertas salvedades; la principal diferencia reside en que la relación laboral implica una facultad fiscalizadora del empleador, la cual está reconocida y regulada en la Ley N° 31572 que establece disposiciones específicas para el teletrabajo, esta facultad otorga al empleador un derecho legítimo a supervisar y controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, incluyendo, en determinados casos, el acceso a información que en otros ámbitos sería considerada como parte de la esfera estrictamente privada; a diferencia de un ciudadano común que goza de una protección absoluta sobre su privacidad, el trabajador debe aceptar cierto grado de supervisión que podría significar, representar o poner en riesgo su derecho a la intimidad, a

diferencia del ciudadano común y corriente que no tiene un empleador que constantemente está supervisándolo en el desarrollo de sus actividades.

Por ejemplo, imaginemos un trabajador que realiza teletrabajo desde su domicilio y cuyo empleador decide implementar un sistema de videovigilancia o captura de imagen a través de la cámara web para verificar que efectivamente se encuentra cumpliendo con su horario y tareas asignadas; en un contexto fuera de la relación laboral, esta acción constituiría una invasión clara a la privacidad y estaría prohibida sin un consentimiento explícito; sin embargo, dentro del marco laboral y conforme a la Ley N° 31572, esta medida puede ser legítima siempre que se aplique con proporcionalidad, transparencia y en respeto a los límites razonables, ya que el empleador tiene la facultad de fiscalización para asegurar el adecuado cumplimiento de la labor; en este sentido, aunque la Ley de Protección de Datos exige el consentimiento informado, este consentimiento en el teletrabajo debe interpretarse en el contexto del derecho del empleador a supervisar y fiscalizar, haciendo que la estricta aplicación de la Ley 29733 sea, en ciertos aspectos, inaplicable o subordinada al marco laboral.

Por lo que, si bien la Ley N° 29733 es fundamental para la protección de datos personales y establece importantes principios para el tratamiento de información sensible, su aplicación en el teletrabajo debe conciliarse con la facultad fiscalizadora del empleador reconocida en la Ley N° 31572; por lo que, esto implica que el trabajador, al aceptar las condiciones del teletrabajo, reconoce un margen de supervisión que puede incluir el acceso a datos personales, siempre que este acceso sea razonable, proporcional y respetuoso de la dignidad. De esta manera, el consentimiento informado sobre captura de imágenes en el teletrabajo debe considerarse bajo este doble marco normativo, evitando así interpretaciones que descontextualicen las particularidades propias de la relación laboral y la necesidad de fiscalización.

1.2. Análisis del contenido esencial del derecho a la intimidad y la afectación que genera al teletrabajador.

La afectación al contenido esencial del derecho a la intimidad durante el ejercicio de la facultad fiscalizadora en el teletrabajo.

El teletrabajo, como modalidad laboral emergente, ha generado un nuevo escenario en el que se podría colisionar con ciertos derechos fundamentales; en donde la facultad fiscalizadora del empleador, inherente a su poder de dirección, se enfrenta en este contexto a un desafío sin precedentes: ejercer el control y supervisión sobre la actividad laboral sin transgredir los límites del derecho a la intimidad del teletrabajador.

De este modo, el contenido esencial del derecho a la intimidad se configura como aquel núcleo irreductible que caracteriza y da sentido a este derecho fundamental, este núcleo

comprende la facultad intrínseca del individuo de preservar un ámbito reservado de su vida, vedado al conocimiento y a la intromisión de terceros, materializándose en la capacidad de controlar la información personal, la inviolabilidad del domicilio y las comunicaciones, la protección de datos personales, el derecho a la propia imagen y la confidencialidad de las relaciones personales.

Este contenido esencial otorga al individuo la potestad de decidir qué aspectos de su esfera privada pueden ser conocidos y por quién, garantizando un espacio físico y virtual exento de intrusiones no consentidas, y actuando como un límite infranqueable frente a las injerencias estatales o de terceros, constituyendo así la base sobre la cual se construyen las diversas manifestaciones de este derecho fundamental en el ordenamiento jurídico; es por todo ello que adquiere matices particulares en el ámbito del teletrabajo; el cual es tradicionalmente vinculado a la protección de la esfera privada frente a intromisiones externas, en donde actualmente se ve desafiado por la difuminación de las fronteras entre el espacio laboral y el personal.

Por su parte, la facultad fiscalizadora encuentra su fundamento en la necesidad del empleador de velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales y la protección de sus intereses legítimos; sin embargo, su ejercicio en el contexto del teletrabajo plantea interrogantes sobre los límites éticos y legales de la supervisión, especialmente cuando esta implica la utilización de tecnologías que pueden invadir la privacidad del teletrabajador.

La afectación al derecho a la intimidad en el teletrabajo se manifiesta en múltiples dimensiones: una de ellas es la intrusión en el espacio físico como usualmente es el domicilio, que se convierte simultáneamente en lugar de trabajo; por lo que las medidas de control que en un entorno de oficina tradicional podrían considerarse aceptables, adquieren un carácter potencialmente invasivo cuando se aplican al domicilio del teletrabajador; otro aspecto crucial es la protección de los datos personales del teletrabajador, en este caso, el uso de herramientas de monitoreo remoto puede resultar en la captación inadvertida de información sensible no relacionada con la actividad laboral, así es que se plantea cuestiones sobre la razonabilidad de las medidas de control y la necesidad de establecer protocolos estrictos para el manejo y almacenamiento de los datos recopilados

A propósito de lo mencionado y basando ello en un test de proporcionalidad aplicado al conflicto entre el derecho a la intimidad del teletrabajador y la facultad fiscalizadora que permite la subordinación que ejercer el empleador; se tiene, por un lado, el derecho a la intimidad anclado en la dignidad humana, el cual busca proteger la esfera privada del teletrabajador incluyendo sus comunicaciones, datos personales y el domicilio; y, por otro lado, la facultad de fiscalización o control del empleador, derivado de su derecho a dirigir y controlar

la actividad laboral, lo cual le permite supervisar el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Sin embargo, es crucial enfatizar que este poder de fiscalización, aunque legítimo, no puede prevalecer sobre la dignidad del teletrabajador ni justificar intrusiones desproporcionadas en su intimidad.

En consecuencia, la aplicación de la facultad fiscalizadora debe estar siempre guiada por el principio de razonabilidad. Esto implica que cualquier medida de control adoptada por el empleador debe ser: (1) idónea para alcanzar el objetivo legítimo de supervisión laboral; (2) necesaria, en el sentido de que no existan alternativas menos invasivas para lograr el mismo fin; y (3) proporcional en sentido estricto, es decir, que el beneficio obtenido por el empleador justifique la limitación del derecho a la intimidad del trabajador. Este enfoque equilibrado garantiza que el ejercicio del poder de fiscalización respete los derechos fundamentales del trabajador, manteniendo la dignidad como valor supremo y límite infranqueable en toda relación laboral.

1.3.Los mecanismos de control a través de programas de asistencia remota y su posible afectación al derecho a la intimidad del teletrabajador.

¿Cómo proteger el derecho a la intimidad de los teletrabajadores frente a la facultad fiscalizadora del empleador?

La protección del derecho a la intimidad de los teletrabajadores frente a la facultad fiscalizadora del empleador requiere un enfoque multidimensional que equilibre los intereses legítimos de ambas partes, este desafío se ha vuelto particularmente relevante con la expansión del teletrabajo, que ha difuminado las fronteras entre el espacio laboral y el personal; por lo que, un punto de partida fundamental es un adecuado normativo para el teletrabajo, toda vez que el que se encuentra vigente resulta insuficiente y poco eficaz para la protección de este derecho fundamental. De esta forma, la legislación peruana debería abordar explícitamente los límites de la facultad fiscalizadora del empleador y definir claramente los derechos del teletrabajador en materia de privacidad; cabe señalar que dicho marco legal debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a la rápida evolución tecnológica, pero también lo bastante robusto para proporcionar una protección efectiva.

Nuevamente el principio de razonabilidad hace su aparición, siendo este el criterio fundamental en la implementación de medidas de control laboral por parte del empleador, particularmente en el contexto del teletrabajo y el uso de tecnologías de supervisión remota. Este principio actúa como un equilibrio entre los intereses legítimos del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la intimidad, exigiendo que cualquier mecanismo de supervisión implementado por el empleador cumpla con tres

criterios esenciales: adecuado para lograr el objetivo legítimo de control laboral, necesario en el sentido de que no existan alternativas menos invasivas, y proporcional en cuanto a que los beneficios obtenidos justifiquen la limitación de derechos del trabajador; esta aplicación del principio de proporcionalidad garantiza que las medidas de control no sean arbitrarias ni excesivas, sino que respondan a una necesidad real y justificada.

Es esencial que las empresas desarrollen políticas de privacidad específicas para el teletrabajo; de este modo existiría una transparencia frente a las actuaciones del empleador y por parte del teletrabajador el consentimiento informado, los cuales formarán un rol importante en la relación laboral que se pretende formar; en consecuencia, los teletrabajadores deben ser informados de manera clara y detallada sobre los métodos de supervisión utilizados, el tipo de datos a recopilar, la finalidad y duración del almacenamiento de esta información, así como sus derechos respecto a la misma, el consentimiento del teletrabajador debe ser explícito, revocable y en cada oportunidad que sea necesario, y no debe estar condicionado a la aceptación del trabajo.

Las tecnologías de monitoreo utilizadas en el teletrabajo deben someterse a evaluaciones de impacto en la privacidad. Estas evaluaciones deben analizar los riesgos potenciales para la intimidad de los trabajadores y proponer medidas de mitigación. Se debe privilegiar el uso de tecnologías que permitan un control efectivo de la actividad laboral sin comprometer innecesariamente la privacidad del trabajador; por lo que la formación y sensibilización tanto de empleadores como de teletrabajadores es crucial, teniendo en cuenta que los empleadores deben ser capacitados en prácticas de supervisión respetuosas con la privacidad, mientras que los teletrabajadores deben ser informados sobre sus derechos y sobre cómo proteger su intimidad en el entorno digital laboral.

Mecanismos legales eficaces para proteger la intimidad en el contexto de teletrabajo

En primer lugar, es fundamental establecer límites claros en la legislación sobre el alcance de la supervisión del empleador, esto implica definir específicamente qué aspectos del trabajo pueden ser monitoreados y cuáles están fuera de los límites, respetando la privacidad del hogar o el lugar desde el cual viene desarrollándose el teletrabajo.

Cómo segundo mecanismo, se establece que los empleadores que hacen uso de las cámaras de video vigilancia no podrán hacer uso de esta herramienta durante toda la jornada, sino que el uso de la misma debería limitarse solo al momento en que el empleador decida llevar a cabo la fiscalización del teletrabajador, solo en ese instante el teletrabajador estará obligado a permitir la fiscalización con el uso de la video vigilancia, y para dicho momento se eliminara

la probabilidad de afectación del derecho a la intimidad, al ser consiente el teletrabajador de que está siendo grabado.

Como tercer mecanismo, se tiene la disposición de que el empleador solo podrá llevar a cabo la fiscalización con el uso de programas de acceso remoto de acceso remoto, siempre y cuando al momento del uso de los programas de asistencia remota, este presente el teletrabajador para asegurar que la información que está siendo revisada no incluya datos o información de carácter personal o familiar, pues de no llevarse a cabo de esta manera eventualmente podría prestarse para vulneraciones a la confidencialidad, la intimidad y la integridad de información que no necesariamente es de carácter laboral.

Teniendo en cuenta la complejidad en tiempo y espacio que representa para un inspector de trabajo tener que estar presente en 02 lugares al mismo tiempo, domicilio del empleador y lugar donde el teletrabajador presta sus servicios, todo ello con la finalidad de constatar el correcto cumplimiento de la Ley N° 31572, concluimos que un tercer y último mecanismo sería la implementación de una directiva o protocolo en la que se regule cómo los inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, deberán llevar a cabo una investigación o fiscalización respecto al correcto cumplimiento de la Ley de Teletrabajo, en la que entre otras cosas se busque determinar si se viene dando una afectación a la intimidad de un trabajador que viene prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, toda vez que este vacío procedimental podría generar una ineficaz protección de derechos fundamentales como el mencionado.

A ello se suma la necesidad de que SUNAFIL y otras entidades públicas, como la Defensoría del Pueblo, SERVIR o incluso el Ministerio Público, actúen de manera coordinada para atender denuncias vinculadas al teletrabajo. Estas pueden involucrar temas como el incumplimiento de la jornada laboral, el irrespeto al derecho a la desconexión digital o el hostigamiento virtual, todos los cuales están estrechamente relacionados con la esfera privada del trabajador. En ese contexto, la ausencia de protocolos específicos para fiscalizar sin invadir la intimidad puede derivar en prácticas que contravienen principios constitucionales.

Conclusiones

1. Para garantizar de forma efectiva el derecho a la intimidad del teletrabajador, el Reglamento de la Ley N° 31572 debe considerar en primer lugar establecer límites normativos precisos al uso de tecnologías de supervisión como la videovigilancia y la asistencia remota, prohibiendo su aplicación continua, permanente o sin el conocimiento del trabajador. En segundo lugar, debe exigir el consentimiento expreso, específico y libre del teletrabajador para cualquier forma de fiscalización que implique el tratamiento de datos personales o el acceso a su entorno doméstico privado; y en tercer lugar, es imprescindible que se regule el horarios y el alcance de la fiscalización, impidiendo la supervisión fuera de la jornada laboral o en espacios ajenos a la prestación del servicio.
2. El contenido esencial del derecho a la intimidad comprende el resguardo de la vida privada, la protección de los datos personales y la inviolabilidad del ámbito personal, incluso frente a terceros como el empleador; por lo que, en el contexto del teletrabajo, este derecho se enfrenta a nuevos riesgos debido a la virtualización de la supervisión y el uso de tecnologías de control remoto, que pueden invadir el espacio personal del trabajador; en este sentido, si la fiscalización no se encuentra debidamente regulada, puede derivar en prácticas desproporcionadas que vulneren este derecho fundamental. Por ello, resulta indispensable que el ejercicio del control empresarial se limite por criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, garantizando que la sup...
3. Finalmente, las herramientas de asistencia remota y videovigilancia utilizadas por los empleadores en el teletrabajo, si bien pueden ser funcionales para el control de productividad, implican un riesgo de afectación al derecho a la intimidad del trabajador cuando no se aplican con límites claros; por lo que, la evaluación de estas tecnologías demuestra que muchas permiten el acceso a información privada sin un marco normativo específico que regule su uso. En ese sentido, es fundamental que el empleador justifique su uso con fines legítimos y que garantice la mínima interferencia posible en la esfera personal del trabajador, evitando la vigilancia indiscriminada o invasiva.

Recomendaciones

1. Al poder ejecutivo, trabajar en la modificación del Decreto Supremo N° 039-91TR que regula las disposiciones relacionadas al Reglamento Interno de Trabajo, a fin de que se incorpore como parte de las disposiciones que regulan las relaciones laborales, aquellas relacionadas a precisar cuáles serán las acciones de control y fiscalización que podrá llevar a cabo el empleador respecto a las labores que cumple un teletrabajador.
2. A las organizaciones sindicales en cumplimiento de su función de representación de los trabajadores, tratar de participar en la elaboración de protocolos para el control y fiscalización que los empleadores ejercen respecto al trabajo que desarrollan los teletrabajadores.
3. Al poder legislativo, la modificación e implementación en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo, a fin de que se implemente una infracción que sancione aquellas conductas que representen una afectación al derecho a la intimidad del teletrabajador.

Referencias

- Abarca, C. (2022). El derecho a la privacidad frente al poder+ de dirección del empleador en el teletrabajo. *Soluciones Laborales*, 15(178), 43-55. Obtenido de <https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/pdf-revista-n-178-octubre-2022-soluciones-laborales-01196383>
- Abarca, C. (2023). El derecho a la intimidad y la privacidad frente al teletrabajo. *Soluciones Laborales*, 16(189), 27-36. Obtenido de <https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/pdf-revista-n-189-setiembre-2023-soluciones-laborales-01565758>
- Aguilera, V., & Astargo, E. (2022). *Plataformas de control y gestión empresarial en el teletrabajo y sus riesgos para los derechos constitucionales o fundamentales del trabajador*. Valparaíso: Repositorio UV.
- Azar, Y. (2023). *Fiscalización de la Jornada de Trabajo en el Teletrabajo*. Córdoba: Facultad de ciencias económicas.
- Blancas, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo editorial PUCP.
- Campos, R., & De la Cruz, W. (2022). *El Impacto del Teletrabajo y el Trabajo Remoto en el Perú*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101154>
- Cobos, A. (2013). El contenido del derecho a la intimidad. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*.
- Culqui, A., & Gonzáles, A. (2016). El Teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, 46, 95-108.
- Daniels Rodríguez, M., Jongitud Zamora, J., Luna Leal, M., Monroy Garcia, R., Mora Ortega, R., & Viveros Contreras, O. (2011). Metodología de la investigación jurídica. Veracruz: Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/36358/danielsrodriguezmartha.pdf>
- De las Heras, M. (2016). *El teletrabajo: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- Fernandez, J. (2019). *La fiscalización en el teletrabajo*. Tesis de especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de derecho, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15990/FERNANDEZ_LOSTAUNAU_JUAN_CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, B. (2012). *El teletrabajo*. Navarra: Arazandi.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación (Vol. Sexta edición). México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de: <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernand%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- López, W. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de derecho, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22161/L%c3%b3pez_Jara_Necesidad_regular_derecho%20a%20la%20desconexi%c3%b3n%20digital1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lucena, I. (2012). La protección de la intimidad en la era tecnológica: hacia una reconceptualización.

- Obtenido de:
https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/7843/la_protecci%C3%B3n_de_l_a_intimidad.pdf?sequence=2
- Machaca, D. (2022). *El derecho a la desconexión digital y su cumplimiento en la regulación del teletrabajo en el Perú*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo, Escuela de derecho, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/24dfd699-98e7-4e00-8bb3-98f600ab90e9/content>
- Mayor, J. (2023). Las formas de fiscalización de la laboral de los teletrabajadores en el Perú. *Soluciones Laborales*, 16(189), 37-50. Obtenido de <https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/pdf-revista-n-189-setiembre-2023-soluciones-laborales-01565758>
- Mendoza, R. (2021). *Criterios de fiscalización del empleador para sus teletrabajadores en el estado peruano*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes, Escuela de derecho, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4257/TESIS_Rossi%20Mendoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, H. (2016). El acceso a internet como derecho fundamental. *IUS Doctrina*, 1-23.
- Rubio, M. (2018). *El test de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Sanchez, I. (2017). Teletrabajo en el Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 1-26.