

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**La privacidad e intimidad en el teletrabajo:
propuesta para su protección**

Fritza Estela Alejandro Huaraca
Deysy Narda Gamboa Bautista

Para optar el Título Profesional de Abogado

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Eliana Mori Arciniega
Decano de la Facultad de Derecho

DE : Marco Antonio Palomino Aranibar
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 22 de Noviembre de 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "La privacidad e intimidad en el teletrabajo: propuesta para su protección", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) Fritza Estela Alejandro Huaraca y Deysy Narda Gamboa Bautista, de la E.A.P. de Derecho; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas:) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Asesor de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Deysy Narda Gamboa Bautista, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 70077885, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "La privacidad e intimidad en el teletrabajo: propuesta para su protección", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Abogado.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

10 de octubre de 2023.



Deysy Narda Gamboa Bautista

DNI. No. 70077885

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Fritza Estela Alejandro Huaraca, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 70093133, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

5. La tesis titulada: "La privacidad e intimidad en el teletrabajo: propuesta para su protección", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Abogado.
6. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
7. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
8. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

10 de octubre de 2023.



Fritza Estela Alejandro Huaraca

DNI. No. 70093133

Tesis final 2da

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.informatica-juridica.com Fuente de Internet	1%
2	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	www.alfa-redi.org Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
7	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.intermunicipios.com.ar Fuente de Internet	<1%
9	idoc.pub Fuente de Internet	<1%

10	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
11	www.uninorte.edu.co Fuente de Internet	<1 %
12	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
14	noticia.educacionenred.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.garrigues.com Fuente de Internet	<1 %
16	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	ipdt.org Fuente de Internet	<1 %
18	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
19	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	uniminuto-dspace.scimago.es Fuente de Internet	<1 %

22	internautas.org Fuente de Internet	<1 %
23	www.internautas.org Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
26	Favio Farinella, Elena Evgenyevna Gulyaeva. "Human neuro-rights", REVISTA QUAESTIO IURIS, 2022 Publicación	<1 %
27	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
28	www.datacentric.es Fuente de Internet	<1 %
29	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
30	1library.co Fuente de Internet	<1 %
31	www.raco.cat Fuente de Internet	<1 %
32	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

33	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.sundreams.com.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
37	archive.org Fuente de Internet	<1 %
38	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
39	www.eniacsoluciones.com.ar Fuente de Internet	<1 %
40	agnitio.pe Fuente de Internet	<1 %
41	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
42	elpais.com Fuente de Internet	<1 %
43	headtopics.com Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

45	www.bma.org.mx Fuente de Internet	<1 %
46	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	www.ararteko.net Fuente de Internet	<1 %
49	www.derechos.org.ve Fuente de Internet	<1 %
50	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
51	www.themisdata.net Fuente de Internet	<1 %
52	sdgdata.humanrights.dk Fuente de Internet	<1 %
53	ius360.com Fuente de Internet	<1 %
54	revistacientifica.uaa.edu.py Fuente de Internet	<1 %
55	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
56	fdocuments.mx Fuente de Internet	<1 %

57	iapp.org Fuente de Internet	<1 %
58	reciamuc.com Fuente de Internet	<1 %
59	www.aset.org.ar Fuente de Internet	<1 %
60	www.diputadosanluis.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
61	www.minsalud.gov.co Fuente de Internet	<1 %
62	www.scjn.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
63	Cadena Serrano, Fidel Angel. VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y REGISTRO DOMICILIARIO Publicación	<1 %
64	flacso.org.ec Fuente de Internet	<1 %
65	www.mapa.es Fuente de Internet	<1 %
66	www.ilo.int Fuente de Internet	<1 %
67	www.imfersomayores.csic.es Fuente de Internet	<1 %

68

www.iprofesional.com

Fuente de Internet

<1 %

69

María Alejandra Vera, María Belén Vivero Andrade. "¿Vida privada o muerte a la privacidad?: protección de datos personales en la relación empresa-cliente en Ecuador", *USFQ Law Review*, 2019

Publicación

<1 %

70

eprints.rclis.org

Fuente de Internet

<1 %

71

protecciondatos-lopd.com

Fuente de Internet

<1 %

72

peru21.pe

Fuente de Internet

<1 %

73

rpp.pe

Fuente de Internet

<1 %

74

ru.dgb.unam.mx

Fuente de Internet

<1 %

75

www.repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

76

GREEN ENVIRONMENT S.A.C.. "DAA de la Planta de Fabricación de Productos de Plástico-IGA0012405", R.D. 212-2019-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2020

Publicación

<1 %

77	carlaantonelli.com Fuente de Internet	<1 %
78	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
79	www.ensino.uevora.pt Fuente de Internet	<1 %
80	adarve.com Fuente de Internet	<1 %
81	expansion.mx Fuente de Internet	<1 %
82	ler.letras.up.pt Fuente de Internet	<1 %
83	pdf.usaid.gov Fuente de Internet	<1 %
84	www.apc.org Fuente de Internet	<1 %
85	www.intras.es Fuente de Internet	<1 %
86	www.ogxbeauty.com Fuente de Internet	<1 %
87	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
88	www.redpav-fpolar.info.ve Fuente de Internet	<1 %

89	boe.bankhacker.com Fuente de Internet	<1 %
90	derechos.apc.org Fuente de Internet	<1 %
91	gestion.pe Fuente de Internet	<1 %
92	integrity.abast.es Fuente de Internet	<1 %
93	portaldeinformacao.utfpr.edu.br Fuente de Internet	<1 %
94	www.desarrollo.gov.bo Fuente de Internet	<1 %
95	www.diputados.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
96	www.mariscal-abogados.es Fuente de Internet	<1 %
97	www.portafolio.co Fuente de Internet	<1 %
98	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 17 (2001)", Brill, 2005 Publicación	<1 %
99	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017	<1 %

100	omartoledotoribio.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
101	periodicos.uninove.br Fuente de Internet	<1 %
102	repositori.upf.edu Fuente de Internet	<1 %
103	summaries.cochrane.org Fuente de Internet	<1 %
104	www.apps.cofemer.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
105	www.asambleamadrid.es Fuente de Internet	<1 %
106	www.consumo-inc.es Fuente de Internet	<1 %
107	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
108	www.europarl.europa.eu Fuente de Internet	<1 %
109	www.fia-argentina.org.ar Fuente de Internet	<1 %
110	www.gaatw.org Fuente de Internet	<1 %
111	www.ijjusticia.edu.ar	

Fuente de Internet

<1 %

112 www.merca20.com
Fuente de Internet

<1 %

113 www.mintra.gob.pe
Fuente de Internet

<1 %

114 www.susana.org
Fuente de Internet

<1 %

115 www.us.es
Fuente de Internet

<1 %

116 www11.urbe.edu
Fuente de Internet

<1 %

117 "Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME I)",
Brill, 2022
Publicación

<1 %

118 Carlos Sánchez Mas, Geraldine Neris. "El
Acuerdo de Escazú y su impacto inmediato en
el derecho argentino", Revista Electrónica de
Derecho Internacional Contemporáneo, 2020
Publicación

<1 %

119 Porras Lima, Francisco Daniel <1976>(Bottari,
Carlo). "L'intervento pubblico sul turismo
attivo. Il caso concreto delle stazioni

<1 %

sciistiche", Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, 2012.

Publicación

120	almomento.net Fuente de Internet	<1 %
121	andina.pe Fuente de Internet	<1 %
122	blogosfero.cc Fuente de Internet	<1 %
123	decide.madrid.es Fuente de Internet	<1 %
124	derecho.usal.es Fuente de Internet	<1 %
125	espanol.cdc.gov Fuente de Internet	<1 %
126	espiritualidadycomunicacion.blogia.com Fuente de Internet	<1 %
127	extwprlegs1.fao.org Fuente de Internet	<1 %
128	fdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
129	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
130	futureoffish.org Fuente de Internet	<1 %

131	odoo.bwint.org Fuente de Internet	<1 %
132	patents.google.com Fuente de Internet	<1 %
133	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
134	revistas.juridicas.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
135	studylib.es Fuente de Internet	<1 %
136	www.asesoriamoran.com Fuente de Internet	<1 %
137	www.cseiio.net Fuente de Internet	<1 %
138	www.defensor.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
139	www.ersp.gob.pa Fuente de Internet	<1 %
140	www.fspugtaragon.org Fuente de Internet	<1 %
141	www.hcch.net Fuente de Internet	<1 %
142	www.isletasnoticias.com.ar Fuente de Internet	<1 %

143	www.ort.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
144	www.panoramaaudiovisual.com Fuente de Internet	<1 %
145	www.paradigma.cl Fuente de Internet	<1 %
146	www.prensalibre.co.cr Fuente de Internet	<1 %
147	www.razonesypersonas.com Fuente de Internet	<1 %
148	www.smu.org.uy Fuente de Internet	<1 %
149	www.supervalores.gov.co Fuente de Internet	<1 %
150	www.ub.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
151	appadvice.com Fuente de Internet	<1 %
152	inba.info Fuente de Internet	<1 %
153	informatica-juridica.com Fuente de Internet	<1 %
154	jalayo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

155	labourlaw.unibo.it Fuente de Internet	<1 %
156	medicos-progresistas.org Fuente de Internet	<1 %
157	moam.info Fuente de Internet	<1 %
158	reliefweb.int Fuente de Internet	<1 %
159	repositorio.iberopuebla.mx Fuente de Internet	<1 %
160	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
161	revistas.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
162	sie.sea.es Fuente de Internet	<1 %
163	ued.uniandes.edu.co Fuente de Internet	<1 %
164	websou.usal.es Fuente de Internet	<1 %
165	www.abc.es Fuente de Internet	<1 %
166	www.carey.cl Fuente de Internet	<1 %

167	www.cve.es Fuente de Internet	<1 %
168	www.der.uva.es Fuente de Internet	<1 %
169	www.era-comm.eu Fuente de Internet	<1 %
170	www.jmcpri.net Fuente de Internet	<1 %
171	www.meythalerzambranoabogados.com Fuente de Internet	<1 %
172	www.oit.org.pe Fuente de Internet	<1 %
173	www.pilartotal.com.ar Fuente de Internet	<1 %
174	www.sinfronteras.org.mx Fuente de Internet	<1 %
175	www2.colciencias.gov.co Fuente de Internet	<1 %
176	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)", Brill, 2022 Publicación	<1 %

177

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 12 (1996)", Brill, 1998

Publicación

<1 %

178

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 16 (2000)", Brill, 2004

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Resumen

El teletrabajo acarrea muchos beneficios en el ámbito laboral. Sin embargo, su aplicación implica un enfrentamiento entre el poder de dirección del empleador y el derecho a la privacidad e intimidad del trabajador. Bajo ese contexto, el trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar la necesidad de protección del derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo. La investigación fue realizada en la ciudad de Huamanga en el año 2022, fue cualitativa y de diseño fenomenológico. Se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de la entrevista, la cual fue aplicada a dos jueces penales, un juez laboralista, un fiscal provincial, y dos abogados laboralistas. Los resultados obtenidos mostraron que en la actualidad la normativa que regula el teletrabajo es insuficiente a la hora de proteger los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores. Por tanto, existe una necesidad real de crear herramientas normativas que protejan y regulen el derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo. Como conclusión, se obtuvo que la adopción del teletrabajo coloca al trabajador en una situación de desventaja que se agrava en un contexto en el cual la norma requiere ser complementada con una guía reglamentaria para la supervisión de la protección del derecho a la intimidad en el trabajo, que establezca criterios y procedimientos específicos orientados al tratamiento y protección de los datos privados e íntimos de los trabajadores, que pudieran ser recogidos en el ejercicio de la supervisión por parte de los empleadores.

Palabras clave: derechos laborales, trabajo remoto, teletrabajo y pandemia.

Abstact

Teleworking brings many benefits in the workplace. However, its application implies a confrontation between the employer's management power and the worker's right to privacy and intimacy. Under this context, the general objective of the research work was to analyze the need to protect the right to privacy and intimacy in teleworking. The research was carried out in the city of Huamanga in the year 2022, it was qualitative and phenomenological in design. The interview technique was used and the interview guide as an instrument, which was applied to two criminal judges, a labor judge, a provincial prosecutor, and two labor lawyers. The results obtained showed that currently the regulations that regulate teleworking are insufficient when it comes to protecting the rights to privacy and intimacy of workers. Therefore, there is a real need to create regulatory tools that protect and regulate the right to privacy and intimacy in teleworking. In conclusion, it was obtained that the adoption of teleworking places the worker in a disadvantageous situation that is aggravated in a context in which the norm requires to be complemented with a regulatory guide for the supervision of the protection of the right to privacy at work., which establishes specific criteria and procedures aimed at the treatment and protection of private and intimate data of workers, which could be collected in the exercise of supervision by employers.

Keywords: labor rights, remote work, teleworking and pandemic.

ÍNDICE

Resumen	2
Índice	4
Introducción.....	6
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	8
1.1. Planteamiento del problema	8
1.1.1. Problema general.....	15
1.1.2. Problemas específicos	15
1.2. Objetivos de la investigación	15
1.2.1 Objetivo general.....	15
1.2.2 Objetivos específicos	15
1.3. Supuestos de investigación	16
1.3.1. Supuesto general	16
1.3.2. Supuestos específicos.....	16
1.4. Justificación	16
1.4.1. Impacto teórico	16
1.4.2. Impacto práctico.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1Nacionales.....	18
2.1.2. Internacionales	19
2.2. Bases teóricas.....	20
2.2.1. Derecho a la privacidad.....	20
2.2.2. Derecho a la intimidad	24
Nota: Cuadro comparativo entre los conceptos intimidad y privacidad	27
2.2.3 Teletrabajo	26
2.2.4 Trabajo remoto.....	34
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1. Métodos y alcance de la investigación	42
3.1.1. Nivel o alcance de la investigación	42
3.2. Diseño de la investigación.....	42
3.2.1 Diseño de investigación jurídica descriptiva	42
3.3. Participantes.....	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43

3.5. Procedimiento	44
3.6. Rigor científico	44
3.7. Método de análisis de datos	44
3.8. Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1. Resultados	46
4.2. Discusión	51
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	65
ANEXOS	71
Anexo 1: Matriz de consistencia	71
Anexo 2: Propuesta	73
Anexo 3: Guía de entrevista	83

Introducción

La pandemia a causa del Covid-19 trajo consigo un cambio de paradigma en las relaciones laborales. Empresas alrededor del mundo se vieron obligadas a adoptar nuevas modalidades de trabajo con la finalidad de satisfacer las necesidades del mercado sin exponer la salud de sus trabajadores. En ese contexto, el teletrabajo o trabajo virtual, que se mostraba como una alternativa que podría ser adoptada por un limitado grupo de empresas, adquirió popularidad y se implementó para miles de puestos de trabajo. El cambio de modalidad fue abrupto y muchos no estuvieron preparados para hacer frente a esa nueva normalidad. En el Perú se tuvieron que afrontar grandes desafíos logísticos, técnicos y normativos. La implementación de esta modalidad además de las ventajas esperadas, también acarrió conflictos de diversa naturaleza. Un problema común fue la pérdida de privacidad por parte de los trabajadores, debido a que los empleadores no contaban con sistemas de control actividades adecuadas.

En consideración de la realidad problemática, la pregunta es la siguiente: ¿De qué manera se puede proteger la privacidad e intimidad en el teletrabajo? En consecuencia, los problemas específicos son: ¿Cuál es el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo? ¿Cuál es el tratamiento jurídico que brinda la legislación comparada al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo? ¿Cómo se puede proteger el derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo?

El trabajo de investigación encuentra su justificación en la búsqueda de alternativas que aseguren los intereses de empleadores y trabajadores respecto de los derechos laborales en el marco del trabajo virtual, considerando la realidad nacional y la escasez de normas que aborden esta problemática con conciencia de que la implementación de esta modalidad significaría involucrar al empleador en los ámbitos de la vida privada de los trabajadores, quienes se vieron en la necesidad de adaptar espacios en sus viviendas para cumplir con sus jornadas de trabajo.

La investigación que aquí se presenta tiene por finalidad analizar la necesidad de protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores que desarrollan sus labores de manera virtual, como medida para efectivizar estas nuevas modalidades de trabajo que en el futuro coadyuvarán a su regulación y reglamentación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del problema

Ante la llegada de la Covid-19 a la humanidad, a nivel mundial, los diferentes ordenamientos jurídicos adoptaron como una medida preventiva común el aislamiento social obligatorio, pues se trataba de una enfermedad desconocida y agresiva, de la cual aún no se habían identificado sus orígenes y consecuencias; motivo por el que los especialistas en medicina no podían dar mayor aporte que recomendaciones de cuidado. De igual manera, este virus se expandía de país en país, presentándose un gran número de víctimas mortales. Al establecerse el aislamiento social obligatorio, se limitó el traslado de las personas de un lugar a otro, lo cual trajo consigo diversas alteraciones en el sector salud, educación y trabajo.

Según Chuco et al. (2020), esta pandemia trajo consigo la paralización de las actividades económicas a nivel mundial con el fin de salvaguardar la salud de los trabajadores; los diferentes gobiernos establecieron medidas de emergencia que permitían a las empresas darles continuidad a sus actividades migrando sus labores a un plano virtual, siempre y cuando sus funciones se lo permitían. Es ahí donde nace el concepto de trabajo remoto, el cual según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se puede definir como el empleo de la tecnología informática y de comunicaciones para laborar fuera de las instalaciones del teletrabajador, cuyos parámetros son establecidos por acuerdos entre las partes durante la firma del contrato de trabajo (Messenger et al., 2020).

En el contexto de la pandemia, se implementó el trabajo remoto con el propósito de permitir a los empleados llevar a cabo sus responsabilidades laborales de manera remota y fuera de las instalaciones físicas de la empresa. Esta modalidad ha adquirido una significativa importancia en el funcionamiento de las organizaciones, pero también ha planteado un desafío en cuanto a mantener la productividad de los trabajadores debido a las demandas laborales y las incertidumbres en el mercado laboral. A pesar de que los empleados realizan sus tareas

desde sus hogares, siguen sujetos a cumplir con la jornada laboral y el horario establecido. Por lo tanto, se han planteado criterios de supervisión para asegurar que efectivamente estén llevando a cabo sus labores desde sus domicilios (Espinoza, 2021).

En el caso del Perú, mediante el D.U. N.º 026-2020 (2020), se instauraron las acciones preventivas para combatir el impacto del virus en la sociedad, estableciéndose como una de estas el denominado “trabajo remoto”. La norma que regula el trabajo remoto en el país estableció el alcance y los requisitos que deben cumplir tanto los empleadores como los trabajadores, así como los equipos y medios necesarios para realizar esta modalidad laboral. Sin embargo, la norma también contempló la posibilidad de que los empleadores faciliten o provean dichos equipos y medios a los trabajadores, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el reglamento.

A pesar de constituirse como una medida de apoyo laboral durante la pandemia, surgió una problemática en relación con el papel de supervisión del empleador durante el desarrollo de las funciones del trabajador, ya que el empleador en la ejecución de esta facultad de fiscalización podría ir en contra del derecho a la intimidad del trabajador, así como afectar las disposiciones normativas que protegen sus datos personales. Esto sucede mediante el uso de programas y dispositivos que permiten a los empleadores acceder remotamente a los dispositivos de los trabajadores, a fin de poder vigilarlos.

Por otro lado, Guabloche y Gutiérrez (2021) señalaron que este tipo de modalidad laboral demanda al trabajador cumplir sus funciones utilizando herramientas tecnológicas que le permitan conectar con los clientes y compañeros de trabajo; sin embargo, en muchos casos, las herramientas tecnológicas utilizadas para actividades laborales son de propiedad del trabajador, lo que convierte a esta situación en una ventana para la vulneración de los derechos de privacidad e intimidad de los trabajadores.

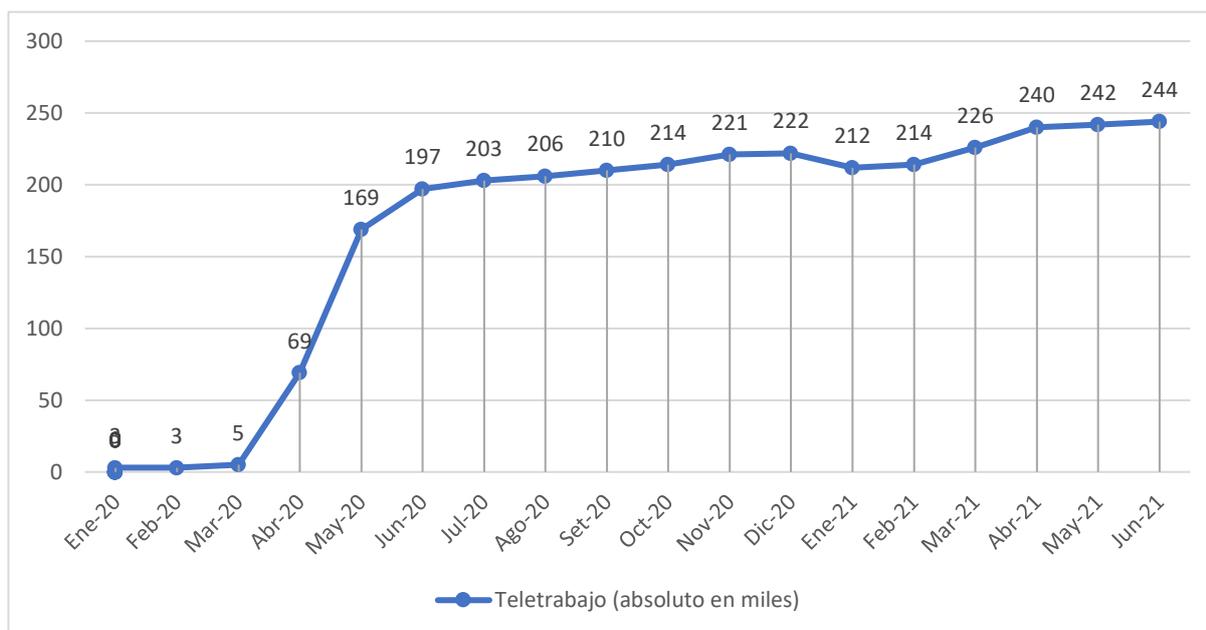
Desde su implementación, el teletrabajo ha conservado las mismas desventajas que el trabajo remoto, como la vinculación entre el trabajo y relaciones familiares, por la falta de organización en los horarios laborales, que conlleva a que el trabajador dedique a asuntos del trabajo el tiempo que tenía destinado para pasar con su familia; y la baja calidad de los servicios de telecomunicación por los constantes problemas con el internet, la poca integración laboral, entre otros (“Teletrabajo: El 40% ve más desventajas que ventajas”, 2020).

Ahora bien, no se han regulado determinados aspectos de la facultad de fiscalización de los empleadores, dejando en muchas oportunidades a potestad del empleador el adoptar diversas medidas que este crea conveniente para vigilar, controlar y verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales; sin embargo, esto también conlleva a poder analizar cuáles serían los límites de esta vigilancia y control y hasta qué punto se puede considerar trasgresor de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores. Por tal motivo, se debe fiscalizar que estas medidas sean proporcionales y adecuadas a las exigencias que el propio trabajo exige.

A través del Informe Trimestral del Mercado Laboral emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022), apoyado en las encuestas realizadas por el INEI y en las declaraciones de planillas electrónicas por parte de las empresas, se reveló un incremento vertiginoso del número de empleos bajo la modalidad de trabajo remoto/ teletrabajo, cifras que con el pasar del tiempo solo se han ido incrementado, tal como se aprecia en las Figuras 1 y 2.

Figura 1

Trabajadores en situación de teletrabajo/trabajo remoto en el Perú, 2020 y 2021

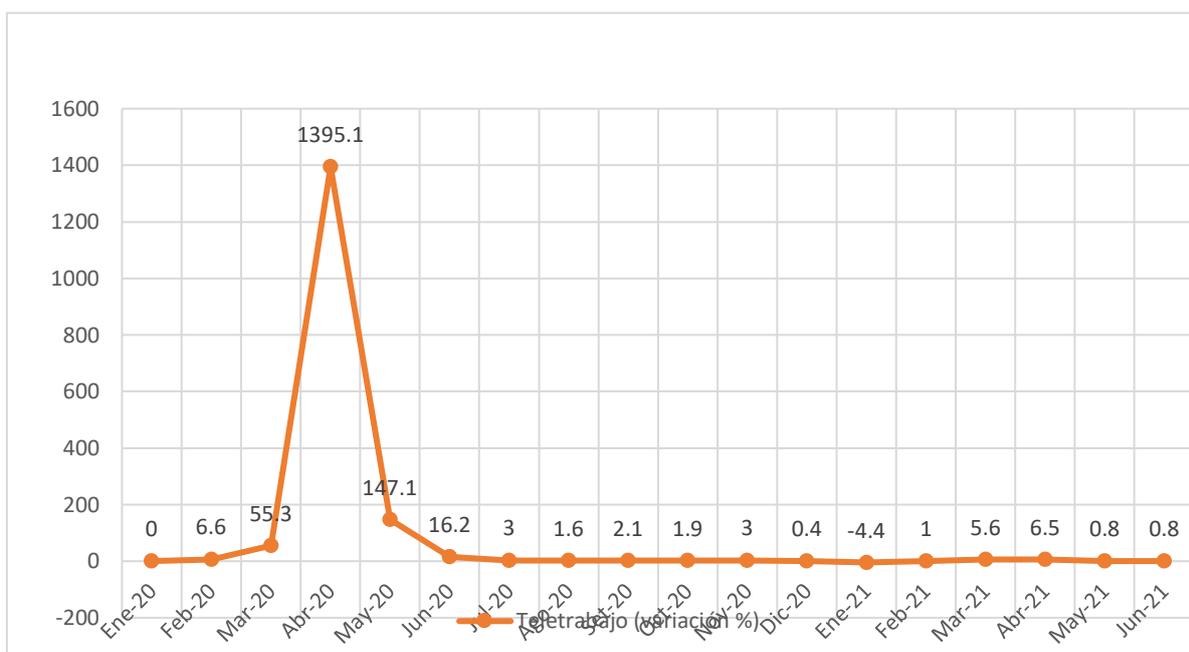


Nota. Adaptado de MTPE (2022).

En la Figura 1, se observa que el número de trabajadores que se encuentran bajo la modalidad especial de teletrabajo durante el periodo 2020 a 2021 ha sufrido un incremento considerable, pasando de cero trabajadores en enero de 2020 a 169 mil en mayo de 2020, situación que puede ser atribuida a la pandemia Covid-19. No obstante, se aprecia en la Figura 1 que si bien en un inicio podría atribuírsele este aumento a las razones sanitarias antes mencionadas, con el pasar de los meses el ritmo de crecimiento del número de trabajadores bajo esta modalidad no solo se mantuvo, sino que fue incrementándose de forma continua.

Figura 2

Teletrabajo, índices de variación 2020 y 2021.



Nota. Adaptado de MTPE (2022).

En relación con la Figura 2, el aumento repentino del número de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en el Perú se inició en el mes de abril del año 2020 a raíz de la pandemia por Covid-19, pero si bien este despunte elevado no se volvió a replicar, el índice de variación se ha mantenido constante evidenciando una regularidad, lo que permite demostrar y afirmar que el retorno al trabajo completamente presencial es un escenario que difícilmente puede ocurrir y que el teletrabajo/trabajo remoto se normaliza cada vez más, dejando de ser una situación excepcional en el Perú.

En suma, la modalidad del teletrabajo impacta en la vida personal del trabajador, tal como señaló Cartmil (2020); el teletrabajo conlleva un mayor grado de complejidad porque tiene el carácter de obligatorio y a tiempo completo. Además, esta modalidad de trabajo representa todo un reto para el trabajador, debido a que bajo esta situación es prácticamente inevitable mezclar la vida personal con el trabajo. La falta de límites entre estos dos ámbitos de la vida de la persona puede traer repercusiones sobre la relación laboral que comparte con

su empleador y sobre su propia salud mental o física a causa del estrés y falta de horas de descanso, lo cual es algo muy usual en este tipo de situaciones. Permitir la proliferación de ese tipo de situaciones podría conllevar a efectos negativos sobre el bienestar de los trabajadores, como el incremento de las jornadas laborales, disminución de la cultura de trabajo, entre otros.

Asimismo, según Moreno et al. (2018), el teletrabajo presenta algunos tipos de beneficios para los trabajadores como lo son la reducción de tiempos empleados para desplazarse hasta su centro laboral, un aumento de la flexibilidad de sus labores en relación con la conciliación de la vida laboral y la vida familiar para el trabajador y ciertas ventajas para la empresa como la no necesidad de una infraestructura, menores costes de producción, la ausencia de conflictos convivenciales entre sus trabajadores y una supresión del ausentismo laboral. Por otro lado, para Sánchez-Toledo (2021), el teletrabajo impacta negativamente en los trabajadores, dado que se encuentra en la posibilidad de producirles estrés, sensaciones de incomodidad frente a una infraestructura inadecuada para realizar sus actividades laborales con normalidad, tensiones generadas por la interrupción de sus actividades laborales por cuestiones de su vida personal (cuidado de hijos, llamadas telefónicas, visitas, etc.), sensación de falta de un adecuado proceso de capacitación y profesionalización, problemas de comunicación o malentendidos frente a su superiores jerárquicos u otros teletrabajadores.

En el Perú, la modalidad de teletrabajo se encontraba regulada por la Ley que regula el teletrabajo (Ley 30036, 2013), siendo la primera en establecer una regulación vinculada a la prestación de servicios de forma subordinada en un lugar distinto al centro laboral a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Tras ello, en el año 2015 se publicó el reglamento de la ley a través del D.S. N° 017-2015-TR. La referida ley en su momento marcaba un precedente de innovación sumamente importante, pero con la llegada de la pandemia producto de la enfermedad SARS-CoV-2 a inicios del año 2020, se evidenciaron diversas fallas que no permitieron adaptar la norma a la realidad nacional.

Es por ello que, aunque de forma algo tardía en atención a estas circunstancias tan especiales, se publica la Ley del Teletrabajo (Ley 31572, 2022), la cual busca suplir todas aquellas deficiencias presentadas por su predecesora, la Ley 30036. Sin embargo, la norma no es del todo clara respecto a la protección del derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador, es decir, no menciona cómo se materializará la protección de esos derechos, no señala qué herramientas deberán implementar o qué criterios debe observar el empleador para el tratamiento y protección de la información privada del teletrabajador que se haya podido recopilar durante el ejercicio de la supervisión.

Un ejemplo de los problemas relacionados con la norma se observa en la aplicación del artículo 19°, el cual aborda el uso y el cuidado de los equipos tecnológicos mediante los cuales se realiza el teletrabajo, que si bien expresa que por regla general será el empleador el encargado de proporcionar al trabajador los equipos mediante los cuales efectuará de manera exclusiva el teletrabajo, de forma excepcional estos pueden acordar que sea el trabajador quien proporcione el equipo para el cumplimiento de su trabajo, con la compensación del consumo de energía a cargo del empleador, sin detallar las responsabilidades que acarrea para el empleador y/o persona encargada de realizar la fiscalización del trabajo. Asimismo, no han sido señalados los límites que debe contemplar el empleador en el ejercicio de su poder de fiscalización cuando el trabajador haga uso de su equipo personal para cumplir con sus labores, situación que podría generar la afectación del derecho a la intimidad del trabajador, ya que en la gran mayoría de situaciones de teletrabajo el empleador solicita al trabajador la instalación de un *software* de monitoreo de sus actividades, el cual podría ser utilizado para acceder a los archivos personales y al historial de búsqueda del trabajador, bajo la justificación de supervisar y controlar su desempeño laboral.

Por otro lado, la norma brinda al empleador la capacidad para que en función de su poder de dirección realice la supervisión de las labores del trabajo remoto, bajo distintos

métodos, siempre y cuando estos no vulneren los derechos a la intimidad y privacidad de los trabajadores. Sin embargo, la norma no manifiesta la forma por la cual se materializará la protección de los referidos derechos. Es decir, la norma no ha contemplado exigir la implementación de un reglamento o manual que exponga el procedimiento que seguirá el encargado de registrar o ejercer la supervisión sobre las labores del teletrabajador, que podría contener información del ámbito privado del trabajador, con la finalidad de que el trabajador pueda hacer efectiva la protección de sus derechos, oponiéndose al registro o solicitando la eliminación de determinado material que podría contener información privada o íntima.

1.1.1. Problema general

¿De qué manera se puede proteger la privacidad e intimidad en el teletrabajo?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo?
- ¿Cuál es el tratamiento jurídico que brinda la legislación comparada al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo?
- ¿Cómo se puede proteger el derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Analizar la necesidad de protección del derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.

- Identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación comparada al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.
- Diseñar una propuesta de guía reglamentaria para la supervisión en el respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo.

1.3. Supuestos de investigación

1.3.1. Supuesto general

Existe una necesidad de salvaguardar el derecho a la intimidad en el teletrabajo.

1.3.2. Supuestos específicos

- El tratamiento jurídico que aborda la legislación peruana sobre el derecho a la privacidad en el teletrabajo es de forma general.
- El tratamiento jurídico que aborda la legislación comparada sobre el derecho a la privacidad en el teletrabajo es muy diverso, ya que depende de cada país.
- La guía reglamentaria propuesta cooperará de manera eficiente y productiva al respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo.

1.4. Justificación

1.4.1. Impacto teórico

De acuerdo con lo manifestado por Arispe et al. (2020), una reflexión teórica es la información disponible sobre una categoría o variable. El presente trabajo tiene su correlato a causa de la nueva modalidad de trabajo surgida a raíz de los cambios producidos por el Covid-19. Esta nueva forma de desempeñar labores desde un lugar diferente al espacio físico de las instalaciones del empleador ha generado grandes cuestionamiento o problemas que han conllevado a plantearse nuevas alternativas para garantizar, de un lado, los intereses de las empresas y, de otro lado, el respeto efectivo de los derechos de los trabajadores.

1.4.2. Impacto práctico

Según A. Álvarez (2020), el impacto práctico implica explicar de qué manera los resultados del estudio servirán para intervenir sobre la realidad que es materia de estudio de la investigación. La investigación está destinada a analizar la necesidad de protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores que desempeñan labores de manera virtual, como medida para efectivizar estas nuevas modalidades de trabajo que en el futuro coadyuvarán a su regulación y reglamentación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Nacionales

García et al. (2021) tuvieron como propósito de su tesis examinar los derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral peruano. La investigación se basó en un enfoque cualitativo, un método deductivo y un nivel descriptivo. Se determinó que el teletrabajador, independientemente del régimen laboral al que pertenezca, tiene los mismos derechos y beneficios que la normativa nacional peruana ha dispuesto para la protección del sector económico donde se desarrolla el trabajador.

El objetivo de la tesis de Cavero (2019) fue analizar la intimidad, la protección de datos y las garantías digitales en el ámbito laboral. La investigación siguió un enfoque cualitativo y descriptivo. La conclusión fue que los mecanismos y métodos de control que pueda utilizar el empresario deben ser proporcionados y equilibrados, con el fin de alcanzar los objetivos; asimismo, es necesario que considere emplear un medio menos invasivo.

En su tesis, J. Fernández (2019) se centró en el análisis de la potestad de fiscalización del empleador en el contexto del régimen laboral del teletrabajo. La investigación adoptó un enfoque cualitativo y descriptivo, y llegó a la conclusión de que la fiscalización del empleador no debe vulnerar la privacidad y la intimidad del teletrabajador. Por ello, se propuso un equilibrio entre ambas partes para garantizar los derechos de los trabajadores en todo momento.

Espinola (2020) realizó una investigación con el objetivo de analizar cómo la desconexión digital puede contribuir a garantizar los derechos laborales. La investigación siguió un enfoque cualitativo y descriptivo basado en la revisión de fuentes documentales y entrevistas a expertos. Los resultados indicaron que la desconexión digital permite que los trabajadores se desconecten de los medios electrónicos fuera de su horario laboral sin que esto implique la aplicación de alguna sanción.

Mendoza (2021) realizó una investigación para determinar los principios de control que se deben seguir en el teletrabajo. El método empleado fue el jurídico dogmático, de carácter básico y de nivel descriptivo. Se llegó a la conclusión de que el derecho a la intimidad está vinculado al derecho a la vida, la libertad y la dignidad, y por eso requiere de una protección especial frente al poder de dirección del empleador.

2.1.2. Internacionales

Rojas (2019) realizó una investigación para examinar el nuevo tipo de vínculo laboral que surge en el teletrabajo. El trabajo tuvo una metodología cualitativa, de carácter básico y de nivel descriptivo. Su principal hallazgo es que, en relación con el teletrabajo, no hay una posición doctrinal clara sobre su estatus jurídico, y que se basa en las características del trabajo a distancia y su particularidad de uso de las nuevas tecnologías. Por lo tanto, nadie se atreve a definirlo como una forma de trabajo nueva, sino que, en la práctica, ha funcionado como una especie de institución en transición, a la que se le pueden aplicar tanto normas laborales como civiles y comerciales.

Doumet y Méndez (2020), en su investigación, tuvo como objetivo examinar la implementación del teletrabajo durante la emergencia sanitaria. La metodología empleada fue de carácter cualitativo y de nivel descriptivo. Como conclusión, el teletrabajo se apoya en las nuevas tecnologías y requiere una separación entre el trabajador y la oficina de su centro de trabajo, ya que, por lo general, se realiza desde el domicilio, siendo una herramienta muy ventajosa; sin embargo, no se la ha aplicado correctamente en muchos casos.

M. Fernández (2021) se propuso examinar la legislación sobre el teletrabajo en España durante el periodo de confinamiento domiciliario. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, de carácter básico y de nivel descriptivo. La conclusión fue que la mayoría de las personas que trabajan por cuenta ajena no están amparadas por un convenio colectivo que

regule el teletrabajo, ni por un marco legal adecuado que proteja los derechos fundamentales de la relación laboral.

R. Fernández (2022) realizó una investigación con el objetivo de proponer una modificación de la norma que regula el teletrabajo para proteger los derechos de los trabajadores. Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, un nivel básico y un carácter descriptivo. Como resultado, se evidencia la necesidad de establecer políticas claras sobre los derechos de los trabajadores, así como que no se les pueda sancionar por no atender llamadas, mensajes o correos electrónicos en sus horas de descanso.

Pérez (2021), en su investigación, tuvo como propósito analizar el derecho a la intimidad ante la presencia del poder jurídico de subordinación del empleador. Concluyó que el derecho a la intimidad limita el poder de dirección del empleador, y es importante que no se establezcan medidas innecesarias que no se encuentren acordes con los parámetros del trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Derecho a la privacidad

En el ámbito de la garantía jurídica de la privacidad, esta se encuentra relacionada con la salvaguarda de los datos personales, los cuales se han expuesto de manera creciente con el desarrollo de los avances tecnológicos, comerciales y financieros que otorgan un valor económico y social relevante a los mismos. Por consiguiente, la afectación a los datos personales está íntimamente ligada con el derecho a la privacidad, por lo que todos los Estados se enfocan en resguardar la privacidad de las personas y sus libertades individuales (Robles, 2021).

2.2.1.1. Naturaleza jurídica. La privacidad es un derecho esencial que se basa en la premisa de la dignidad de las personas y en el reconocimiento de la autonomía individual.

La privacidad posibilita a las personas determinar sobre el uso y la divulgación de su información personal, así como sobre el acceso a su esfera privada e íntima. La privacidad se

vincula con la libertad, concebida como la facultad de obrar según el propio juicio y sin interferencias externas. La libertad y la privacidad son valores imprescindibles para el desarrollo de la personalidad y la participación social. La privacidad tiene su origen en la tradición jurídica norteamericana, que reconoce el derecho de las personas a protegerse de las intromisiones arbitrarias del Estado o de terceros (Robles, 2021).

El derecho a la privacidad es un concepto dinámico que se ha adaptado a las transformaciones sociales y culturales, con el fin de garantizar la libertad de las personas para decidir sobre sus propios asuntos y vivir sus propias experiencias. Este derecho está vinculado a la autonomía personal, que se ha consolidado como un derecho fundamental reconocido por todos los sistemas jurídicos. No obstante, este derecho tiene límites y, por lo general, solo ampara la privacidad de la familia, el matrimonio, la maternidad, la procreación y la educación de los hijos (D. Álvarez, 2018).

De esta manera, el TC de España reconoció la existencia del derecho a la intimidad, estableciendo una distinción con el derecho a la privacidad, basándose en sus respectivas funciones, alcances y contenidos. Se señala que ambos comparten un mismo objetivo común centrado en salvaguardar la esfera personal y familiar de los individuos. Además, se establece una separación nítida entre estos derechos y el derecho a la protección de datos personales, al imponer restricciones específicas ante cualquier intento de vulnerar el espacio personal del sujeto (Olivos, 2020).

El TC afirma que el derecho a la protección de la esfera personal tiene como finalidad salvaguardar la intimidad, personal o familiar, la imagen y la identidad, frente al riesgo que supone el uso y la posible manipulación de los datos. Además, la vida privada de unas personas está compuesta por información, hechos o situaciones desconocidos para la sociedad, y cuya difusión provocaría un daño para este sujeto (Tribunal Constitucional del Perú, 2021).

En ese sentido, la privacidad se refiere al derecho que tienen todas las personas de elegir qué aspectos de su vida desean compartir con los demás. Esto implica una esfera más amplia que abarca no solo la intimidad en sí misma, sino también todos los datos relacionados con un individuo, independientemente de su nivel de sensibilidad. Estos datos deben ser manejados y resguardados de manera apropiada por otras personas, lo cual supone la restricción de intervenir en la esfera de la vida privada de alguien sin su consentimiento previo o sin una autorización judicial (Olivos, 2020).

2.2.1.2. Reconocimiento jurídico

A. Ámbito internacional

En lo que se refiere al derecho a la protección de la privacidad, este derecho es considerado de primera generación debido a su antigüedad histórica, ya que fue uno de los primeros derechos exigidos por los Estados Absolutistas, garantizando la no injerencia en la vida privada o el domicilio de las personas. Según Robles (2021), a nivel internacional, la protección del derecho a la vida privada destaca en los siguientes cuerpos normativos:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) establece en su artículo 12, que nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio, ni ser objeto de ataques a su honra o reputación, garantizando en todo momento su derecho a la privacidad e intimidad.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) reconoce en su artículo 17, que nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su esfera privada, familiar, domicilio o correspondencia, y tampoco ser víctima de ataques que afecten gravemente su reputación.

La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) establece en su artículo 11 la protección de la honra y la dignidad, asegurando en el primer numeral que toda persona tiene

derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad, y que está protegida contra ataques ilegales a su reputación.

El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEPDHLF), en su artículo 8, reconoce que todas las personas merecen respeto a su vida privada y familiar, prohibiendo la injerencia de las autoridades en el ejercicio de este derecho.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), en su artículo 7, garantiza la protección de la vida privada y familiar, el domicilio y las comunicaciones de toda persona.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha propuesto un repertorio de recomendaciones para la protección de los datos personales de los trabajadores, estableciendo un conjunto de reglas relacionadas con el manejo de la información recopilada de los trabajadores por parte de sus empleadores. Estas recomendaciones pueden servir como guía para los estados que deseen mejorar el manejo de la información personal.

B. Ámbito nacional

El derecho a la privacidad se encuentra establecido en la Constitución en el artículo 2, incisos 6 y 7. En el primer inciso, se establece que ningún servicio de información o sistema informático, sea de carácter público o privado, debe divulgar información que menoscabe la intimidad personal o familiar. Por otro lado, el segundo inciso garantiza el derecho al honor, la buena reputación, la intimidad personal y familiar. En el caso de que estos derechos se vean vulnerados, las personas tienen la posibilidad de recurrir a las autoridades correspondientes.

Esta disposición constitucional ejemplifica claramente la protección de la esfera personal de todos los seres humanos. Asimismo, destaca la regulación específica que cada país desarrolla en esta materia, buscando una ponderación jurídica adecuada de los derechos humanos para evitar cualquier afectación a la vida privada de las personas.

2.2.2. Derecho a la intimidad

El derecho a la intimidad personal decanta la prohibición de que se establezcan injerencias arbitrarias a la vida familiar y privada de las personas, así como una afectación a su honra o reputación. Según Baño y Reyes (2020), legalmente este derecho se ampara en la condición natural del hombre, implica cualquier aspecto de su vida. Por tanto, no deben evidenciarse actos de intromisión de personas ajenas que busquen afectar nombre o su imagen.

Con base en lo indicado, es necesario calcar la Opinión Consultiva N.º 035-2022-DGTAIPD, en la que se señala que la instalación y utilidad del *software* en el recurso electrónico de los trabajadores no requiere del consentimiento del empleador para que se pueda efectuar la fiscalización correspondiente, con base en lo estipulado en el numeral 5 del artículo 14 de la Ley de Protección de Datos Personales (LPDP). Por lo tanto, sí es factible que se emplee el *software*, ya que se encuentra inmerso en su poder de dirección y control.

2.2.2.1. Concepto. La intimidad como derecho subyace a la protección que tiene toda persona a su esfera personal, la cual se encuentra reservada impidiendo que la indiscreción ajena tenga acceso a ella.

En este sentido, nadie tiene derecho a mantener una parte de su vida para sí, sin que se vea expuesta a alguien más. Este derecho es de corte personalísimo porque protege la reserva individual, asegurando el libre desenvolvimiento de esta en lo personal, en sus expresiones y en sus afectos. Se constituye como un derecho intrínseco de la persona que se centra en garantizar la libertad plena de todo sujeto (Robles, 2021).

Este derecho se encuentra en la esfera muy personal, que todo individuo debe tener en su dominio de reserva, para que ningún tercero u otro se entrometa, caracterizándose por la libertad que tiene la persona al tener bajo su privacidad cierta información y hechos que prefiere no compartir con los demás. La intimidad será equiparable a la conciencia o vida interior,

quedando fuera del ámbito jurídico, ya que no es posible transgredir en la intimidad ajena (Torres, 2018).

En ese sentido, se encuentra estrechamente dirigido con el principio de la dignidad humana, porque garantiza la personalidad desde dos perspectivas; la primera, aplica la autodisposición sin la intervención de injerencias de terceros; y la segunda, está relacionada con la libre proyección humana, que a su vez vincula la intimidad personal y familiar. De igual manera, se garantiza la tutela y defensa de las agresiones de terceros ante la regulación jurídica que determina la esfera de protección para hacer efectivo todo derecho (De Torres, 2018).

Valderrama (2022) señaló algunas diferencias importantes entre la intimidad y la privacidad, que se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1

Diferencia entre intimidad y privacidad

La intimidad	La privacidad
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende aquellas actividades que son indispensables para el libre desarrollo de la personalidad del sujeto o su libre manifestación. Estas actividades se corresponden a un ámbito personal y psicológico. - Implican un poder por parte del sujeto de impedir que tal información sea de conocimiento de terceros, la sociedad y el Estado. - Su reconocimiento se da mediante el inciso 7 artículo 2 de la Constitución, en el cual, todas las personas tienen derecho a la intimidad personal y familiar. - Su vulneración se encuentra tipificada en el art. 154 del Código Penal. - Pueden ser de tipo personal e interpersonal; el primero refiere al libre desarrollo de la personalidad de una persona, y el segundo a las relaciones entre la persona y sus congéneres. - Las conductas típicas relacionadas con su vulneración son observar, escuchar y registrar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se trata del poder de controlar la información relacionada con el ámbito de la persona formada por su vida en familia, aficiones, bienes particulares y actividades personales. - Comprende los derechos a la vida privada, a la protección de datos personales, inviolabilidad del hogar, inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados. - Se encuentra reconocido por el artículo 12 de la Constitución, el cual establece que todas las personas tienen derecho a la protección contra injerencias o ataques en contra de su vida privada, su familia, su domicilio o su reputación. - El derecho a la privacidad o derecho a la vida privada se basa en el poder de ejercer control sobre información personal que, a pesar de desarrollarse en relación con otras personas, no puede ser divulgada. - Está íntimamente relacionado con el derecho a la protección de datos personales.

2.2.3 Teletrabajo

Antes de definir y revisar todos los aspectos relacionados con el teletrabajo, es necesario desarrollar algunas cuestiones previas en relación con el trabajo remoto y las diferencias que ambos presentan. El trabajo remoto, según M. Moreno (2012), es aquella prestación de servicios que se efectúa de forma primordial desde la casa del trabajador, como alternativa al trabajo realizado en el centro laboral ordinario a través del uso de las TIC, las cuales han permitido sobrepasar aquellas estructuras cerradas o paradigmas que encasillaban a que los trabajadores realicen sus actividades laborales siempre desde su centro laboral convencional. Una vez establecida la definición del trabajo remoto, es necesario mencionar aquellas cuestiones que lo distinguen del teletrabajo, el cual con posterioridad se desarrolla con mayor profundidad. Si bien es cierto tanto el trabajo remoto como el teletrabajo son actividades que se efectúan a distancia, existen diferencias sustanciales que permiten distinguirlos.

La primera de ellas es que el teletrabajo se puede efectuar desde cualquier lugar (cafetería, restaurante, centro de esparcimiento, entre otros), en tanto que el trabajo remoto asume como referencia el domicilio del trabajador. Asimismo, en el teletrabajo el empleador es quien brinda los equipos necesarios al trabajador para realizar sus labores o, en su defecto, cubre los gastos de los servicios que este utiliza para cumplir con sus actividades (servicio eléctrico, servicio de internet), mientras que en el trabajo remoto el empleador no se encuentra obligado a correr con los gastos de los servicios empleados por el trabajador para el desenvolvimiento de sus labores. Del mismo modo, en el trabajo remoto, al presentarse un accidente laboral en el hogar del trabajador, la responsabilidad no recae sobre el empleador, cuestión que sí es cubierta en la modalidad del teletrabajo.

Ahora bien, una vez señaladas las cuestiones previas que permitan distinguir al trabajo remoto del teletrabajo es menester presentar las cuestiones principales de este último, ya que actualmente acorde con las innovaciones tecnológicas de la información y comunicación se

han incrementado las posibilidades de trabajo, lo que obliga a muchos empleadores a adaptar sus empresas a nuevos cambios para reformar sus sistemas operativos. En tal sentido, surge como una alternativa el teletrabajo, que permite realizar una proporción de las funciones vinculadas con el puesto que ejecuta el trabajador de manera alejada del espacio físico principal de operaciones del empleador.

El teletrabajo está relacionado con el desempeño de labores a distancia, donde los trabajadores o empleados independientes trabajan desde un lugar ubicado físicamente lejos de las oficinas. Según Peralta et al. (2020), dicha actividad laboral es desempeñada fuera de las instalaciones de la empresa y sobre todo en horarios flexibles, constituyéndose como una alternativa para las organizaciones que presentan problemas de espacio y desarrollo.

El concepto de teletrabajo no es nuevo, ya que tiene sus orígenes en los años setenta, cuando surgieron dificultades para que los trabajadores se desplazaran a sus lugares de trabajo. Sin embargo, en la actualidad, el teletrabajo ha evolucionado gracias al uso de nuevas tecnologías, lo que ha generado nuevos espacios laborales. Murillo y Peña (citados por Bilous et al., 2020) indicaron que el teletrabajo presenta diversas modalidades que dependen de la ubicación geográfica, el tiempo y el tipo de contrato acordado entre el trabajador y el empleador.

Además, Ramos et al. (2020) definieron el teletrabajo como una forma de trabajo flexible, principalmente elegida para buscar un equilibrio entre la familiar y la vida laboral. Un elemento clave del teletrabajo es el uso de tecnologías diversas para mantener la comunicación con el empleador, lo que se conoce como trabajo digital.

El teletrabajo no se limita a trabajar desde el hogar, sino que implica la elección de un lugar fuera del entorno físico de las oficinas tradicionales. Según Plaza et al. (2014), estudios comparativos han demostrado que las personas que realizan teletrabajo se esfuerzan más para

alcanzar sus metas y están dispuestas a alargar su jornada de trabajo, lo que evidencia un mayor compromiso con su organización.

El teletrabajo se refiere a la realización de actividades laborales fuera de las instalaciones del empleador, mediante el uso de diversos dispositivos electrónicos que permiten la conexión a distancia. Esta modalidad requiere un acuerdo previo entre el trabajador y el empleador, en el que se especifiquen aspectos como el lugar de trabajo, el horario y las horas de trabajo, los medios de comunicación por emplear, las funciones por desempeñar, los criterios de evaluación y las formas de rendir cuentas sobre el trabajo realizado (Messenger et al., 2020).

De igual manera, la forma de trabajo, por la cual las acciones de carácter laboral se desarrollarán en una ubicación alejada de la oficina matriz o central, donde claramente el trabajador o colaborador está separado de cualquier contacto personal con sus colegas o compañeros de trabajo, logrando que la tecnología con sus diversos equipos e instrumentos faciliten la comunicación. El teletrabajador desempeña sus funciones a través de los medios informáticos, medios por utilizarse para la supervisión de las labores por parte del empleador. El asentamiento del teletrabajo, pese a ser una modalidad de reciente aplicación, se hace más relevante, ya que se viene aplicando en diversos países del mundo, con beneficios tanto para el empleador como para el teletrabajador. También será importante la capacitación a los trabajadores en el uso de las TIC (Messenger et al., 2020).

De esa misma manera, es importante que se implemente una guía funcional adaptada a la nueva modalidad de trabajo, la cual contenga recomendaciones de uso de los recursos tecnológicos. El personal también tiene que encontrarse informado de las posibles amenazas y consecuencia que se puedan presentar y con ello sea cauteloso con la información que brinde a los materiales tecnológicos. También es recomendable que en las guías se establezca algún número de contacto para que se pueda comunicar al momento de que se presente algún

incidente. Por lo tanto, se requiere que el trabajador manifieste su voluntad sobre las posibles incidencias que se puedan suscitar (Agencia Española de Protección de Datos [AEPD], 2018).

Es por eso que la Unidad de Evaluación y Estudios de la AEPD (2018) recomienda lo siguiente:

1. Evitar el empleo de aplicativos que no ofrecen garantías, porque pueden dar la opción de exponer la información personal del trabajador.
2. El perfil o nivel de acceso a la información debe ser debidamente configurado de acuerdo con las funciones que se encuentran asignadas, por lo que incluye la limitación de acceso a la red.
3. Se deben aplicar limitaciones al acceso al dispositivo y con ello la ubicación de este.
4. Los servidores tienen que ser debidamente revisados, configurados y actualizados para salvaguardar el cumplimiento de la protección de la información del trabajador.
5. Se tiene que establecer un sistema de monitorización que se encuentre orientado a identificar patrones anormales de conductas de la red.

En esa misma línea, Torre y Piñar (2020) señalaron qué se debe tener en cuenta para salvaguardar la privacidad de los trabajadores:

- a) Todas las organizaciones empresariales deben contar con una estrategia de contingencia para poder proteger la información de los trabajadores.
- b) Prever medidas organizativas y técnicas que salvaguarden la seguridad de la información personal.
- c) Proteger los ordenadores, *tablets*, móviles y otros equipos que contienen la información de los trabajadores.
- d) La red de internet que se proporcionará a los trabajadores para la comunicación con la organización o usuarios debe ser totalmente segura.
- e) Garantizar que el personal aplique de manera adecuada las medidas de seguridad.

- f) Concientizar a todos los trabajadores sobre la importancia de proteger la información que se tiene en los equipos electrónicos.
- g) Advertir al personal que no tienen que eliminar ningún tipo de información referente a papeleras o “cubos de la basura”, sino mediante destructores de papel.

Por otro lado, la AEPD (2021) ha hecho referencia al *principio de minimización* que se considera importante tener en cuenta en la relación laboral, dado su impacto, ya que el empleador no puede conocer o adquirir información del trabajador más que lo necesario, pertinente y limitado para su desarrollo de actividades laborales, tal como lo siguiente:

- Apellidos y nombres del trabajador
- Sexo
- N° de documento de identidad y N° de afiliación de Seguridad Social
- Nacionalidad
- Fecha de nacimiento
- Discapacidad

Es por eso que se dice que mediante este principio no se requerirán datos del trabajador que no sean relevantes para la ejecución del contrato. Por lo tanto, solo es necesario aquella información que resulte necesaria para contactarse con el trabajador (AEPD, 2021). Por ello, la AEPD mencionó que el empleador tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Las personas encargadas de hacer efectivo este tratamiento y las personas que intervengan se encontrarán sujetas a un deber de confidencialidad.
- b) El deber de confidencialidad tendrá que ser complementario al deber de secreto profesional.
- c) El deber de confidencialidad y de secreto profesional se van a mantener, aunque haya culminado el vínculo laboral.

Por lo tanto, es recomendable que las empresas puedan prever lo siguiente:

- a) Diseñar las responsabilidades y funciones del tratamiento de la información personal.
- b) Formar de manera adecuada a las personas trabajadoras, dando a conocer sus deberes de secreto y seguridad para la protección de los datos.
- c) Advertir y formar a los trabajadores que no tienen ningún vínculo directo con los sistemas y tratamientos de información personal, en los casos de poner en peligro la información obtenida.
- d) Designar a un delegado para proteger los datos, teniendo en cuenta que sea un especialista en la materia.

Es necesario que para hacer efectivo el teletrabajo se pueda llevar un control de las actividades laborales, tal como lo menciona la AEPD (2021), ya que se puede implementar el test de proporcionalidad, lo cual debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Es posible conseguir el fin establecido.
- b) Es necesario que no haya otra medida moderada para poder conseguir el fin.
- c) Tiene que ser ponderado y equilibrado.

De la misma forma pueden implementarse la videovigilancia y la geolocalización. La videovigilancia solo debe ser empleada cuando no es posible poder acudir a otros medios que originen un menor impacto en la privacidad de los trabajadores. En ese aspecto, este sistema solo podrá ser aplicado cuando exista un vínculo de proporcionalidad entre el fin perseguido y la forma en que se traten las imágenes que se puedan obtener. En los casos de geolocalización, son aplicados comúnmente en las organizaciones que se encuentran destinadas a transporte, flotas y otros similares para acreditar el fin legítimo y el resguardo de los principios de proporcionalidad y minimización (AEPD, 2021).

Asimismo, según Valero y Riaño (2020), en el desarrollo del teletrabajo se da la creación y modificación de las informaciones sobre la base de las actividades diarias, dado que estos documentos pueden contener datos susceptibles de las empresas y merecen contar con la

seguridad requerida, por lo que dos serían las medidas que se deben tomar en cuenta para darse la protección de los datos en las herramientas de teletrabajo:

1. Asegurar que los mismos dispositivos realicen copias de seguridad de forma periódica en un espacio controlado por la empresa.
2. No permitir que la información se almacene en los dispositivos del teletrabajo, sino que se almacene de forma centralizada en la organización, por lo que las organizaciones deben proporcionar las medidas de seguridad para los dispositivos móviles de teletrabajo.

Por último, en el Perú, el teletrabajo hasta hace muy poco se encontraba regulado por la Ley que regula el teletrabajo (Ley 30036, 2013), la cual, en palabras de Ramirez y Chuquillanqui (2016), presentaba serias falencias vinculadas a la seguridad, la salud del trabajador y no ofrecía garantías relacionadas con la facultad de supervisión e inspección por parte del empleador. Asimismo, no contaba con la regulación adecuada que proteja los derechos laborales, situación que se evidenció con el acaecimiento de la pandemia generada por el Covid-19 en el Perú. Ahora bien, en el contexto antes mencionado y si bien de forma algo tardía, el Poder Legislativo promulga una nueva ley sobre dicha materia, la Ley del Teletrabajo (Ley 31572, 2022), que entró en vigor al día siguiente de su difusión, derogando así a su predecesora.

La Ley 31572 en su artículo 3° presenta una definición respecto a esta modalidad de trabajo, y expresa que es una forma particular de realizar o efectuar actividades laborales de forma regular u ordinaria, que presenta ciertas características como el desarrollo de labores bajo la subordinación sin la necesidad de contar con la presencia corpórea o física del trabajador en el centro laboral habitual que posee el empleador con quien presenta la relación de carácter laboral. Asimismo, refiere que las actividades laborales se efectúan mediante el empleo de espacios y medios virtuales o digitales. La referida Ley también señala que el teletrabajo se

caracteriza por: a) ser de carácter voluntario y pasible de retornar a la presencialidad; b) se encuentra en la posibilidad de que este sea de forma permanente o temporal; c) puede realizarse de forma total o parcial; d) la actividad laboral puede efectuarse en los límites del territorio nacional o fuera de estos; e) la jornada laboral puede flexibilizarse en cuanto a su distribución; f) el espacio o lugar en el cual se efectúan las labores del teletrabajo se regirán acorde con lo establecido en el artículo 11° de la mencionada ley, siempre y cuando este cuente con las facilidades digitales, técnicas y de comunicación requeridas para desarrollar de forma adecuada las labores que correspondan.

2.2.3.1. Tipos. Según Peralta et al. (2020), entre los tipos de teletrabajo se encuentran los siguientes:

- **Teletrabajo en casa**, es aquel realizado en el domicilio particular del trabajador, que se encuentra estipulado en un contrato con su empleador.
- **Trabajo móvil**, también denominado como itinerante, puesto que se realiza en diferentes lugares, permitiendo su desplazamiento de manera alterna.
- **Trabajo en telecentros**, conocido como oficina remota, la cual es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo.

2.2.3.2. Ventajas y desventajas. Ramírez y Perdomo (2019) plantearon que el teletrabajo no es un nuevo término, y ha tenido un crecimiento gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías. En ese sentido, sus principales ventajas y desventajas son las siguientes:

A. Ventajas:

- Permite brindar oportunidades laborales a personas con ciertas limitaciones físicas o condiciones de discapacidad.
- Ofrece la posibilidad de que los nuevos padres pasen más tiempo con sus hijos.

- El empleador podrá ahorrar, dado que se prescinde del uso de los espacios y recursos (agua, luz, etc.), en tanto que el trabajador se beneficia al evitar gastos de transporte y vestimenta.
- Reduce los desplazamientos entre el hogar y el lugar de trabajo, lo cual implica un ahorro de tiempo.
- Proporciona autonomía y flexibilidad, factores que pueden estar relacionados con la satisfacción en el trabajo.
- Las empresas pueden contratar personal que por motivos de la distancia no podrían postular, beneficiando a ambas partes.
- Contribuye a disminuir los niveles de estrés en el ámbito laboral.

B. Desventajas:

- Dificultad de separar el tiempo de trabajo y tiempo para la familia.
- Ante la libertad que posee el teletrabajador, puede darse la ocasión de que deje de lado las obligaciones de su labor para realizar otras actividades.
- Dificultad de supervisión al teletrabajador.
- Utilizar el tiempo del trabajo para realizar algún tipo de viajes.
- Se puede dar la poca identificación con la institución que laboran, ya que no participa de lo que ocurre dentro del centro de trabajo.
- No es aplicable para todas las empresas y profesiones.

2.2.4 Trabajo remoto.

Según el MTPE (2020), el trabajo remoto es una medida provisional de trabajo establecida a través del D.U. 026-2020, en la que para la prestación de servicios subordinados no es necesaria la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador. Su aplicación se realizaría durante la vigencia de la emergencia sanitaria y fue tanto para trabajadores nacionales como extranjeros.

Según Espinoza (2021), el trabajo remoto es considerado como una nueva modalidad laboral en la mayoría de los empleos, caracterizada por la posibilidad de que el trabajador desarrolle sus labores desde su vivienda con sus propias herramientas. En este caso, el empleador debe respetar los límites de la jornada laboral, lo que implica el horario de trabajo, así como su remuneración por los servicios prestados, puesto que, de no ser así, se estaría configurando un supuesto de trabajo en sobretiempo.

El trabajo remoto permitió la continuidad de las labores en las distintas instituciones públicas y privadas, para que la economía peruana no cayera en un gran abismo, e hizo posible la continuidad de otros servicios públicos básicos para la población, al punto que tal modalidad está siendo considerada ya parte de su legislación como una modalidad de trabajo, que permitirá a largo plazo reemplazar al trabajo presencial (Delgado, 2020).

Esta forma de trabajo implica una completa flexibilidad, que se desarrolla en la vida laboral a diario fuera de la oficina, mediante el uso intenso de la tecnología, principalmente del internet. Esto implica que las personas tienen la capacidad de trabajar desde casa utilizando su propia computadora, puesto que el empleador no está obligado a proporcionarles los medios necesarios para que ejerzan su jornada laboral. Además, no existe una restricción que indique que el trabajo debe realizarse en el domicilio del trabajador, ya que no se especifica una ubicación concreta, lo que otorga al trabajador la libertad de llevar a cabo su labor desde el lugar de su elección (Ortiz, 2020).

2.2.4.1 Legislación nacional y extranjera. En el presente apartado se darán a conocer las normas nacionales y extranjeras de forma cronológica, según la fecha de publicación.

a) Legislación nacional

• **Constitución Política del Perú:**

La Constitución (2016), en sus artículos 22°, 23° y 24°, señala la importancia de garantizar los derechos del trabajador, considerando de esa manera que el trabajo es

catalogado como un deber y un derecho, porque forma parte fundamental del bienestar social de toda persona; por tanto, requiere de atención prioritaria del Estado, con especial protección sobre la madre, el impedido de trabajar y los niños. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, teniendo estos beneficios prioridad sobre cualquier otra obligación de su empleador. Por tanto, se señala y reconoce la importancia de la protección del trabajo en sus diversas modalidades, estableciendo en rol prioritario que tiene a su cargo el Estado para hacer posible dicha garantía reconocida constitucionalmente.

- **Ley 29733:**

La Ley de Protección de Datos Personales (2011) tiene por finalidad defender el derecho fundamental a la protección de información personal conforme al tratamiento y respeto de todos los derechos fundamentales.

- **Antigua Ley del Teletrabajo:**

Ley 30036 (2013), el objeto de la norma fue regular el teletrabajo como una modalidad especial de trabajo caracterizada por el uso de la información y las telecomunicaciones, que se aplicó para el sector privado y público. La norma no contemplaba que la implementación de esta modalidad nazca del acuerdo entre partes, sino que la decisión recaía únicamente en el empleado, quien además se hacía cargo de todos costos que implicaba adoptar esta modalidad.

- **D.U. N°026-2020 (2020)**

Esta normativa señala en sus artículos 16 y 17 sobre el trabajo remoto y su aplicación, la misma que define el trabajo remoto como la prestación de algún servicio subordinado a través de medios o mecanismos que posibiliten realizar las labores fuera del centro de trabajo. En el artículo 17 hace referencia a la aplicación

de la norma, la misma que faculta a los trabajadores del sector público y privado el cambio de lugar de prestación de servicios a fin implementar el trabajo remoto.

- **D.U. N°078-2020 (2020)**

Mediante este decreto se establecieron las medidas extraordinarias y complementarias con relación a la compensación de las horas de licencia brindadas a causa del Covid-19 para el sector público. Asimismo, se regulan los supuestos en los servidores civiles del ámbito público que no hayan logrado compensar aquellas horas de licencia con goce de haber debido a la culminación de su contrato de trabajo con la entidad pública.

- **D.U. N°055-2021 (2021)**

Las disposiciones finales de esta normativa establecen las pautas para el retorno gradual de los empleados de diversos sectores al trabajo presencial, con el fin de mejorar la prestación de servicios, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación actual, ya sea que estén trabajando de forma remota o disfrutando de licencias con remuneración sujeta a compensación. De esta forma, aquellos que hayan recibido la vacuna completa contra el Covid-19 pueden volver a sus lugares de trabajo para realizar sus labores de manera presencial o en una modalidad mixta, siempre que esto sea previamente evaluado y aprobado por un médico ocupacional. Además, se debe tener en cuenta la necesidad del servicio en este proceso (D. U. N° 115-2021).

Tiene por objeto prorrogar la vigencia del D.U. N.º 26-2020, Decreto Legislativo N.º 1505 y el D.U. N.º 078-2020, por lo que se extiende la vigencia de estos hasta el 31 de diciembre del 2022.

- **Nueva Ley del Teletrabajo:**

La Ley 31572 (2022), también conocida como la Nueva Ley de Teletrabajo, tiene como objetivo regular la modalidad no presencial en entidades de la Administración pública, instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo decente y la conciliación entre las distintas esferas en las que los trabajadores desarrollan su vida. En esta ley, el teletrabajo se define como la prestación de labores fuera del lugar de trabajo habitual, caracterizándose por la ausencia física del trabajador. Esta modalidad de trabajo se presenta como voluntaria, reversible, temporal o permanente, total o parcial, y ofrece flexibilidad en la distribución de la jornada laboral, permitiendo su realización tanto dentro como fuera del territorio nacional.

Se establece que debe existir un acuerdo entre el trabajador y el empleador, que se suscribirá al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. Este acuerdo debe especificar cómo se llevará a cabo el teletrabajo, detallando aspectos como los alcances, la jornada de trabajo, la modalidad aplicable, el plazo de preaviso para asistencia presencial, el domicilio del teletrabajo, y los mecanismos de compensación, entre otros. En caso de incumplimiento de las medidas establecidas en la ley, se prevén sanciones pecuniarias para el empleador (Ley 31572, 2022).

Respecto a la protección de los derechos de privacidad e intimidad del teletrabajador, la norma menciona de manera breve y superficial en los artículos 5 y 6 que las coordinaciones y comunicaciones deben respetar los derechos a la privacidad del trabajador y reconocen su derecho a la intimidad y privacidad (Ley 31572, 2022).

- **Reglamento de la Ley 31572**

La norma tiene como propósito regular la aplicación de la Ley del Teletrabajo y posibilitar la empleabilidad de las personas vulnerables. Es así como en el D.S. N° 002-2023-TR, el MTPE (2023) abarcó de manera más específica la protección al

derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones, a través del artículo 9, por el cual delimita un poco más las facultades del empleador en relación con su función de supervisión y otorga valor a la opinión del trabajador haciendo necesaria su aceptación para que el empleador pueda acceder o disponer de su información personal (Ley 31572, 2022).

La norma plantea también que se modifique el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, con la finalidad de establecer sanciones para aquellos empleadores que vulneren los derechos a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos de carácter privado de los trabajadores sin su consentimiento.

- **Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas**

El documento proporciona orientación a las unidades de recursos humanos para la aplicación del teletrabajo, pues ofrece la información requerida para su ejecución en los plazos previstos, señala los derechos que le asisten al teletrabajador, como el derecho al respeto de su intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos personales, y tiene en cuenta la naturaleza del teletrabajo (Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir], 2023).

Tabla 1*Legislación extranjera*

Legislación extranjera			
España	Argentina	México	Brasil
<p>El teletrabajo en España es concebido como una subespecie del trabajo a distancia, el mismo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, implicando, además, la prestación de servicios con nuevas tecnologías. Se presenta en la actualidad el trabajo remoto y flexible, permitiendo que se ejecuten funciones en nuevos espacios diferentes al centro de trabajo. La figura del teletrabajo cobra auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles. De igual manera, se evidencia una disminución en los niveles de contaminación ante la ausencia de un número de desplazamientos, beneficiando esto al ambiente. (Disposición 11472, 2021).</p> <p>El Estatuto de los Trabajadores (2022), en su artículo 4, inciso 2, literal e, establece que debe existir un respeto a la intimidad de los trabajadores, teniendo en consideración la dignidad de la persona, protegiéndolo de las agresiones verbales, sexuales y cualquier forma de discriminación.</p>	<p>En la legislación argentina, desde el año 2020, se tiene a la Ley 27555 (2020), en la que se precisa el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. En dicha norma, el trabajo que adquiere la modalidad de teletrabajo gozará del derecho a la conexión digital, dando cierta especialidad en trato a los trabajadores con discapacidad. Hasta antes de la pandemia y de la creación de la norma aludida no se contaba con ningún instrumento jurídico que tipifique el teletrabajo, sino que se hablaba de la generalidad de las actividades; siendo una de ellas la que promulgó el Ministerio de Trabajo, el Manual de Buenas Prácticas mediante la Ley de contrato de trabajo N° 20744. Cabe precisar que la legislación argentina no contempló la modalidad de trabajo virtual; sin embargo, a raíz de la pandemia, como en la mayoría de las naciones, se vio obligada a realizar dicha incorporación, intentando sacar provecho de la situación y continuar generando ingresos tanto para el empleador como para el trabajador, para fines de subsistencia propia y familia. La Ley 27555 (2020), en su artículo 15, menciona que los sistemas de</p>	<p>En México, el teletrabajo es considerado como un trabajo a distancia, mediante el cual el empleador desarrolla determinadas actividades fuera de su centro laboral, o llamada también fuera de oficina, pero que realiza labores con base en el uso de la tecnología de información y comunicación. Tal modalidad laboral se encuentra dispuesta por el senado. De igual manera, esta modalidad de trabajo virtual se ha incrementado de manera numerable, a causa de la pandemia por la Covid-19; a razón de ello, las autoridades mexicanas se vieron obligadas a incorporar nuevas modalidades de vida a fin de proteger jurídicamente las actividades de los trabajadores (Excélsior, 2020). En la legislación mexicana, se han presentado ocho iniciativas de reformas normativas, las mismas que contienen la denominación teletrabajo. La mayoría de estas normas presentan elementos de sostenibilidad de convenios dirigidos a la relación laboral a distancia. Estos elementos se plantean como requisitos de exigencia, siendo uno de ellos el contar con medios tecnológicos para el desempeño del trabajo a distancia; de ser el caso, que no se cuente con los requeridos, en su mayoría, no se le</p>	<p>En Brasil, con la llegada de la Ley 12.551, se incorporó el trabajo a distancia. Más tarde con la Reforma Laboral del año 2017, se introdujo en la legislación brasileña el concepto de teletrabajo, añadiéndolo al artículo 75°, que define al teletrabajo como la prestación de servicios fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de nuevas tecnologías de información; por tanto, el trabajo externo del centro de labores no modifica el régimen de teletrabajo. Por tal motivo, debe establecerse un contrato que prevea la responsabilidad de la adquisición de bienes y servicios para que se realice el reembolso por los gastos domiciliarios extras (Gonzales, 2020).</p>

control que se encuentran orientados a proteger los recursos y propiedades del empleador tienen que contar con una participación sindical con la finalidad de proteger la intimidad de los trabajadores que se encuentran laborando en esta modalidad.

permite hacer trabajo a distancia a sus trabajadores (Excélsior, 2020). En la Ley Federal de Trabajo (2022), en su artículo 300-I, se establece que los mecanismos, sistemas operativos o cualquier otra tecnología que sean empleados para el resguardo del teletrabajo tienen que ser brindados con el objetivo de garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores. Asimismo, el artículo 330 - I de la Ley Federal del trabajo establece los límites y restricciones que el empleador tiene respecto a su facultad de supervisión del trabajo en modalidad no presencial, ya que se establece que este solo puede registrar y monitorear a través de mecanismos tecnológicos a su trabajador de forma que no se vulnere su derecho a la intimidad y se protejan sus datos personales. De ello se desprende que el empleador solo podrá acceder a los periféricos (cámara y micrófono) para supervisar al trabajador de forma excepcional o en el caso de que el tipo de actividad que desempeña así lo solicite.

Nota. En la tabla se representa el tratamiento jurídico del teletrabajo en el derecho comparado.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Métodos y alcance de la investigación

3.1.1. Nivel o alcance de la investigación

Por su parte, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que existen diferentes niveles de investigación que se pueden adoptar según el propósito y el alcance del estudio. Entre estos niveles se encuentran los siguientes: (a) el nivel exploratorio, que busca identificar problemas o áreas de interés para futuras investigaciones; (b) el nivel descriptivo, que pretende describir las características, atributos y particularidades de un fenómeno o una población; (c) el nivel relacional, que examina las relaciones entre variables o factores que influyen en un fenómeno; (d) el nivel explicativo, que intenta explicar las causas y los efectos de un fenómeno; (e) el nivel aplicativo, que aplica los conocimientos teóricos o empíricos a la solución de problemas prácticos; y (f) el nivel predictivo, que anticipa los posibles escenarios o resultados de un fenómeno.

En este sentido, el presente estudio se enmarca en el nivel descriptivo, ya que su objetivo es caracterizar las propiedades, peculiaridades y rasgos de un sujeto, objeto o situación que se somete a un análisis. Para ello, se realiza una evaluación y descripción concisa en el marco teórico, que permite considerar la doctrina nacional e internacional relevante en beneficio de la investigación.

3.2. Diseño de la investigación

3.2.1 Diseño de investigación jurídica descriptiva

El diseño se refiere a la planificación o estrategia concebida para obtener la información deseada. En el caso de esta investigación, el diseño utilizado es el fenomenológico, el cual, según Fuster (2019), se basa en el conjunto de experiencias con el objetivo de establecer una relación entre la subjetividad y objetividad, centrándose en la interpretación de los fenómenos que conforman la experiencia cotidiana sin extralimitarse de la realidad. En otras palabras,

busca comprender la realidad a partir de las experiencias para brindar certeza sobre el objeto de estudio. En este sentido, el diseño no experimental-descriptivo se implementará para analizar la protección de la privacidad e intimidad en el teletrabajo.

3.3. Participantes

En la investigación se contó con la participación de seis operadores jurídicos, abogados especialistas en materia laboral, sean estos de entidades públicas o privadas, que se encuentren ejerciendo funciones en la actualidad.

Tabla 2

Lista de entrevistados

N°	Nombres y apellidos	Profesión	Cargo
1	Félix Sacara Valenzuela	Abogado	Juez laboral
2	Jhon Kevin Enciso Ataurima	Abogado	Abogado laboralista
3	Roque Jesús Montero Huamaní	Abogado	Abogado laboralista
4	José Carlos Oré Fernández	Abogado	Abogado laboralista
5	Manuel Callupe Gutiérrez	Abogado	Abogado laboralista
6	Richard Almonacid Zamudio	Abogado	Abogado laboralista

Nota. Tabla que evidencia los datos principales de la muestra de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), se entiende por técnicas a un conjunto de procedimientos encaminados a obtener un objetivo planteado, recolectando toda la información necesaria para la investigación en desarrollo. Estas técnicas se utilizan de principio a fin durante la investigación, con el propósito de recopilar toda la información que sea relevante para el estudio. De esta forma, para la investigación realizada, se utilizó la técnica de la entrevista, que fue aplicada a los participantes descritos en el párrafo precedente, y se empleó como instrumento de recolección de datos la guía de entrevista.

3.5. Procedimiento

El procedimiento que se empleó para la aplicación de este instrumento fue la técnica de la entrevista no estructurada, donde se formulan preguntas abiertas que permiten al investigador conocer a detalle los comportamientos y actitudes de los involucrados. De esta manera se busca entender cuáles fueron las experiencias, para así identificar las características relevantes que podrían ser reveladas mediante el empleo de encuestas. Su desarrollo se explica a continuación.

Para lograr los objetivos propuestos en la investigación, se recaudará información del instrumento guía de entrevista, que ayudará a resolver cada uno de los objetivos del estudio. Además, la aplicación del instrumento se realizó por aplicativos webs, como Google Meet, Zoom, WhatsApp, entre otros, con el objetivo de disponer de las grabaciones de las reuniones y facilitar la transcripción, que fue analizada e interpretada.

3.6. Rigor científico

Según Hernández y Mendoza (2018), el rigor científico de un trabajo de investigación cualitativo se estima de acuerdo con la dependencia, la credibilidad, la auditabilidad y su transferibilidad. La dependencia radica en la solidez del estudio debido al empleo de fuentes fiables. La credibilidad se demuestra con la correlación de los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos. La auditabilidad se debe a que la información obtenida de diversas fuentes es presentada en la investigación de forma neutral. Transferibilidad, porque al concluir la investigación podrá ser aprovechada por otros investigadores que estudien el mismo tema o similares.

3.7. Método de análisis de datos

La investigación tiene un enfoque cualitativo, se analizaron los datos de la categorización respecto a la problemática; la entrevista se realizó a los participantes mediante medios digitales con el objetivo de facilitar al entrevistado el instrumento. Posteriormente, la

entrevista fue transcrita con el propósito de analizar e interpretar la información recolectada y plasmarla en la investigación.

En relación con el análisis de la información recolectada, fueron empleados códigos que permiten individualizar la información brindada por los entrevistados. Finalmente, se interpretó la información y se emitió una conclusión por cada objetivo propuesto.

3.8. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se realizó siguiendo los lineamientos establecidos por la Universidad Continental en torno a la propiedad intelectual, derechos de autor y antecedentes de investigación, y demás formatos. Asimismo, se tomaron en consideración las distintas bases de investigación científica en el conjunto de los repositorios institucionales, empleando citas y parafraseo, lo cual se podrá observar en el reporte Turnitin, cumpliendo además con los principios que se reseñan a continuación.

El principio de beneficencia, por el cual el investigador tiene el deber de proteger y no perjudicar de manera alguna a los participantes. Asimismo, de garantizar el bienestar físico, psicológico y social. El principio de la no maleficencia, según el cual el investigador está obligado a reducir el menoscabo que podría sufrir el participante (Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética, 2021).

De acuerdo con Prats et al. (2016), el principio de autonomía se orienta al respeto que se debe a cada uno de los participantes, considerando que cada uno de ellos deberán disfrutar de un trato digno, como individuos autónomos, por lo cual tienen plena libertad de expresar sus opiniones y elecciones, las cuales deberán ser respetadas por el investigador.

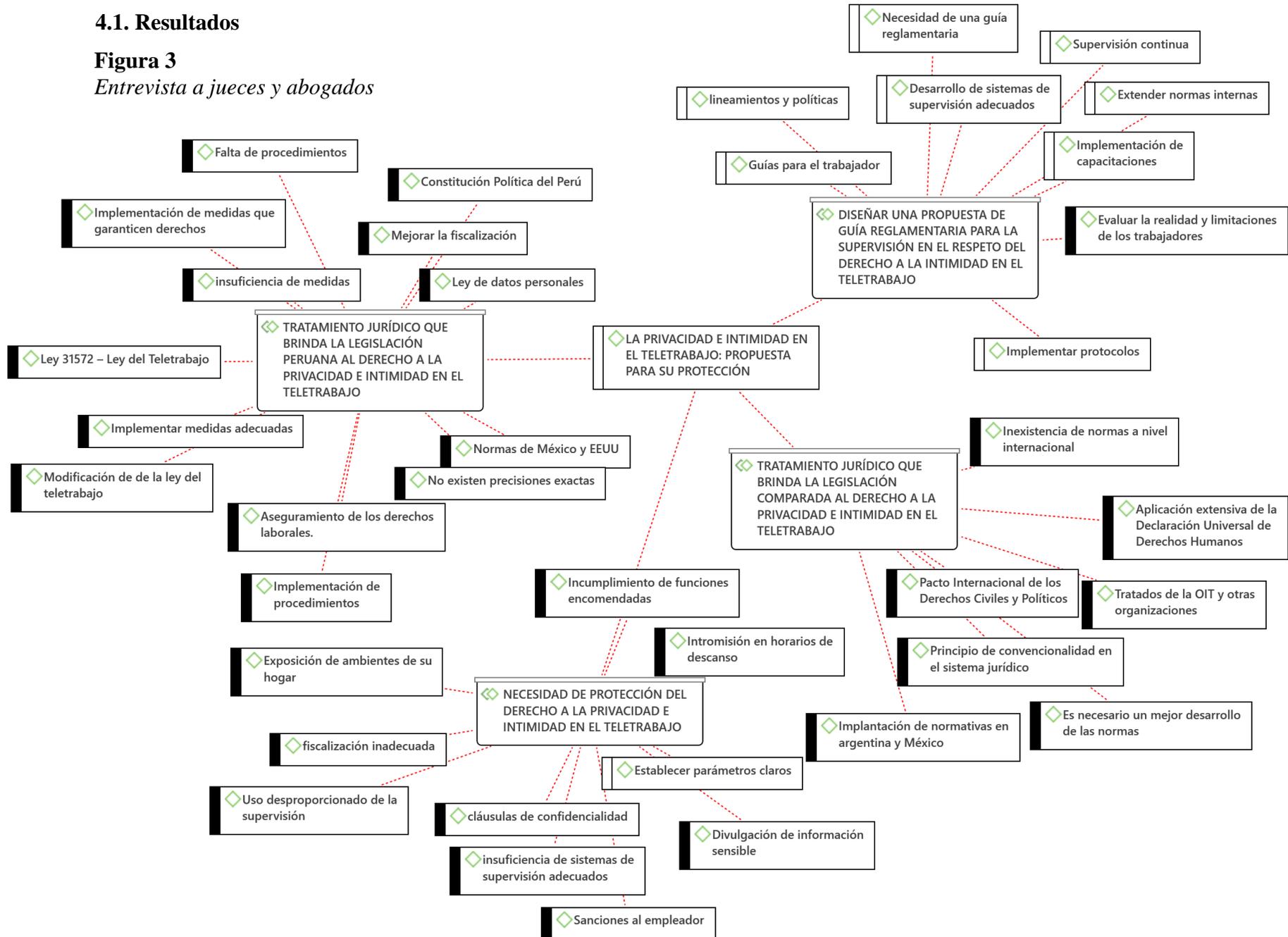
Por último, sobre el principio de justicia, de acuerdo con D. Álvarez (2018), tiene como propósito evitar poner en situación de riesgo a una persona o grupo para beneficio de otro. Por lo que la recolección y selección de participantes debe hacerse manteniendo un criterio equitativo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Figura 3

Entrevista a jueces y abogados



Los participantes brindaron sus conocimientos para la aplicación del instrumento. Participaron un juez laboralista y cinco abogados laboralistas. Se coordinó con cada uno de los participantes una reunión de 30 minutos de duración con la finalidad de verificar la viabilidad del instrumento, en la cual se realizaron 12 preguntas. Los aportes obtenidos se reseñan a continuación.

En relación con el objetivo general, sobre la necesidad de analizar la protección al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo, la Figura 3 evidencia que en la acelerada implementación del teletrabajo, que surgió como alternativa que permitiría a las empresas cumplir con las exigencias del mercado, presenta deficiencias en su aplicación que ameritan ser atendidas de forma inmediata con el propósito de hacer más viable la aplicación de esta nueva modalidad y mantenerla como una alternativa a futuro. Entre estas deficiencias se observó la vulneración del horario laboral, en el sentido de que muchas empresas que se encontraban paralizadas a causa de la pandemia han retomado sus actividades, y en su afán de cumplir con los requerimientos de sus clientes han incrementado de forma desmedida la carga laboral a sus trabajadores, quienes al encontrarse trabajando desde casa se ven obligados a atender a sus empleadores inclusive fuera del horario laboral, que se inmiscuyen en espacios de tiempo que el trabajador dedica a su familia.

Otro problema común que se pudo identificar es la exposición de los ambientes del hogar. Esta situación afecta la producción de los trabajadores, quienes luego son sometidos a evaluaciones de productividad que muchas veces no contemplan las limitaciones que enfrentan sus empleados o el respeto de sus espacios privados e íntimos dentro del hogar. Estas circunstancias, junto a otras, evidencian la existencia de una necesidad real de protección al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.

En relación con lo anterior, los entrevistados consideraron que la implementación de sistemas de supervisión que tomen en cuenta la protección de la información privada del

teletrabajador ayudaría a prevenir la transgresión a los derechos de privacidad e intimidad en el teletrabajo, de manera que la aplicación de esta modalidad no significaría una intromisión en la privacidad de los trabajadores. Asimismo, se deberían establecer parámetros más claros en relación con las facultades que disponen los empleadores para supervisar el desempeño de los trabajadores. Por su parte, es importante que el Estado supervise la adopción de esta nueva modalidad, con la finalidad de que no existan excusas para vulnerar los derechos laborales y personales de los trabajadores, como el respeto al horario laboral, el respeto a la privacidad e intimidad o divulgar información que podría ser sensible para el trabajador por estar vinculada a los derechos ya mencionados, que podría ocurrir por la revelación de imágenes que revelen alguna parte de su cuerpo, registros de video o audio en los que el trabajador exponga ideas que no son aceptadas por un sector mayoritario de la sociedad.

Para dar respuesta al primer objetivo específico, sobre el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo, la Figura 3 permite apreciar que en la actualidad la normativa y la experiencia que se tiene sobre el teletrabajo es escasa. Actualmente, el teletrabajo se encuentra normado a través de la Ley 31572, promulgada el 11 de setiembre de 2022, y con la cual se deroga la Ley 30036, promulgada el 4 de junio de 2013. En ella se busca incorporar el teletrabajo como una modalidad de trabajo, con el propósito de adaptar el sistema laboral a las nuevas tendencias. Sin embargo, la norma muestra falencias sobre todo al delimitar las facultades que disponen los empleadores para ejercer la supervisión sobre sus empleados. Si bien la norma establece el derecho a resguardar la privacidad de las comunicaciones e información de sus trabajadores, no toma en cuenta que existen otros espacios en los que se expone la privacidad del trabajador.

La norma no prevé las implicancias relacionadas con la privacidad e intimidad de los trabajadores, quienes han trasladado sus labores a los ambientes de su hogar. Asimismo, no es precisa respecto a la responsabilidad que tiene que asumir el empleador o las sanciones a las

que este se haría acreedor, por no contar con un sistema adecuado de ciberseguridad, pues el manejo de información fuera de los ambientes del trabajo y en muchos casos el uso de equipos tecnológicos inadecuados incrementan significativamente el riesgo de sufrir ataques cibernéticos, donde no solo estaría expuesta la información que el trabajador dispone de la empresa sino también su información personal. No se puede negar que el derecho a la privacidad e intimidad se encuentra amparado en la Constitución; sin embargo, es necesario que la norma verse con mayor detenimiento sobre estos temas de fundamental importancia.

En relación con el segundo objetivo específico sobre el tratamiento que brinda la legislación comparada al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo, de la Figura 3 se interpreta que en la actualidad no existen aún dispositivos jurídicos que regulen en específico estos derechos, si bien en algunos países como México y Argentina han avanzado en la regulación del teletrabajo. Por otro lado, para la protección de los derechos a la privacidad e intimidad, podría abordarse desde otra perspectiva en el sentido de que en el sistema jurídico peruano se aplica el mecanismo del control de convencionalidad por el cual el Estado peruano debe adecuar su normativa al derecho internacional en el marco de los tratados suscritos; por tanto, podría hablarse de la aplicación extensiva de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 12 reconoce el derecho a la privacidad de las personas. En ese sentido, los participantes manifestaron que como parte de las medidas que se deberían implementar para mejorar la regulación de estos derechos estaría, en primer lugar, capacitar a los operadores de justicia sobre la aplicación de esta nueva modalidad de trabajo y sus implicancias; por otro lado, realizar cambios a la norma que involucren límites a las facultades de los empleadores en relación con los alcances de su supervisión como medida de protección de los derechos de los trabajadores.

Finalmente, sobre el tercer objetivo específico de diseñar una propuesta de guía reglamentaria para la supervisión en el respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo, la

Figura 1 brinda como respuesta que hay una necesidad imperiosa por la elaboración de una guía reglamentaria, que garantice la aplicación adecuada de la norma del teletrabajo, de los derechos a la desconexión digital, el descanso y demás derechos laborales bajo el nuevo contexto de esta nueva modalidad de trabajo; así como la implementación de equipos tecnológicos que sean adecuados y seguros, de sistemas de supervisión óptimos y que consideren las limitaciones y eviten la intromisión en los espacios privados de los trabajadores; de guías, para que los trabajadores no realicen acciones que pongan en riesgo su privacidad; de contratos claros, cuyas cláusulas establezcan límites entre trabajadores y empleadores respecto de la información sensible que comparten y aseguren la confidencialidad de aquellos que cuenten con acceso a la información recopilada durante el procedimiento de supervisión.

4.2. Discusión

En el presente apartado se desarrollará la discusión de los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la guía de la entrevista de forma clara y ordenada.

Respecto al objetivo general, dirigido a analizar la necesidad de protección del derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo, se puede advertir de las respuestas obtenidas de las preguntas 1, 2 y 3 lo siguiente:

1. Los participantes han expresado que la adopción de esta nueva modalidad de trabajo involucra desafíos tecnológicos, organizacionales, logísticos y normativos, cuya implementación se encuentra aún en proceso, lo cual ha creado un ambiente en el que el trabajador, con la finalidad de conservar su puesto laboral, se ha visto obligado a asumir riesgos relacionados con sus derechos a la privacidad e intimidad. Al respecto, Doumet y Méndez (2020), en su investigación, refirieron que si bien el teletrabajo es una herramienta que acarrea grandes beneficios, es común que la poca experiencia de los empleadores conlleve el acometimiento de excesos por parte de estos hacia sus trabajadores.
2. Se debe tener presente, en el caso del teletrabajo, que los derechos a la intimidad y a la privacidad se encuentran íntimamente relacionados con la protección de datos personales, pues la situación en la que se podría producir la contravención de estos derechos sería durante el ejercicio de las facultades de supervisión del empleador, que a través de medios digitales se involucra en la esfera privada del trabajador. Sin embargo, el tratamiento de los datos personales y protección no solo radica en la posibilidad de que determinada información sea divulgada, sino que, además, estos trabajadores se vean afectados por la revelación de ideas o convicciones personales, por revelaciones de su vida afectiva, de sus afecciones físicas o mentales, de hechos o sucesos del pasado vinculados al ámbito personal o familiar, la revelación de

comportamientos que podrían afectar la estima social o la revelación por actos fortuitos de ciertas partes del cuerpo habitualmente cubiertas. En ese sentido, se puede advertir que los riesgos relacionados con la privacidad e intimidad del trabajador están ligados a la limitada capacidad que tienen las empresas para adaptar sus sistemas de trabajo a esta nueva modalidad, situación que se agrava con la escasa regulación que existe sobre la materia.

3. Conforme con las respuestas brindadas por los participantes, las formas en las que se podrían proteger o asegurar los derechos a la privacidad e intimidad serían a través de la protección o una mejor regulación de los derechos laborales y personales de los trabajadores, la implementación de sistemas informáticos de seguridad y el establecimiento de procedimientos de supervisión adecuados, claros y coherentes. En relación con ello, Cavero (2019) concluyó que les corresponde a los empleadores usar métodos de control proporcionados y equilibrados, que tiendan a ser menos invasivos. Al respecto, debido a que el empleador dispone de mayores capacidades para involucrarse en los aspectos personales de sus trabajadores es importante establecer herramientas que limiten sus capacidades y protejan la intimidad de los empleados.
4. Los participantes han manifestado a través de sus respuestas que hay una gran variedad de actos que podrían amenazar la intimidad y privacidad de los trabajadores, entre los que destacan el empleo de dispositivos no autorizados por el empleador, la realización de actividades ajenas al trabajo durante el horario laboral, la transgresión por parte de los empleadores al horario laboral y la falta de normas de supervisión adecuadas. En ese sentido, R. Fernández (2022) manifestó la necesidad de plantear políticas claras sobre los derechos de los trabajadores y sus obligaciones. Resalta además que se tiene que proteger el derecho al descanso, por

lo que se debe evitar la intromisión del empleador dentro de esos horarios. Tomando en cuenta todo lo desarrollado, se puede observar que existen acciones de distinta naturaleza que ponen en riesgo el derecho a la intimidad y privacidad, cuya responsabilidad podría recaer tanto en el trabajador como en el empleador; por tanto, ameritan ser atendidas para evitar que se sigan vulnerando los derechos de los trabajadores.

En relación con el objetivo específico 1, sobre identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo, se advierte de las respuestas obtenidas de las preguntas 4, 5, 6 y 7 lo siguiente:

1. Los participantes manifestaron que se tiene una información poco detallada de las normas nacionales o supranacionales que regulen en específico la protección de los derechos a la privacidad e intimidad en el teletrabajo; sin embargo, conocían de forma general que en otros países como Estados Unidos y México se habían dado avances normativos sobre la materia. Asimismo, coincidieron algunos que para derechos de esta naturaleza podrían aplicarse algunas normas supranacionales como el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. En esa línea, Mendoza (2021), en su investigación, aseveró que la responsabilidad de los excesos o incertidumbres que se vierten sobre esta norma no recaería sobre los empleadores, sino sobre los legisladores, que tienen el deber de corregir las omisiones de la norma que produzcan la lesión de los derechos de las partes. Se aprecia entonces que la falta de normativas nacionales es consecuencia de la desidia de los legisladores.
2. En sus respuestas, los participantes expresaron que no conocían ninguna medida que haya sido adoptada con la finalidad de proteger los derechos a la intimidad y privacidad de los trabajadores. Sin embargo, recomendaron implementar reformas en la actual norma del teletrabajo, a fin de que se disponga la obligatoriedad de

establecer adecuados sistemas de seguridad informática y se refuerce el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. A este respecto, Rojas (2019), en su investigación, concluyó que aunque no existe una postura clara de la naturaleza jurídica del teletrabajo, en la práctica se ha optado por considerarla una especie de trabajo a distancia y, por lo tanto, en él se deben aplicar las mismas normas laborales, civiles y comerciales.

De ello, se puede comprender que, si bien el Estado peruano no ha tomado medidas suficientes para proteger los derechos antes mencionados, eso no ameritaría que exista una intención de vulnerarlos, dado que actualmente existen normativas que regulan el trabajo presencial y otras que pueden aplicarse de manera supletoria, y por tanto evitar su transgresión.

3. Los entrevistados manifestaron que no han sido suficientes las medidas adoptadas por el Estado peruano para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores a la intimidad y privacidad, en tanto la norma no ha previsto desarrollar de manera más extensa el tema de la ciberseguridad y tampoco se ha dispuesto que las entidades estatales establezcan medidas que aseguren el cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran trabajando bajo esta modalidad. Por tanto, merece que se realice una revisión de la norma del teletrabajo. En relación con ello, J. Fernández (2019) concluyó que cuando el trabajador realiza labores fuera del área de control del empleador, no existe un convenio colectivo o un marco legal suficiente que garantice el respeto de los derechos laborales. Con base en ello, se puede deducir que es necesario que el Estado peruano proponga las **medidas necesarias**, como guías para la ejecución de la supervisión por parte de los empleadores, y capacitaciones que instruyan a los empleadores y trabajadores sobre los riesgos de la vulneración de los derechos a la privacidad en el teletrabajo.

En sus respuestas, los entrevistados sugirieron como medidas que podrían implementarse a nivel estatal o directamente en el centro de trabajo para la protección del derecho a la privacidad e intimidad en la modalidad de trabajo remoto, el empleo de recursos tecnológicos y la adopción de políticas y programas de ciberseguridad. Asimismo, consideraron necesario que el Estado elabore guías o establezca parámetros que limiten las acciones del empleador. En esta línea, Doumet y Méndez (2020) resaltaron la necesidad de establecer políticas para la protección del derecho de los trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad. De lo expuesto, se aprecia que existe incertidumbre en relación con aquellos aspectos que la norma no ha contemplado, por lo que le corresponde al Estado plantear medidas que atiendan esta necesidad.

Sobre el objetivo específico 2, identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo, las respuestas obtenidas de las preguntas 8 y 9 denotaron lo siguiente:

1. Los participantes expresaron que en casos como este se podría realizar la aplicación extensiva de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Al respecto, Mendoza (2021), en su investigación, refirió que el derecho a la intimidad se relaciona con el derecho a la vida, la dignidad y la libertad; por tanto, merece una protección privilegiada. Bajo esa perspectiva se puede deducir que los derechos antes mencionados forman parte de los derechos fundamentales, indistintamente del ámbito en el que se desarrollen, pues estarían protegidos por todos los tratados suscritos que versen sobre la materia.
2. Los participantes manifestaron que en su experiencia, la legislación nacional de protección al derecho a la privacidad e intimidad se alinea con las normativas internacionales, dado que en el sistema jurídico peruano se aplica el principio de control de convencionalidad, que implica la obligación de adecuar la normativa a

los convenios internacionales sobre derechos humanos. Mendoza (2021) presentó una perspectiva divergente al argumentar que existen situaciones vinculadas al trabajo remoto que pueden vulnerar el derecho a la privacidad, como es el uso de sistemas de videovigilancia; por tanto, le correspondería al legislador corregir esa ausencia de criterios en la normativa que rige esa modalidad de trabajo. Sería necesario que la norma incorpore las recomendaciones realizadas por la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, y establezca el compromiso del Estado de otorgar a las autoridades administrativas encargadas de la supervisión y protección de los derechos laborales mayores facultades para ejercer una supervisión más rigurosa sobre las empresas que opten por esta modalidad de trabajo. Asimismo, la normativa debería contemplar lo planteado en la Ley Protección de Datos Personales (Ley 29733), que regula el manejo de la información personal que, en aplicación del teletrabajo estaría en manos de los empleadores.

3. Al respecto, se observa que el criterio general aplicado en el sistema jurídico peruano es la protección de los derechos fundamentales, conforme así lo exigen los tratados y la comunidad internacional. Se debe tomar en cuenta que La ley del Teletrabajo y su Reglamento han establecido que los empleadores en ejercicio de sus facultades de supervisión deben respetar los derechos a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones, por lo cual se encuentran prohibidos de acceder por medio digitales a documentos u otra información sin previa autorización de los trabajadores, realizar capacitaciones y/o grabaciones de imagen o vox sin consentimiento expreso del teletrabajador, ingresar a la residencia del trabajador sin previa autorización, e implementar cualquier otro mecanismo que afecte los derechos del trabajador.

Por otro lado, la norma establece que como parte de las capacitaciones se trate la materia de protección de datos personales, y que, en el caso del teletrabajo en el sector público, le corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) brindar guías para la aplicación de esta modalidad de trabajo, dado que es la Presidencia del Consejo de Ministros la encargada de dictar directivas en distintas materias, entre las cuales se encuentra la gobernanza de datos. Sin embargo, estas últimas disposiciones solo están previstas para el sector público, no se ha procurado brindar un soporte similar para el sector privado. Debe resaltarse que si bien la Ley de datos personales establece la obligación de implementar determinados procedimientos relacionados con el tratamiento, gestión y seguridad de datos personales, esta norma exige cierto grado de especialización sobre esta actividad; sin embargo, con la entrada en vigencia de la norma del teletrabajo se admite que su aplicación se dé en todo tipo de empresas sin importar su tamaño o capacidad, lo cual significa que podría ser aplicada por pequeñas empresas que no han tenido ninguna experiencia en el tratamiento de datos personales, por lo que podría verse incrementado el riesgo de caer en ciertos abusos o cometer errores durante el ejercicio de su facultad de supervisión y que podrían vulnerar los derechos a la privacidad e intimidad de los teletrabajadores. Este tipo de situaciones ya han podido ser observadas durante la implementación del trabajo remoto, periodo en el cual fue divulgada, a través de redes, toda clase de información privada que se encontraba en muchos de los casos en poder del empleador (como videos, fotos, audios de incidentes ocurridos durante el trabajo remoto), que expuso y afectó la dignidad de las personas. Es por ello que le corresponde al legislador modificar la norma con la finalidad de adaptarla a las nuevas circunstancias como exigir al empleador contar con reglamentos o manuales sobre la gestión de información

registrada a raíz de la supervisión realizada en los domicilios de los trabajadores, para establecer protocolos que aseguren el manejo y protección de la información privada e íntima de los trabajadores, y una vez finalizada la supervisión al trabajador, se emitirá un informe que solo contendrá información relevante para su evaluación. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una copia del informe.

Finalmente, sobre el objetivo 3, diseñar una propuesta de guía reglamentaria para la supervisión en el respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo, las respuestas obtenidas de las preguntas 10, 11 y 12 revelaron lo siguiente:

1. Los entrevistados manifestaron que sobre la base de sus experiencias consideran necesaria la implementación de una guía reglamentaria para la supervisión con respeto de los derechos a la intimidad y privacidad en el teletrabajo. Expresaron, además, que esta guía debería estar orientada a limitar las facultades de supervisión del empleador, la exigencia de implementar capacitaciones para trabajadores y empleadores sobre las implicancias de los derechos, y establecer la obligación del trabajador de colaborar con la protección de sus derechos. En esa línea, Cavero (2019) indicó que es necesario que el empleador encuentre medios menos invasivos al ejercer el control y supervisión sobre los trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad. De lo expuesto, se ha podido identificar que los participantes coinciden en la necesidad de una guía reglamentaria que ponga límites a la supervisión del empleador sobre sus trabajadores tomando en cuenta las características de esta nueva modalidad. Estos límites se materializan a través de las pautas, reglas y procedimientos relacionados con la ejecución de la supervisión de los teletrabajadores y que podrían contener o registrar información de índole privada o relacionada con su entorno familiar.

2. Los entrevistados expresaron que como criterios para la guía reglamentaria de supervisión consideraban necesario que se asegure la protección del horario laboral, la obligación de implementar equipos tecnológicos adecuados, como puertos de conexión seguros o el uso de *software* que cumpla con ISOS de ciberseguridad; el desarrollo de sistemas de supervisión que respeten los derechos de los teletrabajadores, y garantizar la desconexión y el descanso. Pérez (2021) expuso que debido a que estos derechos implican una limitación para el poder de dirección del empleador, es importante que no se establezcan medidas innecesarias. Cabe resaltar que la implementación de cualquier reglamento o normativa o disposición legal que regule las relaciones laborales representa limitaciones para el poder de dirección de los empleadores; sin embargo, estas medidas no deben ser tomadas como acciones negativas, elaboradas para afectar el normal desarrollo de las actividades de las empresas, sino que es deber del Estado velar por generar un equilibrio en las relaciones laborales, en las cuales son los empleadores los que tienen mayor ventaja sobre los trabajadores. En ese sentido, resulta pertinente la implementación de una guía reglamentaria para la supervisión de la protección del derecho a la intimidad en el teletrabajo, que por su carácter no obligatorio evita la colisión de los derechos de los teletrabajadores con el poder de dirección del empleador. Esta guía no prohíbe de ninguna manera que el empleador ejerza sus facultades de supervisión ni se busca volver inviable su aplicación; por el contrario, lo que busca es reducir el riesgo de posibles conflictos laborales por las posibles vulneraciones que se produzcan a los derechos de los trabajadores por un manejo inadecuado de la información recopilada durante la supervisión en el teletrabajo.
3. Los entrevistados expresaron que consideraban necesario regular la supervisión en el centro de trabajo en beneficio del respeto a la intimidad en el teletrabajo a través

de protocolos para supervisores y trabajadores, que deberán ser comunicados antes de establecer el vínculo laboral. Asimismo, los participantes resaltaron que estos mecanismos podrían evitar contingencias y sanciones a futuro por parte de entidades fiscalizadoras del Estado. En ese sentido, J. Fernández (2019), en su investigación, concluyó que la fiscalización del trabajo remoto ejercida por el empleador no puede restringir los derechos a la privacidad e intimidad de sus trabajadores; por tanto, debe buscar la manera de ejercer sus pretensiones con la protección de estos derechos. En consecuencia, se deduce que existe una justificada necesidad de regular las acciones de supervisión de los empleadores, quienes en adelante tendrán un mayor acceso a la privacidad de sus trabajadores; situación que incrementa el riesgo de que se cometan excesos si no se procura una regulación adecuada que exija a los empleadores transparentar y definir el manejo y destino de la información registrada.

CONCLUSIONES

1. La adopción del teletrabajo enfrenta muchos obstáculos que aún no se han logrado superar, los cuales, sin importar su naturaleza, significan un sacrificio por parte de los trabajadores, que en adelante deberán asumir mayores riesgos en relación con la protección de su privacidad. Esta frágil situación de desventaja se agrava en un contexto en el que la norma que rige esta modalidad de trabajo no ha previsto establecer límites al rol de supervisión del empleador, dejando abierta la posibilidad de que se comenten excesos.
2. En la actualidad, la Ley del Teletrabajo (Ley 31572, 2022) es insuficiente frente a los diversos escenarios surgidos a raíz de su aplicación. Por tanto, es responsabilidad del legislador realizar las adecuaciones correspondientes a la norma, sobre todo al exigir al empleador la implementación de reglamentos o manuales que incorporen procedimientos sobre el manejo y destino de la información obtenida durante la supervisión del teletrabajador, con la finalidad de regular adecuadamente las relaciones entre trabajador y empleador, que enfrenta la protección de los derechos a la protección de la privacidad e intimidad del trabajador y el poder de dirección del empleador.
3. En la actualidad, las legislaciones internacionales tienen criterios muy diversos en relación con la protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores que laboran en la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, al formar estos derechos parte de los derechos fundamentales, su regulación se encuentra recogida por los distintos tratados que protegen estos derechos y, por lo tanto, todos los países que los hayan suscrito, incluyendo el Perú, se encuentran obligados a adecuar su normativa en respeto a los derechos humanos y a los principios de legalidad, consentimiento, finalidad, seguridad y disposición del recurso, los cuales se encuentran recogidos en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 29733, 2011).

4. Se elaboró una propuesta de guía reglamentaria para la supervisión en el respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo, que permitirá establecer límites al rol de supervisión del empleador sobre aquellos trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad. Además, la guía establece roles que ayudarán a reducir las posibles discrepancias entre empleadores y trabajadores. La guía servirá para instruir a trabajadores y empleadores, y para mejorar sus relaciones laborales en el ámbito del teletrabajo. La propuesta realizada contiene dentro de la exposición de motivos, las fuentes normativas que sirvieron para su elaboración, así como su contexto con base en el derecho blando o *soft law*.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado peruano, a través del Poder Legislativo, subsanar las omisiones presentes en la norma, implementando como una de las obligaciones del empleador contar con reglamentos o manuales para el tratamiento de la información recogida en ejercicio de la supervisión en el teletrabajo, o adecuar los procedimientos de supervisión que tuvieran, con el propósito de asegurar la protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los teletrabajadores.
2. Se recomienda complementar la norma a través de reglamentos o guías que establezcan procedimientos sobre el manejo y destino de la información recopilada en el ejercicio de la supervisión del teletrabajo, asegurando el respeto a la protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores. De esta manera, el empleador se vería obligado a establecer un procedimiento claro y transparente que permita al trabajador conocer el tratamiento y el destino de la información recogida durante la supervisión. Así también, el trabajador dispondría de un medio adecuado para ejercer sus derechos en protección de sus datos personales.
3. Se sugiere incluir los criterios establecidos en los tratados internacionales en los cuales la modalidad del teletrabajo se ha implementado con anterioridad a la publicación de la norma peruana. Tal es el caso de México y Argentina, que presentan innovaciones que la normativa peruana no ha contemplado, como la participación sindical en beneficio de la protección de los derechos a la intimidad de los trabajadores y la delimitación de las facultades que dispone el empleador en el ejercicio de la supervisión.
4. Se recomienda incluir dentro de los manuales o reglamentos de supervisión, los criterios contemplados en el proyecto de guía que fue elaborado para el presente trabajo de

investigación, que permitirá establecer límites y roles para empleadores y trabajadores, a fin de hacer posible una mayor protección de los derechos a la privacidad e intimidad.

REFERENCIAS

- Agencia Española de Protección de Datos. (2018). *Recomendaciones para proteger los datos personales en situaciones de movilidad y teletrabajo* [Nota técnica]. Madrid: Autor. <https://www.aepd.es/es/documento/nota-tecnica-protger-datos-teletrabajo.pdf>
- Agencia Española de Protección de Datos. (2021). *La protección de datos en las relaciones laborales*. Madrid: Autor. <https://bit.ly/3ZaroOJ>
- Alvarez, A. (2020). *Justificación de la investigación* [Nota académica, Universidad de Lima]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Álvarez, D. (2018). Privacidad en línea en la jurisprudencia constitucional chilena. *Revista de Derecho Público*, (89), 11-32. <https://doi.org/10.5354/0719-5249.2018.52027>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Redipe*, 7(2), 122-149. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2023). *Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas*. Lima: Autor. <https://acortar.link/NrZUGH>
- Baño, A., & Reyes, J. (julio-diciembre de 2020). Vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar en las redes sociales. *Crítica y Derecho*, 1(1), 49-60. <https://doi.org/10.29166/criticayderecho.v1i1.2447>
- Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (enero-marzo de 2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Cartmil, C. (28 de mayo de 2020). New survey shows 87% of staff wish to work from home in post lockdown world. *News Letter*. <https://www.newsletter.co.uk/business/new-survey-shows-87-of-staff-wish-to-work-from-home-in-post-lockdown-world-2864590>
- Castaño, D., & Cedeño, J. (2021). *Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho comparado español y francés* [Trabajo de grado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/8921>
- Cavero, C. (2019). *Intimidación, protección de datos y garantías digitales en el ámbito laboral* [Trabajo fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/11531/29165>
- Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética. (2021). Principios generales de ética. *Universidad de Chile*. <https://uchile.cl/u76256>

- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M. & Cuba, L. (setiembre de 2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del Covid-19. *Review Of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Constitución Política del Perú. (2016). 11a ed. Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <https://bit.ly/3CjJSD6>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. Presidencia de la República del Perú (15 de marzo de 2020). <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Decreto de Urgencia N° 055-2021. Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones. Presidencia de la República del Perú (24 de junio de 2021). <https://bit.ly/3fsyIm9>
- Decreto de Urgencia N° 078-2020. Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 en el sector público. Presidencia de la República (2 de julio de 2020). <https://bit.ly/3RgIAN7>
- Decreto de Urgencia N° 115-2021. Decreto de urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505. Presidencia de la República (29 de diciembre de 2021). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2026383-6>
- Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023). <https://bit.ly/3Yf4R1j>
- De Lama, M. (2020). Algunos apuntes en relación con la labor de la inspección de trabajo durante el estado de emergencia por el Covid-19. *Laborem*, (23), 125-138. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-8-1.pdf>
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84. <http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/34>
- De Torres, M. (julio-diciembre de 2018). Información genética y derecho a la intimidad. *CES Derecho*, 9(2), 208-236. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.3>
- Disposición 11472. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado* (España). <https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11472.pdf>
- Doumet, G., & Méndez, Y. (2020). *Teletrabajo: regreso a la esclavitud laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3DXCxdC>

- Durán, L. (8 de diciembre de 2015). Apuntes sobre el fenómeno del soft law en relación a los sistemas jurídicos. *IUS 360*. <https://ius360.com/apuntes-sobre-el-fenomeno-del-soft-law-en-relacion-los-sistemas-juridicos/>
- Espinola, L. (2020). *La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55376>
- Espinoza, C. (14 de mayo de 2021). El trabajo remoto. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/120698>
- Fernández, J. (2019). *La fiscalización en el teletrabajo* [Trabajo de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15990>
- Fernández, M. (enero-marzo de 2021). El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 377-409. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/957
- Fernández, R. (2022). *El derecho a la desconexión frente al teletrabajo emergente en tiempos de pandemia en Ecuador* [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3rg0Co5>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Figuroa, H. (16 de agosto de 2020). Ante Covid-19, habrá ley sobre el trabajo a distancia. *Excelsior*. <https://www.excelsior.com.mx/nacional/ante-covid-19-habra-ley-sobre-el-trabajo-a-distancia/1400062>
- Fuster, D. (enero-abril de 2019). Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-215. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Huancayo: Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- García, M., Medina, I., & Romero, M. (2021). *Derechos y beneficios del teletrabajo en el régimen laboral del Perú, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Las Américas]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1730>
- Gonzalez, G. (2021). Pandemia y teletrabajo en Brasil. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, (3), 152-158. [https://doi.org/10.37767/2362-3845\(2019\)010](https://doi.org/10.37767/2362-3845(2019)010)
- Guabloche, J., & Gutiérrez, A. (setiembre de 2021). La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú. *Moneda*, (187), 37-42. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://bit.ly/36J728p>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Ley Federal del Trabajo [Última reforma]. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (2022). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley 27555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Congreso Argentino (2020). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020_ley27555_arg.pdf
- Ley 29733. Ley de Protección de Datos Personales. Congreso de la República del Perú (2011). <https://bit.ly/3lvH5kr>
- Ley 30036. Ley que regula el Teletrabajo. Congreso de la República del Perú (2013).
- Ley 31572. Ley del Teletrabajo. Congreso de la República del Perú (2022). <https://bit.ly/3xIP0gD>
- Mendoza, R. (2021). *Criterios de fiscalización del empleador para sus teletrabajadores en el Estado peruano* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4257>
- Messenger, J., Vadkerti, Z., & Uherezky, A. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella: guía práctica*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3LXi1eX>
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. Gobierno de España. (2022). *Estatuto de los trabajadores*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2023-139
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (26 de marzo de 2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Lima: Autor. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE). (2022). *Informe trimestral del mercado laboral: situación del empleo 2022 Trimestre I*. Lima: Autor. <https://bit.ly/3NVKrXJ>
- Moreno, E., Alfonso, Y., & Peña, W. (2018). *El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía Colvatel S.A.* [Trabajo de grado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/8345>
- Moreno, M. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia. *Temas Laborales*, (115), 193-219. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3936390>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Olivos, M. (2020). El derecho a la protección de datos personales en el Perú: 27 años desde su incorporación en la Constitución Política de 1993. *IUS*, 9(1), 83-100. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i1.338>
- Opinion Consultiva N.º 035-2022-DGTAIPD. Consulta sobre instalación de software con finalidad de prevención de comisión del delito de pornografía infantil. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (13 de octubre de 2022). <https://bit.ly/3TeYUip>
- Ortiz, Á. (11 de agosto de 2020). ¿Que es el trabajo remoto? Beneficios o ventajas. *HostDime*. <https://www.hostdime.com.pe/blog/que-es-el-trabajo-remoto-beneficios-ventajas/>
- Parlamento Andino. (2021). *Principales medidas adoptadas por el Gobierno peruano frente a la emergencia provocada por la Covid-19*. Lima: Autor. <https://bit.ly/3kYDIIM>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (enero-marzo de 2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Pérez, L. (2021). *El derecho a la intimidad como fundamento de la desconexión laboral en el escenario del trabajo en casa* [Tesis de maestría, Universidad de Manizales]. Repositorio institucional. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/6009>
- Plaza, D., Soacha, G., & Riaño-Casallas, M. (enero-abril de 2014). Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 38-42. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>
- Prats, J., Salazar, R., & Molina, J. (mayo-agosto de 2016). Implicaciones metodológicas del respeto al principio de autonomía en la investigación social. *Andamios*, 13(31), 129-154. <https://doi.org/10.29092/uacm.v13i31.430>
- Real Academia Española (RAE). (s.f.). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.) [versión 23.6 en línea]. <https://dpej.rae.es/lema/soft-law>
- Ramirez, E., & Chuquillanqui, O. (2016). El teletrabajo en el Perú: comentarios al nuevo marco normativo. *Derecho & Sociedad*, (46), 111-120. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/18824>
- Ramírez, J., & Perdomo, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo: revisión de la literatura. *Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119. <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de Covid-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1-29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>

- Robles, A. (enero-junio de 2021). El derecho a la privacidad y la protección de datos personales transfronterizos. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, 8(1), 35-60. <https://doi.org/10.14409/redoeda.v8i1.9543>
- Rojas, J. (2019). *El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170589>
- Sánchez, R. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8056>
- Sánchez-Toledo, A. (junio de 2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. <https://bit.ly/3CV5tAI>
- Sarmiento, D. (mayo-agosto de 2006). La autoridad del derecho y la naturaleza del *soft law*. *Cuadernos de Derecho Público*, (28), 221-266. <https://revistasonline.inap.es/index.php/CDP/article/view/788/>
- Teletrabajo: El 40% ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto. (26 de octubre de 2020). *RPP*. <https://rpp.pe/economia/economia/teletrabajo-el-40-ve-mas-desventajas-que-ventajas-en-el-trabajo-remoto-empleo-trabajadores-noticia-1300609>
- Torre, J. & Piñar, J. (19 de marzo de 2020). Covid-19 | La incidencia en la protección de datos de carácter personal [Boletín informativo]. *CMS*, [1-9]. <https://bit.ly/3ImJ5EK>
- Tribunal Constitucional del Perú (2 de febrero de 2021). Caso: Calderón Cohaila, Pleno. Sentencia 166/2021. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/02481-2019-HD.pdf>
- Valderrama, D. (2 de mayo de 2022). Delitos contra la intimidad y sus modalidades: bien explicado. *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/delitos-contra-la-intimidad-y-sus-modalidades-bien-explicado>
- Valero, I. & Riaño, M. (2020). Teletrabajo: gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>
- Zambrano, D. (2016). La incidencia del llamado *soft law* o derecho blando en la interpretación del juez constitucional. En *Tribunales constitucionales y jurisprudencia: casos prácticos: Cuba, Italia, Colombia y México* (pp. 117-162). Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación. <https://bit.ly/3n8mtiC>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

LA PRIVACIDAD E INTIMIDAD EN EL TELETRABAJO: PROPUESTA PARA SU PROTECCIÓN						
PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera se puede proteger la privacidad e intimidad en el teletrabajo?	Analizar la necesidad de protección del derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.	Existe una necesidad de salvaguardar el derecho a la intimidad en el teletrabajo.	Privacidad	Naturaleza jurídica	Teorías	Enfoque: Cualitativo Tipo: Básico Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista Participantes: 10 entre abogados y jueces
					Dimensiones	
¿Cuál es el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo?	Identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.	El tratamiento jurídico que aborda la legislación peruana sobre el derecho a la privacidad en el teletrabajo es de forma general.	Intimidad	Naturaleza jurídica	Teorías	
					Diferencias con el derecho a la privacidad	
¿Cuál es el tratamiento jurídico que brinda la legislación comparada al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo?	Identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación comparada al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.	El tratamiento jurídico que aborda la legislación comparada sobre el derecho a la privacidad en el teletrabajo es muy diverso, ya que depende de cada país.	Teletrabajo	Reconocimiento jurídico	Ámbito nacional	
					Ámbito internacional	
¿Cómo se puede proteger el derecho	Diseñar una propuesta de guía reglamentaria para la			Legislación comparada	Constitución Política	
					Ley 31572	
					España	
					Argentina	
				Legislación comparada	México	

a la privacidad e intimidad en el teletrabajo?	supervisión en el respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo.	La guía reglamentaria propuesta cooperará de manera eficiente y productiva al respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo.				
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Propuesta

PROPUESTA

Sumilla: Guía reglamentaria para la supervisión en el respeto del derecho a la intimidad en el trabajo.

PROYECTO DE GUÍA REGLAMENTARIA PARA LA SUPERVISIÓN DE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL TELETRABAJO

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Como consecuencia de la pandemia se presentó el teletrabajo como una modalidad de trabajo que hace uso de nuevas tecnologías, que permiten al trabajador el desarrollo de sus labores desde una ubicación distinta a la de su centro de trabajo. Sin embargo, aunque esta modalidad acarrea muchos beneficios en el ámbito laboral, no está exenta de críticas, sobre todo en lo relacionado con el mal empleo o con los excesos cometidos por los empleadores (Doumet & Méndez, 2020).

En nuestro país, bajo la modalidad de teletrabajo durante el periodo 2020 a 2021, se ha podido apreciar que ha sufrido un incremento considerable pasando de 0 (cero) trabajadores en enero de 2020 a 169 mil en mayo de 2020, situación que puede ser atribuida a la pandemia Covid-19; no obstante, con el pasar de los meses el ritmo de crecimiento del número de trabajadores fue incrementándose de forma continua. Asimismo, en referencia a las experiencias comparadas de otros países, tal modalidad es una tendencia a nivel mundial, que ya tiene buen tiempo en algunos países europeos y en los Estados Unidos, teniendo en los últimos años gran acogida en los países latinoamericanos.

En ese contexto, el legislador ha expedido la Ley del Teletrabajo (Ley 31572, 2022) con el propósito de establecer pautas y asegurar la implementación de esta modalidad por parte de empresas e instituciones dentro del territorio nacional. No obstante, esta regulación presenta ciertas lagunas que requieren ser abordadas mediante la elaboración de guías u otros instrumentos, para definir claramente los roles y las responsabilidades en lo que respecta a la preservación de los derechos a la intimidad y privacidad de los trabajadores.

Al respecto y en atención de los objetivos planteados en el trabajo de investigación, se propuso una guía reglamentaria, como una herramienta que permitirá complementar la Ley del Teletrabajo (Ley 321572) y su reglamento, aprobado mediante

D.S. N° 002-2023-TR, a fin de proporcionar a los empleadores una guía en la cual se expongan criterios y pautas por seguir para el adecuado tratamiento de la información privada e íntima que haya sido recopilada durante la ejecución de la supervisión de trabajadores que se encuentren bajo la modalidad del teletrabajo.

Puesto que de los resultados obtenidos de la investigación se evidencia que en la actualidad la normativa que regula el teletrabajo es insuficiente a la hora de proteger los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajodres.

Por tanto, existe una necesidad real de crear herramientas normativas que protejan y regulen el derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo. Por ello, presentamos la siguiente guía reglamentaria para la supervisión de la protección del derecho a la intimidad en el trabajo, donde se establecen los criterios y procedimientos específicos orientados al tratamiento y protección de datos privados e íntimos de los trabajadores, que pudieran ser recogidos en el ejercicio de la supervisión por parte de los empleadores

En atención a esa problemática y en respaldo de la presente guía reglamentaria, fue planteado un trabajo de investigación bajo el título *La privacidad e intimidad en el teletrabajo: propuesta para su protección*, que tuvo por objetivo general analizar la necesidad de protección del derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo, y como objetivos específicos, identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo. El trabajo fue realizado en la ciudad de Huamanga en el año 2022, contó con un enfoque cualitativo y de diseño fenomenológico. Se empleó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de la entrevista, la cual fue aplicada a dos jueces penales, un juez laboralista, un fiscal provincial, y dos abogados laboralistas. Como resultado se obtuvo que en la actualidad la normativa que regula el teletrabajo es insuficiente a la hora de proteger los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores, durante el ejercicio de la supervisión por parte de los empleadores. Es por ello que se ha considerado que existe la necesidad de crear herramientas normativas que protejan y regulen el derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo. Como conclusión, se obtuvo que la adopción del teletrabajo coloca al trabajador en una situación de desventaja frente a la protección de los derechos a la intimidad y privacidad en el trabajo; por lo tanto, la normativa actual deberá ser complementada con una guía reglamentaria que establezca criterios y procedimientos específicos orientados al tratamiento y protección de los datos privados e íntimos de los

trabajadores, que pudieran ser recogidos en el ejercicio de la supervisión por parte de los empleadores.

Al respecto y en atención de los objetivos planteados en el trabajo de investigación, se propuso una guía reglamentaria como una herramienta que permitirá complementar la Ley del Teletrabajo (Ley 321572) y su reglamento, aprobado mediante D.S. N° 002-2023-TR, a fin de proporcionar a los empleadores una guía en la cual se expongan criterios y pautas por seguir para el adecuado tratamiento de la información privada e íntima que haya sido recopilada durante la ejecución de la supervisión de trabajadores que se encuentren bajo la modalidad del teletrabajo.

El presente trabajo de investigación tiene como base la Ley del Teletrabajo (Ley 321572) y su reglamento, aprobado mediante D.S. N° 002-2023-TR; la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 29733), la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783), la Ley general de inspección en el trabajo (Ley 28806) y el repertorio de recomendaciones de la OIT para la protección de los datos personales de los trabajadores.

Para la elaboración de la guía reglamentaria para la supervisión de la protección del derecho a la intimidad en el teletrabajo, se ha considerado pertinente adoptar determinados principios de la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 29733) que se relacionan con el propósito de la herramienta propuesta; estos son: legalidad, consentimiento, finalidad, seguridad y disposición del recurso.

Es así que el motivo por el cual se consideró a la guía reglamentaria y no otro instrumento para regular la supervisión de la protección de la intimidad en el teletrabajo encuentra su justificación en el *soft law* o derecho blando, el cual, según Zambrano (2016), trata de normas que no poseen rasgos de obligatoriedad, uniformidad ni justiciabilidad; sin embargo, a pesar de que no cuenta con autoridades que lo hagan cumplir, dispone de herramientas especiales para alcanzar un cierto nivel de reproche o censura. Por tanto, la presente guía representa el instrumento idóneo para procurar la protección de los derechos a la intimidad y privacidad del trabajador sin que ello signifique el establecimiento de normas que colisionen con el poder de dirección del empleador; el llamado *soft law* se la define como actos jurídicos que carecen de fuerza vinculante obligatoria, pero que poseen las pautas que inspiran una futura regulación de alguna materia, dando paso a un futuro proceso de formación normativa (RAE). Al *soft law* se la ha llegado a calificar como una fuente de derecho emergente (Sarmiento, 2006), por las formas novedosas de gestión

administrativa que genera y las formas dinámicas de cooperación entre poderes y ciudadanos. (Zambrano, 2016). Según Rojo (2015), el *soft law* tiene que verse desde dos puntos de vista: por un lado, desde la mirada del sistema de fuente en la cual se producen los instrumentos del *soft law*, y, por el otro, desde el sistema jurídico en el que se recibe el instrumento del *soft law* como un elemento para entender ese derecho, y es de tal forma que se logra entender que, pese a su falta de obligatoriedad, los instrumentos del *soft law* están introduciéndose como fuentes del derecho por parte de los operadores jurídicos.

La guía consta de tres capítulos:

El Capítulo I contiene las disposiciones generales, el objeto de la guía, su alcance, principios rectores, definiciones y abreviaturas a ser utilizados a lo largo del desarrollo de la presente guía.

El Capítulo II detalla las obligaciones que recaen sobre el empleador, el trabajador y los supervisores, estableciendo con precisión las responsabilidades correspondientes a cada una de las partes mencionadas anteriormente.

Por último, el Capítulo III trata sobre los tipos de supervisión, supervisión orientativa, la planificación de la orientación, la ejecución de la supervisión, el resultado de la supervisión, la evaluación de la supervisión y la subsanación de las observaciones; cabe resaltar su importancia, puesto que establece las condiciones en las que se puede realizar la supervisión en el teletrabajo, dando pautas del actuar antes, durante y después de la supervisión. Asimismo, establece los lineamientos para la protección de los datos personales recopilados durante la supervisión, señalando los plazos que tienen tanto el empleador como el trabajador para poder formular alguna observación, dando alcances de cómo realizar la supervisión sin afectar los derechos de privacidad e intimidad del trabajador y las disposiciones finales que tratan del carácter discrecional de la aplicación de la guía.

TÍTULO I
SUPERVISIÓN EN RESPETO DEL TRABAJO REMOTO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

La presente Guía reglamentaria tiene por objeto ofrecer pautas y criterios, que pueden tomarse en cuenta para el tratamiento de la información personal e íntima en el ejercicio de la función de supervisión, dentro del marco del respeto a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.

Artículo 2.- Alcance

Su aplicación involucra a entidades públicas y empresas privadas en el territorio nacional que hayan convenido aplicar la modalidad de teletrabajo según lo dispuesto en la Ley 31572.

Artículo 3.- Principios rectores

La norma se rige por los principios rectores reconocidos en la Ley 29733.

Legalidad: El tratamiento de los datos personales se restringe a lo dispuesto por la ley.

Consentimiento: Para el tratamiento de la información personal debe mediar el consentimiento del trabajador.

Finalidad: La información recopilada debe estar en razón de una finalidad determinada.

Seguridad: El empleador como titular de la base de datos debe implementar las medidas técnicas, organizativas y legales necesarias para garantizar la seguridad de la información recolectada.

Disposición del recurso: El empleador debe facilitar los medios que permitan al trabajador defender sus derechos ante la vulneración de su privacidad.

Artículo 4.- Definiciones y abreviaturas

Para efectos de lo dispuesto en esta guía, considérense las siguientes definiciones y abreviaturas:

Ciberseguridad: Empleo de sistemas informáticos para la protección de información confidencial.

Empleador: Persona natural o jurídica que realice una actividad económica.

Expediente: Conjunto de documentos generados y organizado de manera cronológica en el ejercicio de la supervisión.

Guía: Guía reglamentaria para la supervisión en el respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo.

Teletrabajo: Modalidad de prestaciones de labores, caracterizada por el desarrollo subordinado de labores sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo.

Trabajador: Persona natural que desarrolla actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo.

Supervisión: Conjunto de acciones destinadas a verificar y evaluar el cumplimiento de obligaciones por parte de trabajadores que se encuentren en la modalidad virtual.

Supervisor: Persona natural o jurídica que realiza la función de supervisión en conformidad con la normativa vigente.

CAPÍTULO II

Roles y responsabilidades

Artículo 5.- Responsabilidad del empleador

- a) Asegurar el cumplimiento de la presente guía por parte de sus supervisores y trabajadores.
- b) Asegurar la contratación idónea de personal de supervisión.
- c) Asegurar la implementación de sistemas de ciberseguridad en los dispositivos brindados a sus trabajadores.
- d) Implementar procedimientos de supervisión que resguarden el derecho a la privacidad y a la intimidad de los trabajadores y que sigan como como criterios mínimos los señalados en la presente guía.

Artículo 6.- Responsabilidades del supervisor

- a) Mantener total confidencialidad respecto al material que incluya detalles personales o íntimos del empleado, adquirido durante el desempeño de sus responsabilidades laborales.
- b) Sujetarse en todo momento a los criterios establecidos en la guía.
- c) Documentar solamente información que sea relevante para describir el rendimiento del trabajador.
- d) Elaborar un expediente en el que recoja la documentación proveniente de la supervisión.
- e) Mantener en absoluta reserva la documentación recopilada, así como cualquier otro tipo de información obtenida en el ejercicio de sus funciones.
- f) No deberá compartir bajo ninguna circunstancia la información recopilada, a personas ajenas a su cargo o al propio empleador.
- g) Solo podrá compartir información relacionada con el informe final que deberá ser entregado a su supervisor o empleador al culminar la evaluación de los trabajadores.

Artículo 7.- Responsabilidad de los trabajadores

- a) Colaborar en todo momento con la evaluación.
- b) No exponer información privada a través de los equipos tecnológicos brindados por el empleador.
- c) No emplear dispositivos distintos a los brindados por la empresa o aprobados por ella.
- d) No desactivar o vulnerar los sistemas de ciberseguridad implementados por la empresa.
- e) Evitar en lo posible cambiar o trasladar los equipos tecnológicos fuera del espacio aprobado por el empleador.

CAPÍTULO III LA SUPERVISIÓN

Artículo 8.- Tipos de supervisión

Regular: Supervisión que se realiza de forma periódica.

Especial: Que se realiza bajo las siguientes circunstancias:

- a) En caso de desconexión prolongada injustificada.
- b) En caso de caídas sin sustento en la producción.

- c) En caso de alertas en el sistema de seguridad.
- d) En caso de que el trabajador no conteste de forma prolongada los mensajes o llamadas de su supervisor.

Artículo 9.- Supervisión orientativa

Se realizará de forma posterior a las capacitaciones o posterior a las evaluaciones realizadas por el supervisor.

Artículo 10.- Planificación de la supervisión

Es un conjunto de procedimientos que tienen como finalidad evaluar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, que se realizan en el marco de la protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores. Esta planificación debe cumplir con los siguientes criterios:

- Priorizar la protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores. Que ante cualquier situación, ya sea propia de la actividad empresarial o de las relaciones interpersonales de los trabajadores, la empresa debe garantizar los derechos de los trabajadores, procurando reducir al máximo los riesgos vinculados a la vulneración de estos derechos.
- Cumplir con altos estándares de confidencialidad. El empleador deberá tomar todas las medidas de seguridad necesarias, ya sea a través del manejo físico o electrónico de la información recabada.
- Debe priorizar el respeto y cuidado de la integridad de los trabajadores. El empleador deberá establecer responsabilidades y sanciones en casos de vulneración de la intimidad de los trabajadores. Asimismo, deberá promover el respeto entre trabajadores.
- Desarrollar la periodicidad con que se efectuará la supervisión. Deberá señalar la forma y fechas en la cuales se llevará a cabo la supervisión de los trabajadores.
- Procurar la participación de los trabajadores. El empleador debe señalar los procedimientos por seguir en la gestión de la información de los trabajadores recopilada durante la supervisión, así como adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores puedan manifestarse en defensa de sus derechos a la privacidad e intimidad.
- Debe ser realizada por personas idóneas. Las personas a cargo del manejo de la información privada deben mantener absoluta discreción y cuidado.

- Debe procurar el empleo de medios de supervisión distintos a la visita personal. El empleador, en ejercicio de su poder de dirección, puede establecer medidas de supervisión distintas a las visitas personales.
- Debe procurar evaluar la productividad de los trabajadores más allá de las horas de conexión. Las horas de conexión no necesariamente son indicativos para evaluar la productividad de los trabajadores, ya que esta puede verse afectada por razones de distinta naturaleza como problemas en el flujo eléctrico o de conexión, por lo que debe procurarse evaluar la productividad con base en otro tipo de indicadores, como el cumplimiento de sus obligaciones o el logro de objetivos.

Artículo 11.- Ejecución de la supervisión del empleador

- a) La supervisión periódica se llevará a cabo después de notificar con al menos 3 días hábiles de anticipación, a través de medios como correo electrónico, teléfono u otros adecuados según lo establecido en el contrato correspondiente. En el caso de una supervisión especial, la notificación se hará con al menos 24 horas de antelación.
- b) La acción de la supervisión puede ser llevada a cabo a través de medios electrónicos o mediante visitas personales al domicilio registrado de los trabajadores.
- c) Solamente se podrán utilizar las cámaras de video y micrófonos para la supervisión especial como primera instancia y en los casos extraordinarios o cuando la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador por la modalidad del teletrabajo lo requiera.
- d) Las acciones de supervisión *in situ* deben ser previa coordinación con el trabajador. Como segunda instancia en el caso de que se realicen supervisiones especiales, donde se deberá contar con el permiso de un miembro mayor de edad de la vivienda del trabajador.
- e) Toda la información recolectada por el supervisor tiene carácter confidencial.
- f) Solo se pueden recolectar datos, material fotográfico o video del área destinada para desarrollar las actividades del trabajador.
- g) Esta etapa culmina con el informe.

Artículo 12.- Resultados de la supervisión

- a) La etapa de supervisión culmina con el informe, el cual solo contiene información relevante para la evaluación del trabajador; se cuenta con 2 días hábiles para emitir el informe de supervisión y remitir una copia del mismo al trabajador.

- b) El trabajador tiene derecho a recibir una copia del informe.
- c) El trabajador puede impugnar el informe si este transgrede sus derechos a la privacidad e intimidad, para lo cual deberá realizar el sustento respectivo dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde el día siguiente de efectuada la notificación del informe.
- d) El informe es de carácter reservado y solo podrá comunicarse al trabajador, supervisor y empleador con el propósito de evaluar la productividad del trabajador.

Artículo 13.- Evaluación de resultados

El desarrollo de esta etapa debe seguir los lineamientos establecidos por el supervisor y el empleador. Los resultados son de propiedad del empleador y su privacidad dependerá de los procedimientos establecidos para documentos de la misma o similar naturaleza.

Artículo 14.- Subsanación de los incumplimientos

El empleador debe otorgar un plazo razonable considerando las limitaciones del trabajador o circunstancias en las que se hayan detectado las faltas, además de la gravedad que se les haya asignado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Adecuación

En las empresas e instituciones del sector privado o público, podrán adecuar sus manuales o reglamentos de supervisión de acuerdo con lo establecido en la presente guía. La inobservancia de lo establecido en el presente documento no genera consecuencias administrativas o legales. Sin embargo, los criterios establecidos dentro de ella podrían ser recogidos en las evaluaciones realizadas por las autoridades administrativas competentes para la supervisión del cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores.

Anexo 3: Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA



“La privacidad e intimidad en el teletrabajo:
propuesta para su protección”

Entrevistado:
Cargo/profesión/grado académico:
Institución:

OBJETIVO GENERAL

**Analizar la necesidad de protección del Derecho a la privacidad e
intimidad en el teletrabajo**

Preguntas:

1. En su entender o experiencia, ¿existen riesgos respecto al derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo o trabajo remoto?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿De qué manera se podría asegurar o proteger el derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo o trabajo remoto?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Cuáles son los actos o conductas que podrían vulnerar o amenazar el derecho a la intimidad de los trabajadores en el teletrabajo o trabajo remoto?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación peruana al
Derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo.**

Preguntas:

4. ¿Qué normas nacionales o supranacionales, jurisprudencia u otras fuentes del derecho conoce usted que protejan el derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo o trabajo remoto?

5. ¿Cuáles son las medidas que conoce que se hayan adoptado o recomendaría adoptar para la protección del derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo o trabajo remoto?

6. ¿Considera que son suficientes las medidas adoptadas por el Estado peruano para garantizar el respeto del derecho a la privacidad e intimidad en la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto?

7. ¿Qué medidas considera que pueden implementarse a nivel estatal o en el centro de trabajo para la protección del derecho a la privacidad e intimidad en la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar el tratamiento jurídico que brinda la legislación comparada al
Derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo

Preguntas:

8. ¿Qué normas jurídicas supranacionales o del derecho comparado conoce que protejan el derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo o trabajo remoto?

9. Con base en su experiencia, ¿la legislación nacional de protección del derecho a la privacidad e intimidad en el teletrabajo es acorde con la protección internacional?

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Diseñar una propuesta de guía reglamentaria para la supervisión en el respeto del Derecho a la intimidad en el teletrabajo

Preguntas:

10. De acuerdo con su experiencia, ¿considera necesario que se implemente una guía reglamentaria de supervisión para el respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo o trabajo remoto?

11. De acuerdo con su experiencia, ¿qué criterios considera necesarios tener en cuenta para la guía reglamentaria de supervisión?

12. De acuerdo con su experiencia, ¿considera que es necesario regular la supervisión en el centro de labores en beneficio del respeto del derecho a la intimidad en el teletrabajo?

.....

Firma del entrevistado