
I CONGRESO INTERNACIONAL MULTIDISCIPLINARIO
“Derecho, Proceso y Justicia”
INTERSECCIÓN NORMATIVA ENTRE EL DERECHO CIVIL Y EL DERECHO
LABORAL EN EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS
Normative Intersection between Civil Law and Labor Law in the Use of New
Technologies



Ricardo Corrales Melgarejo

Sumario

1. Introducción. 2. Los Derechos Laborales inespecíficos. 3. Derechos civiles en el trabajo impactados por las nuevas tecnologías. 3.1. Derecho a la vida e integridad física y psicosocial. 3.2. Derecho a la intimidad. 3.2.1. Derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas. 3.2.2. Derecho a la protección de los datos personales y las cámaras de video vigilancia laboral. 4. Conclusiones y recomendaciones. 5. Bibliografía.

Resumen:

El impacto de la revolución digital, en las relaciones laborales subordinadas está reconfigurando ciertas instituciones en la intersección normativa entre el Derecho Civil y el Laboral, planteando retos en la regulación y tutela de los derechos laborales inespecíficos. Es propósito de esta ponencia, previo marco teórico, describir este fenómeno, su tratamiento legislativo, jurisprudencial y doctrinario, para finalmente presentar nuestras recomendaciones.

Palabras clave: revolución digital, derechos laborales inespecíficos, derecho a la vida, integridad e intimidad.

Abstract:

The impact of the digital revolution on subordinate labor relations is reconfiguring certain institutions at the normative intersection between Civil Law and Labor Law, posing challenges in the regulation and protection of non specific labor rights. The purpose of this presentation, following a theoretical framework, is to describe this phenomenon, its legislative, jurisprudential, an doctrinal treatment, and finally to presen tour recommendations.

Key Words: digital revolution, non-specific labor rights, right to life, integrity, and privacy.

¹ Abogado por la UNFV, Máster en Magistratura Contemporánea: La Justicia en el Siglo XXI por la U. de Jaén España, Juez de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú, Docente de Post Grado en la USS y UPLA.



1. Introducción

La emergencia sanitaria mundial (2020 – 2023) impactó significativamente en las relaciones laborales, acelerando el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC) en el mundo del trabajo. En ese entonces, para preservar la salud del personal en las empresas e instituciones, se hizo necesario el distanciamiento social y equipos de protección de la salud, entre otras medidas. Ante ello, los empleadores recurrieron cuando fue posible al teletrabajo y trabajo remoto transitorio, como el medio idóneo para la prestación laboral, y con ello evitar el riesgo de contagio viral del Sars-CoV-2.

Tal acelerada disrupción tecnológica, tanto en el sector público como privado, además, implicó la adopción inmediata de estrategias de transformación digital, conllevando su urgente regulación normativa, y que el Congreso peruano cumplió con emitir la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo (11.09.2022), reglamentado mediante el Decreto Supremo N°002-2023-TR (26.02.2023).

Sin embargo, la deslocalización de los puestos laborales a los domicilios del personal en trabajo remoto, el tratamiento telemático de datos, el uso de la telefonía celular, los correos electrónicos, las redes sociales en internet, la utilización de la geolocalización y cámaras de videovigilancia en la supervisión laboral, la automatización de los procesos, la robótica, los programas expertos y la Inteligencia Artificial (IA) en los sistemas industriales de las empresas y en la gobernanza de las instituciones públicas, entre otras tecnologías de vanguardia, ha traído como consecuencia ciertas reconfiguraciones de las instituciones jurídicas en la intersección normativa del Derecho Civil y el Derecho Laboral, que debemos dilucidar.

En particular, los derechos a la vida, integridad, libertad, igualdad, intimidad, honor, identidad, a la imagen, a la voz, al secreto y reserva de las comunicaciones, comprendidos en el título II Derecho de las Personas, de la Sección Primera: Personas naturales del Libro I del Código Civil peruano; y en el mundo del trabajo, se les denomina *derechos laborales inespecíficos*, que también han sido impactados por la NTIC, de los cuales, se derivan entre varios, el derecho a la protección de datos personales, domicilio digital, notificaciones electrónicas, la firma digital, el pago remunerativo en criptomonedas, los contratos y convenios en soporte electrónico, con la participación de robots en su negociación y solución alternativa de resolución de conflictos, en la época de las empresas virtuales y gobiernos digitales.

La revolución digital 5.0² y las NTIC, sin embargo, no deben hacernos perder o precarizar los derechos de las personas que trabajan, menos causar discriminación y abusos, por el contrario, corresponde que el sistema jurídico asuma el reto y desafío de una debida regulación normativa,

² Steve Ballmer (presidente de Microsoft) anunció para los próximos años revolucionarios cambios en el uso de las computadoras. La “quinta revolución digital” se caracterizará, según Ballmer, por enormes capacidades de cálculo y volúmenes de almacenaje prácticamente ilimitados. “Las conexiones de banda ancha muy veloces serán pronto algo común y corriente y los sistemas podrán ser operados con el lenguaje y gestos”, profetizó Ballmer. “En mis 28 años en *Microsoft* he vivido cuatro revoluciones digitales”, resaltó el presidente de *Microsoft*. Con la primera revolución, la computadora personal pasó a ser de uso masivo. La segunda fue el desarrollo de la superficie gráfica de uso. La tercera, el irresistible ascenso de Internet y la cuarta, el desarrollo de la red interactiva, la “web 2.0”, explicó Ballmer. Si se cumple el ciclo de siete años, actualmente nos hallamos efectivamente al final de la cuarta y el comienzo de la quinta revolución. Descargado de <La 5.ª revolución digital | Ciencia y Ecología | DW | 04.03.2008>



que garantice el trabajo decente³ y la progresión de los derechos laborales, prevea la interdicción de la arbitrariedad y el exceso de poder del empleador, en la utilización de las NTIC e IA, cuando amenacen o violenten la vida, salud, integridad, dignidad, igualdad, libertad, intimidad, propiedad, entre otros derechos de la clase trabajadora.

Es propósito de esta ponencia, analizar tal incidencia tecnológica sobre los derechos civiles en la vida, integridad e intimidad del trabajador, en especial el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas y el derecho a la protección de los datos personales, en las relaciones laborales.

Finalmente, presentamos nuestras propuestas en la mejora regulativa y tratamiento jurisprudencial, a fin de que el avance tecnológico compatibilice la libertad, productividad y competitividad de la empresa con la optimización de los derechos laborales inespecíficos, de las personas que trabajan en relación de subordinación.

2. Los Derechos Laborales inespecíficos

Como se sabe, la división tradicional del Derecho de Trabajo y la Seguridad Social, en cuanto al primer campo de la especialidad, es el Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, sin embargo, con el fenómeno de la constitucionalización y transversalidad de los Derechos Humanos en todas las ramas jurídicas, advino la nueva categoría de los derechos laborales inespecíficos, de “titularidad general” o “ciudadanía en la empresa”, de este modo el Derecho del Trabajo, comprende una división previa, esto son, los Derechos Laborales Específicos y los Inespecíficos, los primeros serán los establecidos taxativamente en las diversas fuentes normativas. Los mismos que, no pueden ejercerse fuera del ámbito laboral, en cambio, los segundos por ser universales, inalienables e inherentes a la condición humana, se ejercen dentro o fuera de la relación de trabajo subordinado. Palomeque (2001)⁴ al utilizar por primera vez esta denominación, eludió que:

Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por

³ Ghai, (2003) *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2, pp. 125-126, señala que: “La noción de «trabajo decente», dada a conocer por vez primera con estas palabras en la Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, expresa los vastos y variados asuntos relacionados hoy día con el trabajo y los resume en palabras que todo el mundo puede reconocer. Pues bien, ¿qué abarca realmente la idea de trabajo decente? En la citada memoria del Director General se estudian a fondo cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral”.

[Ghai.fm\(ilo.org\)](http://Ghai.fm(ilo.org))

⁴ Pasco (2012), indica que, “Se reconoce pacíficamente a Manuel Carlos Palomeque como el estudioso que así los denominó. No es que él los creara o los descubriera, sino que fue el primero en catalogarlos como derechos laborales inespecíficos [...]” (p. 14).



razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales *inespecíficos*. (p. 148)

También, Ermida (2006) contribuye en su definición, con la reflexión siguiente:

Estos derechos inespecíficos -denominados a veces “derechos de la persona del trabajador” y otras veces presentados en el concepto de “ciudadanía en la empresa”- tienen diversas significaciones. En primer lugar -y a ello alude la primera de las denominaciones citadas-, amplía la esfera personal de autonomía del trabajador. En segundo término -y a ello alude la segunda de las denominaciones-, recuerda que el trabajador es también un ciudadano y apunta a democratizar ese espacio de poder y dominación que es la empresa, y a cuya extensión y profundización había contribuido tanto el contrato de trabajo, atribuyéndose efectos que excedían en mucho la esfera de lo jurídicamente disponible. Y en tercer lugar, es del caso señalar cómo han dado fundamento al surgimiento de nuevos derechos, a la extensión y reelaboración de otros de no poca importancia o a la imposición de nuevos límites a las facultades patronales, tales como, por ejemplo, y sin ninguna pretensión de exhaustividad, la proscripción de los acosos sexual y moral, la limitación de medidas de revisión física del trabajador y de otras medidas de control, como las audiovisuales, la afirmación y extensión de la intimidad y de la libertad en la vestimenta y en la apariencia física, etc. (p. 15)

Recordemos que, la primera generación de los Derechos Humanos fue la conquista de los derechos civiles, las libertades ciudadanas y políticas, luego en una segunda ola se reconocieron los derechos económicos, sociales y culturales, en las que se consagraron los derechos laborales y de la seguridad social. Sucedió, entonces, que los primeros concernían a la persona humana en el ejercicio de su ciudadanía, en su relación individuo – Estado, y que al momento de ingresar al centro de trabajo, debían despojarse de tal prerrogativa, para arroparse con el overol de los derechos laborales, ya que ingresaban a un ámbito privado en la que reinaba la libertad de empresa, los principios de ajenidad y *pacta sunt servanda*, según la autonomía de la voluntad de las partes de la relación laboral, y que en mérito a las facultades de dirección y control patronal, el trabajador se limitaba a prestar su servicio personal bajo sus órdenes.

Tal separación irrazonable de los derechos, según la esfera privada o pública en la que subsisten, ha sido causa de injusticias en las relaciones empleador - trabajador, sin embargo, asistimos a la superación de tal arbitraria división, por una eficacia horizontal, unitaria y articulada de los derechos fundamentales sean constitucionales o convencionales (teoría monista). Pasco (2012), ayuda a comprender tal transición, veamos:

El criterio empleado para tan radical distinción obedecía a dos factores. Por un lado, a la concepción clásica de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, es decir, oponibles únicamente frente al Estado y no ante particulares; por otro, el carácter privado de la relación laboral, en cuyo seno no cabe, por consiguiente, que las partes invoquen sus derechos fundamentales para influir sobre la conformación de dicha relación, la cual debe regirse exclusivamente por la autonomía privada, con las ya indicadas limitaciones provenientes de las normas laborales heterónomas, constitucionales y legales. Esta dicotomía comenzó a ser superada por la doctrina



alemana del *Drittwirkung*: la vigencia horizontal de los derechos constitucionales. (p. 16)

En efecto, a partir de la constitucionalización de los derechos laborales, y la comprensión que la *Constitución es un ordenamiento que posee fuerza normativa y vinculante* (STC 0168-2005-PC) en toda sociedad, además, que expresamente el artículo 55 constitucional, establece que: *Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional*. entonces, no existe en ella *zona exenta del control de constitucionalidad* y convencionalidad, según fundamenta esta evolución doctrinaria y jurisprudencial, que se gesta con la célebre sentencia *Marbury vs. Madison*⁵ (1803). Sobre la supremacía de la Carta Magna en la STC 5854-2005-PA, el guardián del constitucionalismo peruano, nos dice:

§2. La Constitución como norma jurídica

3. El tránsito del Estado Legal de Derecho al Estado Constitucional de Derecho supuso, entre otras cosas, abandonar la tesis según la cual la Constitución no era más que una mera norma política, esto es, una norma carente de contenido jurídico vinculante y compuesta únicamente por una serie de disposiciones orientadoras de la labor de los poderes públicos, para consolidar la doctrina conforme a la cual la Constitución es también una Norma Jurídica, es decir, una norma con contenido dispositivo capaz de vincular a todo poder (público o privado) y a la sociedad en su conjunto.

Así pues, la expansión normativa constitucional *in toto*, garantiza la eficacia vertical (entre el ciudadano y Estado) y horizontal (entre particulares) de los derechos fundamentales de la persona humana (STC 976-2001-AA, Fj. 5); y, cuando esta trabaja en relación de subordinación, será obligación del empleador respetar y cumplir sus derechos laborales no solo específicos, sino, también, los inespecíficos, en observancia del artículo 38° de la Constitución nacional⁶; por ende, el trabajador tiene el derecho al goce y ejercicio sin más límite que la naturaleza de la prestación del servicio, o en preservación de la salud y la seguridad en el trabajo, puesto que *ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*, según prevé el tercer párrafo del constitucional artículo 23°.

En consecuencia, los poderes de dirección y control del empleador, las libertades de empresa y contratación se ejercen en concordancia práctica, con la vigencia óptima de los derechos laborales específicos e inespecíficos en lo individual y colectivo del personal que contrate, sin que la estructura jerárquica en el centro laboral de propiedad privada o la subordinación del

⁵ "¿Qué sentido tiene que los poderes estén limitados y que los límites estén escritos, si aquellos a los que se pretende limitar pudiesen saltarse tales límites? La distinción entre un Gobierno con poderes limitados y otro con poderes ilimitados queda anulada si los límites no constriñen a las personas a las que se dirigen, y si no existe diferencia entre los actos prohibidos y los actos permitidos. (...). Está claro que todos aquellos que han dado vida a la Constitución escrita la han concebido como el Derecho fundamental y supremo de la nación. (...). Quienes niegan el principio de que los Tribunales deben considerar la Constitución como derecho superior, deben entonces admitir que los jueces deben cerrar sus ojos a la Constitución y regirse sólo por las leyes" (Sentencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso *Marbury Vs. Madison*, 1803, texto tomado de: Beltrán de Felipe, Miguel y Gonzáles García, Julio. Las Sentencia Básicas del Tribunal Supremos de los Estados Unidos de América. Madrid: Boletín Oficial del Estado/Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2005, pp. 111 -112. Citado en la STC 5854-2005-PA, fundamento 4)

⁶ Artículo 38°. Todos los peruanos tienen el deber de honrar al Perú y de proteger los intereses nacionales, así como de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación.



trabajador y la ajenidad de lo que produce, implique alguna restricción subjetiva, irrazonable, abusiva o arbitraria.

Subsecuentemente, las directivas patronales, cláusulas contractuales o reglamento interno de trabajo, convenios colectivos o laudos arbitrales, no pueden desconocer, recortar o mellar los derechos individuales, civiles y políticos que como ciudadano trabajador ejerce en los ámbitos público y privado, en particular en el centro de trabajo. Así, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional del Perú en la Sentencia N.º 1124-2001-AA, fundamento jurídico 6, a saber:

La Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y, como tal, vincula al Estado y la sociedad en general [...] se proyecta *erga omnes*, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquéllas establecidas entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia *inter privatos* o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales. En consecuencia, cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado, que pretenda conculcar o desconocerlos [...] resulta inexorablemente inconstitucional

Al respecto, es ilustrativo citar a Ermida (2006), quien señala:

Está claro que la titularidad y goce de tales derechos (universales, irrenunciables e indisponibles), mal podrían verse afectados por la celebración de un contrato de trabajo o por la incorporación a una unidad productiva jerarquizada, como la empresa. Como alguna vez bien dijo Romagnoli, al ingresar a la fábrica, el trabajador no deja colgados en la reja, junto a su gorra, los derechos humanos de que es titular, ni los guarda en el ropero del vestuario, junto a su abrigo, para retomarlos al fin de la jornada. Por el contrario, él sigue siendo titular de los derechos esenciales a todas las personas, como el derecho a la dignidad, al honor, a la intimidad, a las libertades de pensamiento y de cultos, a la libre expresión del pensamiento, etc.), los que vienen, por tanto, a engrosar significativamente el número de derechos humanos de que es titular el trabajador. Esta ampliación de los derechos humanos laborales no respondió a una reforma constitucional ni a la adopción de nuevas normas internacionales. Respondió, simplemente, a una nueva lectura de las mismas normas ya existentes. Fue una creación doctrinal y jurisprudencia, originada en Europa y luego extendida en América latina y en Uruguay". (p. 14)

No obstante, el ejercicio y goce de los derechos fundamentales laborales inespecíficos, no son absolutos, también, están sujetos a restricciones, límites, adecuaciones y condicionamientos, cuando las circunstancias, situaciones y modalidad de la prestación laboral, justifican la decisión del empleador, siempre que apruebe el test de razonabilidad y proporcionalidad. Por ende, cabe ponderar y adecuar tales derechos con las necesidades del servicio subordinado, la seguridad y salud en el trabajo, los intereses, libertades y derechos del empleador y trabajador, la producción y productividad, la continuidad de la empresa en el mercado y del empleo, hasta el interés nacional, entre otros principios, derechos y prerrogativas que pudieran entrar en



conflicto, siempre que no sea posible la concordancia práctica entre ellos, vale decir, que en lugar de adoptar medidas que los enfrenten, más bien elegir las que concilien, optimicen y los refuercen mutuamente mediante modulaciones mínimas. Al respecto, cabe citar la jurisprudencia española que Rodríguez (2018) informa:

El Tribunal Constitucional ha sentado las bases para determinar cuándo el ejercicio de las facultades organizativas y de dirección del empresario prevalece sobre el ejercicio de un derecho fundamental por parte del trabajador en el marco de la relación laboral que les une:

1. Cuando la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho. (SSTC 99/1994, de 11 de abril y 106/1996, de 12 de junio)
2. Cuando exista una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador. (SSTC 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero y 136/1996, de 23 de julio)". (p. 182)

En efecto, es necesario que en una “república de razones” todo aquel que detenta el poder, y en particular el empleador, motive su decisión de limitar determinado derecho fundamental a la o al trabajador, pues, no basta el escueto memorando “*por necesidad de servicio*” que a este le curse. Esto sucede cuando, por ejemplo, la Superioridad dispone que un policía PNP sea trasladado a otra ciudad, afectando su derecho a la unidad familiar, que se desprende del derecho tuitivo fundamental consagrado en el artículo 4° de la Constitución: “*La comunidad y el Estado protegen...a la familia*”, toda vez que “*La regulación jurídica de la familia tiene por finalidad contribuir a su consolidación y fortalecimiento, (...)*”, según prevé el artículo 233 del Código Civil.

Es por ello, a fin de evitar tal arbitrariedad, el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral, Procesal Laboral y Contencioso Administrativo de Junín, del 16 de noviembre de 2018, en el Subtema 1 acordó por unanimidad que: “*es procedente el desplazamiento de los Suboficiales de la Policía Nacional del Perú; sin embargo, no procede sobre la base de una justificación genérica y sin analizar las circunstancias particulares que motivan la reasignación, la cual constituye un acto de arbitrariedad y cuando de por medio se está poniendo en peligro sus derechos fundamentales*”. Parecido acuerdo se adoptó, en el caso de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, cuando son rotados a otra lejana ciudad⁷. Sobre el particular, Arévalo (2023) nos recuerda que:

[E]n la celebración de un contrato de trabajo de cualquier tipo o modalidad, nunca se aceptará como válida alguna manifestación de voluntad que implique renuncia a derechos reconocidos por la Constitución y la ley, por contravenir el inciso 2 del artículo 26. ° de la Constitución Política del Perú”. (p. 165)

Es más, en cuanto a este principio, debemos traer a colación que, cuando las partes de la relación laboral en conflicto someten sus diferencias a la conciliación y transacción

⁷ Sub Tema 1.2: El Pleno acordó por UNANIMIDAD que “Es procedente la rotación del personal del Instituto Nacional Penitenciario, sin embargo, no procede cuando de por medio se afecte gravemente sus derechos fundamentales. Excepcionalmente es admisible, cuando el traslado se produce a un lugar geográficamente cercano”.



extrajudicial o judicial, para que el acuerdo sea válido debe superar el test de disponibilidad de derechos (Art. 30, Ley 29497). Al respecto, Boza (2022) destaca que, sí, es posible superar dicho filtro si se tratan de derechos dudosos, inciertos y no acreditados, y realiza una diferenciación entre el ámbito civil y el laboral, que es menester citar:

[S]e debería descartar la posibilidad de que puedan versar sobre asuntos litigiosos, a pesar, por ejemplo, de que en el caso de la transacción del artículo 1302 del Código Civil señale que comprende tanto asuntos dudosos como litigiosos.

En ese sentido, compartimos con Magarelli la idea de que en el derecho del trabajo “existe un concepto particular de transacción”, diferente al del derecho civil (2004, p. 506), que viene marcado no solo por la presencia del principio de irrenunciabilidad de derechos, sino también por la posibilidad (o más bien imposibilidad) de que la transacción verse sobre una cuestión litigiosa, porque es en este terreno donde podrían presentarse fácilmente casos de renuncia de derechos. (p. 144)

No obstante lo anterior, debemos advertir que, cierto hecho, acto o regla, suponga una sobreestimación u otorgamiento arbitrario de cierta facultad o prerrogativa al patrono, asignándole mayor peso en detrimento de algún derecho laboral, aquellos serán calificados jurídicamente como ilegales, inconstitucionales e inconvencionales; e, igualmente, en sentido contrario, cuando favorezca irracional y arbitrariamente al trabajador, a partir de un abuso de la excesiva protección del derecho inespecífico o específico, causando indisciplina y debilitando el principio de dirección gerencial, entre otros, en el centro de trabajo, también, será de reproche por el orden jurídico.

Naturalmente, los derechos laborales inespecíficos tienen límites y modulaciones, ya que la invocación de estas atribuciones, prerrogativas o libertades, “*no puede ser utilizada para imponer modificaciones de la relación laboral que estime oportunas, ni tampoco pueden admitirse que constituyan por sí mismos ilimitadas cláusulas de excepción que justifique el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes laborales*” (Rodríguez, 2018, p. 181)

En efecto, la ley ni la Constitución amparan el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho (Art. 103º, Pf. *in fine*, Const., art. II del CC). Sobre este particular, Goñi (2014) recomienda:

[E]s evidente que el realce otorgado a los derechos fundamentales -de expresión, intimidad, etc.- no otorga prioridad absoluta sobre otros valores en presencia como la libertad de empresa (art. 38)⁸, porque ambos derechos y valores están llamados a coexistir y no a ser excluidos por principio, debiendo decidirse en cada caso la prevalencia en función del interés más digno de protección. El rango no debe ser tomado, pues, en consideración cuando haya una colisión entre derechos fundamentales y valores o bienes jurídicos protegidos a nivel constitucional, porque no hay jerarquías entre ellos, sino la ponderación de intereses en el concreto conflicto, que es lo que

⁸ Constitución Española. Artículo 38. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.



justifica que, una vez acreditada la necesidad o interés empresarial, sea legítimo el sacrificio de un derecho fundamental. (p. 14)

Por lo demás, la jurisprudencia comparada, ya venía protegiendo esta nueva categoría de los derechos fundamentales laborales inespecíficos, es el caso del TC Español, que en su sentencia 88/1985 del 19 de julio de 1985, advirtió que en el caso de las y los trabajadores por su condición de subordinación al empleador,

deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional, tales afectaciones deben estar debidamente justificadas, ya que “la celebración de un contrato de trabajo no implica [...] la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano [...] y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral.

Ciertamente, sin ánimo de exhaustividad, enriqueciendo los derechos inespecíficos que presentan Blancas (2007), Pasco (2012) y Toledo (2017), no solo los que aparecen en nuestro texto constitucional y en las sentencias de las altas cortes y tribunal constitucional⁹ peruanos, sino, también, en los tratados y convenciones ratificadas por el Perú, en especial los Convenios de la OIT y la ONU¹⁰, asimismo, la doctrina jurisprudencial desarrollada por la CIDH¹¹ y el derecho comparado, que han aportado en el reconocimiento de los derechos fundamentales implícitos (art. 3 de la Const.¹²), asumimos la labor taxonómica complicada por *el déficit de regulación de los derechos inespecíficos en el ámbito laboral*¹³, con tal advertencia listamos lo siguiente:

- Derecho a la vida;
- Derecho a la integridad física, moral y psíquica de la persona, libre de violencia, tratos inhumanos y degradantes.
- Derecho a la salud;
- Derecho a la dignidad¹⁴;

⁹ Toledo (2017), cumple con reseñar parte de la vasta jurisprudencia constitucional, sobre el particular.

¹⁰ Ver en internet los informes anuales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y las presidencias de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.

¹¹ Corte Constitucional Colombiana (2022) cumple con informar sobre el avance del constitucionalismo latinoamericano, en particular sobre los DESC.

¹² Artículo 3°. La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.

¹³ Goñi (2014), establece que: “La traslación al ordenamiento jurídico laboral de los derechos fundamentales inespecíficos resulta, hasta la fecha, una operación inconclusa, en nuestro país. El reconocimiento de la vigencia de los derechos fundamentales en la relación laboral no ha tenido aún la plasmación positiva, ni el desarrollo normativo requerido por la eficacia del sistema de garantía de los derechos. La regulación legal permanece estática, en la medida en que el principal texto –el Estatuto de los Trabajadores– se ha mantenido invariado prácticamente en la defensa de los mismos valores de la personalidad del trabajador desde su primera configuración en la democracia, ajeno a la evolución muy dinámica de los derechos fundamentales, tanto en lo que se refiere a su relevancia creciente, como a las nuevas dimensiones que han ido adquiriendo en los últimos tiempos.” (p. 18). Esta crítica dicho autor es al ordenamiento jurídico español, sin embargo, también resulta válido para el Perú, que padece del mismo mal desregulatorio.

¹⁴ STC N.º 02129-2006-PA/TC LIMA (02.05.2006), caso Leonidas Chávez, referida al derecho a la dignidad (Artículo 1º de la Constitución), afectado por el emplazado al haber dado por concluida la relación laboral sin tener en cuenta que por motivos



- Derecho a la igualdad y no discriminación;
- Derecho a la libertad, de conciencia, ideológica y religiosa o de credo¹⁵;
- Derecho a la objeción de conciencia;
- Derecho al honor;
- Derecho a la intimidad personal;
- Derecho a la identidad, a la imagen y a la voz;
- Derecho a la protección de datos personales;
- Derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso¹⁶;
- Derecho a la unidad, consolidación y protección de la familia nuclear;
- Derecho a la libre residencia, circulación, entrada y salida de trabajadores/as del territorio nacional.
- Derecho fundamental a compatibilizar y conciliar las responsabilidades familiares y laborales;
- Derechos sexuales y reproductivos;
- Libertad de expresión¹⁷, de pensamiento, ideas y opiniones;
- Libertad de información;
- Derecho de reunión y asociación;
- Derecho a la tutela judicial efectiva;
- Derecho al debido proceso¹⁸;
- Derecho a no ser sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción laboral o administrativa;
- Derecho a la presunción de inocencia¹⁹;
- Derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas²⁰;
- Derecho al libre desarrollo de la personalidad y bienestar²¹;
- Derecho de acceso al Internet²²;

de su estado de salud se encontraba suspendido el vínculo contractual. STC N.º 2192-2004-AA/TC TUMBES (11.10.2004), caso Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses, la cual establece que el trabajador no debe ser sometido a tratos indignos por disposiciones irrazonables o desproporcionadas del empleador.

¹⁵ STC N.º 0895-2001- AA/TC (10.08.2001), caso Lucio Valentín Rosado Adanaque con Essalud, en la que se ha tutelado la libertad de conciencia y religión en la relación laboral.

¹⁶ Según el artículo 2.22 de la Const., toda persona tiene derecho “al disfrute del tiempo libre y al descanso”; por ejemplo, en el teletrabajo se expresa en el derecho a la desconexión digital.

¹⁷ STC N.º 0866- 2000-AA/TC (10.07.2002), caso Mario Hernán Machaca Mestas con Dirección Subregional de Salud de Moquegua y otros. STC N.º 2465- 2004-AA/TC, LIMA (11.10.2004), ambas referidas a la libertad de expresión e información. Sentencia de la Corte IDH en el Caso Lagos del Campo Vs. Perú (31.08.2017), quien fue despedido por denunciar y llamar la atención sobre la injerencia patronal en la elección de representantes de los trabajadores.

¹⁸ STC N.º 10097-2006-PA/TC PUNO (09.01.2007), caso Juan Adolfo Mamani Ccama, sobre el derecho a la defensa y al principio *ne bis in idem*, esto es, al derecho a no ser sancionado dos veces por un mismo hecho. STC N.º 08716-2006-PA/TC, LIMA (18.04.2007), caso Cesar Federico Valdivia Maldonado, respecto al derecho a la cosa juzgada.

¹⁹ STC N.º 3765-2004-AA/TC, PIURA (25.01.2005), caso Luis Enrique Suárez Cardoza, STC N.º 470-2002- AA/TC, LIMA (26.04.2003), caso Alejandro Félix Cáceres Aparicio, sobre el derecho a la presunción de inocencia consagrado en el Artículo 2.24.e) de la Constitución.

²⁰ STC N.º 1058-2004- AA/TC (18.98.2004), caso Rafael Francisco García Mendoza con Serpost, que tutela el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

²¹ STC N.º 2868-2004-AA/TC ÁNCASH (24.11.2004), caso José Antonio Álvarez Rojas, que protege el derecho al libre desarrollo de la personalidad, contenido en el artículo 2.1 de la Constitución. STC N.º 2868-2004-AA/TC LIMA (23.02.2006), caso Juan Fernando Guillén Salas, sobre el derecho al libre desarrollo y bienestar.

²² El Consejo de Derechos Humanos de ONU por Resolución A/HRC/RES/20/8 de fecha 16 de julio de 2012 reconoció el derecho humano al internet, asimismo, en su 32 periodo de sesiones de 27 de junio de 2016, acordó: “5. *Afirma también la importancia de que se aplique un enfoque basado en los derechos humanos para facilitar y ampliar el acceso a Internet y solicita a todos los Estados que hagan posible por cerrar las múltiples formas de la brecha digital*”, asimismo, en su acuerdo 12: “*Exhorta a todos los Estados a que consideren la posibilidad de formular, mediante procesos transparentes e inclusivos*



- Derechos a la protección de las y los trabajadores pertenecientes a sectores sociales o poblaciones vulnerables;
- Derechos de las personas discapacitadas o con habilidades diferentes que trabajan;
- Derecho a la solidaridad;²³
- Derecho a la educación y capacitación;
- Derecho a la propiedad;²⁴
- Derecho a la protección social en situaciones de pobreza o de necesidad;
- Derecho de participación de los individuos en la elección de los actos médicos y a consentir el acto con conocimiento de causa;
- Derecho al cuidado y a cuidar;
- Derecho a un medio ambiente libre de contaminación; y
- Derecho a la *restitutio in integrum*.²⁵

Probablemente, un observador perspicaz podrá observar que, varios de ellos ya están regulados por el derecho positivo, sin embargo, existen una multiplicidad de vacíos normativos, posibles de actualización y optimización, según la naturaleza dinámica del derecho laboral, en cuyo desarrollo es crucial el rol del servicio de justicia en materia de trabajo y la seguridad social, en un sistema jurídico donde *la ley reina y la jurisprudencia gobierna*.

El reconocimiento de estos derechos en el ámbito empresarial laboral privado y en las instituciones públicas, tienen como base y fuente el principio – derecho dignidad, e implica obligaciones para ambas partes: para el empleador, en la medida en que debe permitir y garantizar su efectividad en el ámbito de la empresa, de manera que aquellas estipulaciones contractuales, reglamento interno de trabajo, directivas, órdenes o costumbre, que sean incompatibles con el respeto a los mismos, deben entenderse nulas y sin eficacia, por contravención al orden público (Art. 2.13 Const.), cuya corrección sea por autocomposición

con la participación de todos los interesados, y adoptar políticas públicas nacionales relativas a Internet que tengan como objetivo básico el acceso y disfrute universal de los derechos humanos”

En: https://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/d_res_dec/A_HRC_20_L13.pdf

²³ Corrales (2020), señala que, “[...] la teoría constitucional agregó una tercera generación de derechos fundamentales, representados por **los derechos de solidaridad**. [...] en el marco del Estado social se reconfigura el principio de igualdad formal del Estado liberal, emergiendo deberes de solidaridad en los ámbitos público y privado, en relación con las poblaciones y minorías vulnerables, como Juan Ruiz explica: [...] desde que fuera acuñada la noción de los denominados “derechos de la solidaridad”²³. En todo caso, el nacimiento del Estado social dentro del constitucionalismo contemporáneo se explica esencialmente por la necesidad de proporcionar a los grupos sociales más necesitados y en peores condiciones socioeconómicas las prestaciones imprescindibles para asegurar unas condiciones de vida dignas, sin las que no sería posible el ejercicio de los derechos civiles y políticos, superando así una desigualdad socioeconómica netamente discriminatoria para aquéllos. (pp. 14 – 15)

²⁴ “b.2 Derecho a la propiedad privada

112. Este Tribunal ha desarrollado en su jurisprudencia un concepto amplio de propiedad que abarca el uso y goce de los bienes, definidos como cosas materiales apropiables, así como todo derecho que pueda formar parte del patrimonio de una persona. 134. Asimismo, la Corte ha protegido a través del artículo 21 de la Convención los derechos adquiridos, entendidos como derechos que sean incorporado al patrimonio de las personas. 135. Resulta necesario reiterar que el derecho a la propiedad no es absoluto y, en ese sentido, puede ser objeto de restricciones y limitaciones. 136, siempre y cuando éstas se realicen por la vía legal adecuada. 137 y de conformidad con los parámetros establecidos en dicho artículo 21¹³⁸.” Caso Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios (FEMAPOR) Vs. Perú, Sentencia de la Corte IDH (01.02.2022) En: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_448_esp.pdf

²⁵ Sentencia del 31.01.2001, Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso magistrados defenestrados del Tribunal Constitucional contra el Estado Peruano: 119. La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere la plena restitución (*restitutio in integrum*), lo que consiste en el restablecimiento de la situación anterior, y la reparación de las consecuencias que la infracción produjo, así como el pago de una indemnización como compensación por los daños ocasionados.



mediante la conciliación o por convenio colectivo; o, hetero compositivo en sede administrativa, judicial o arbitral.

Máxime, como se ha dicho, no cabe la renuncia de derechos labores específicos o inespecíficos. Sobre este particular, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N.º0008-2005-PI/TC, desarrolló lo siguiente:

c.3.4.) La irrenunciabilidad de derechos

24. Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [Remotti Carbonell, José Carlos: La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia, Barcelona, Instituto Europeo de Derecho, 2003, p. 18].

En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, **la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.**

[...]

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, (el principio de) la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda.

[...], la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede ‘despojarse’, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.

[...]

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. (Destacado nuestro)

Según Neves (2003), el principio de irrenunciabilidad de derechos limita los actos de disposición del trabajador, en su condición de titular de un derecho previsto taxativamente en una norma jurídica imperativa de orden laboral, pues, si aquel rebasa dicha prohibición al consentir la renuncia de algún derecho en materia de trabajo, causa la invalidez del negocio jurídico celebrado con el que se beneficie de tal indebida disposición (p. 103). Tal definición, es conforme con lo previsto en el artículo 26.2 de la Carta Magna, que consagra el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, asimismo, dicha prohibición alcanza también a los derechos laborales inespecíficos.



Tal principio laboral, se refuerza con lo dispuesto por el artículo 5.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: *No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.*

En suma, libertad de empresa, iniciativa privada y el capital en todo emprendimiento en el mercado, no tiene que estar reñido con la eficacia de los derechos fundamentales del personal que el empresario contrate, por el contrario, es un objetivo de desarrollo sostenible de los países y una obligación del Estado social, que su economía esté al servicio de la promoción progresiva de la dignidad de la persona que trabaja, y de la solidaridad de la población económicamente activa con la que no lo está. Esto es, que el torrente económico discurra en cauces éticos objetivos.

Ahora bien, entrando en materia, el impacto de las NTIC y la IA en la intersección de los derechos e instituciones jurídicas contemplados en el título II Derecho de las Personas, de la Sección Primera: Personas naturales del Libro I del Código Civil, y su debido tratamiento en las relaciones laborales subordinadas, son:

- Derecho a la vida y a la integridad;
- Derecho a la libertad;
- Igualdad de género;
- Derecho a la intimidad;
- Derecho al honor;
- Derecho a la identidad, a la imagen y a la voz;
- Derecho al secreto y reserva de las comunicaciones;
- Derecho a la protección de datos personales;
- Domicilio digital;
- Notificaciones electrónicas;
- Firma digital;
- Contratos en soporte electrónico; y
- Pago en activos digitales²⁶.

De todos estos, reducimos nuestro campo de estudio a los **derechos a la vida, integridad e intimidad**, en el análisis del impacto de las nuevas tecnologías disruptivas, la globalización, la quinta generación digital 5.0 y cuarta revolución industrial²⁷, en tales instituciones jurídicas

²⁶ Puntriano (2022) resalta que, “[...] el jugador de la NFL10 Russel Okung viene percibiendo parte de su remuneración en Bitcoins, mientras que en noviembre de 2021 ocurrió lo propio con Aaron Rodgers. Recientemente, los jugadores del equipo Golden State Warriors de la NBA¹¹ Klay Thompson and Andre Iguodala anunciaron que recibirían parte de su remuneración en Bitcoins” (pp. 22-23)

²⁷ “La primera revolución industrial comenzó en Inglaterra en el siglo XVIII y duró de 1750 a 1850. La segunda revolución industrial se inició en la segunda mitad del siglo XIX y se prolongó desde 1850 hasta 1950. Este período se caracterizó por la consolidación del progreso científico y tecnológico. Transcurrieron aproximadamente 200 años entre la primera y la segunda revolución industrial. La tercera revolución industrial se inició a mediados del siglo XX. Fue entonces cuando ocurrió un gran avance en la ciencia, la tecnología, la llegada de las computadoras, la creación de Internet, el software y los dispositivos móviles, la robótica y la electrónica. Estamos ahora viviendo el final de la tercera o el comienzo de la cuarta revolución industrial (4RI, también conocida como Industria 4.0),..., y estamos en la antesala de la quinta revolución industrial. No hace falta ser muy erudito para ver los cambios disruptivos que trae la 4RI, con la fusión de tecnologías que desdibujan las líneas entre lo físico, lo digital y lo biológico. Todo y todos en este planeta se está conectando y esparciendo flujos masivos de



civiles y, también, catalogadas como derechos fundamentales en el artículo 2° Constitucional, atendiendo además al fenómeno actual de la precarización, flexibilización y descentralización laboral, que según Goñi (2014) presenta las características siguientes:

El mercado de trabajo, animado por una desregulación constante y extrema, conoce variadas formas de expresión del trabajo dependiente, con características subjetivas y niveles de tutela muy desiguales. Múltiples formas atípicas de regulación han emergido hoy en el mercado de trabajo y el proceso no parece ni muchos menos acabado. Junto a un sector emblemático, establemente ocupado y protegido, se extiende cada vez más una zona gris integrada por los trabajadores ocupados en relaciones atípicas y flexibles, bien involuntariamente encajados en las más débiles estructuras normativas de trabajo, o bien sencillamente expulsados del ordenamiento laboral, pero sujetos al poder de organización del dador de trabajo, asumiendo en plenitud la noción de riesgo empresarial. (p. 5)

También, son de impacto los modelos empresariales descentralizados, desconcentrados y horizontales, que organizan el trabajo según una matriz en redes de centros productivos, comerciales y de inversiones, que utilizan intensivamente entornos virtuales y medios digitales de relación. Además, la reestructuración empresarial, mediante la escisión en bloques, la maquila, los contratos de franquicia, el *outsourcing* e *insourcing*, tercerización, intermediación y subcontratación, entre otros contratos modernos, causan en algunos casos la “fuga” del derecho laboral, también, los fenómenos de externalización propenden la “deslaborización”, más aún, en países con economías sumergidas y desestructuradas en la “informalidad”, como el nuestro, que bien avizoraba Murgas (2009), a saber: Podemos resumir de la siguiente manera las principales y actuales patologías en el Derecho del trabajo, tanto las provocadas por ciertas prácticas empresariales como las derivadas de reformas de la legislación laboral.

- Extensión del trabajo clandestino, que hace ineficaces el principio protector y los demás principios del Derecho del trabajo.
- La desregulación salvaje, que reduce la eficacia del principio protector.
- Extensión de hecho y de Derecho de la contratación temporal, que incluye la omisión de la exigencia de la llamada causa objetiva para la validez de la cláusula de duración temporal. Con esto se mediatiza la eficacia del principio de primacía de la realidad y la del principio de continuidad.
- Extensión abusiva de las formas *patológicas* de subcontratación, intermediación y externalización, mediante actos simulados, con el olvido del principio de primacía de la realidad.
- Utilización de cooperativas para eludir la condición de empleador y la responsabilidad por las obligaciones laborales, con lo cual se afecta la eficacia de los principios protectores y de primacía de la realidad.

información digital en una escala inimaginable hasta hace muy poco tiempo. Facebook, actualmente, tiene más población que China o India. Los avances en inteligencia artificial (IA) y robótica están rompiendo las barreras hombre-máquina y aumentando el potencial humano. Al mismo tiempo, esta democratización de la tecnología y aplanamiento de nuestro mundo no garantiza una sociedad global más abierta, diversa e inclusiva. Los avances en IA y robótica están rápidamente consumiendo empleos y ampliando, aún más, la brecha de desigualdad económica. Mientras muchos trabajos serán eliminados o transformados, aparecerán nuevos tipos de empleos que requerirán otro conjunto de habilidades” Ver <<https://otech.uaeh.edu.mx/noti/index.php/industria-4-0/quinta-revolucion-industrial-5ri/>>



- Extensión de hecho y de Derecho del suministro de manos de obra, sacrificando en gran medida la vigencia del principio protector.
- Explotación de la mano de obra infantil.
- Adopción de sistemas normativos con intencionalidad de afectación o restricción del ejercicio de los derechos colectivos.
- Extensión de las prácticas antisindicales y en contra del ejercicio de los derechos colectivos (pp. 169 – 170)

Por último, es el caso de los colaboradores vinculados a plataformas digitales, teletrabajadores y empresas virtuales, la síntesis más lograda de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, que supone desafíos en la regulación entre el derecho civil y laboral, que en lo relativo a los derechos a la vida, integridad e intimidad personales, estudiamos a continuación.

3. Derechos civiles en el trabajo impactados por las nuevas tecnologías

3.1 Derecho a la vida e integridad física y psicosocial

El Artículo 5º del Código Civil de 1984, alude a la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales, mencionando en *numerus apertus* los derechos a la vida, integridad física, libertad y al honor, posibilitando la inclusión de los “*demás inherentes a la persona humana*”. Además, que aquellos “*no pueden ser objeto de cesión*”, vale decir, son derechos indisponibles, irrenunciables y “*su ejercicio no puede sufrir limitación voluntaria, salvo lo dispuesto en el artículo 6*” (Actos de disposición del propio cuerpo)

Este derecho, además, está consagrado en el artículo 2.1 de la Constitución de 1993, a saber: “*Toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece*”

También, la Carta de la OEA prevé que el trabajo es un derecho y deber, siempre que el Estado y los empleadores aseguren y garanticen la vida y la salud de las partes de la relación laboral, a saber:

Artículo 45. Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

[...]

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, **aseguren la vida, la salud** y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;”²⁸ (Destacado nuestro) (Organización de los Estados Americanos - OEA, 1967)

²⁸ En <https://www.oas.org/XXXIVGA/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf>



Pues, bien, el derecho a la vida, a la existencia del ser humano y su proyecto de vida es básico, esencial, ínsito, elemental, primario y de tal naturaleza que goza de protección por el solo hecho de serlo, incluso connatural desde su concepción; pues, todos los demás derechos que lo escoltan tienen como eje central el de la dignidad en libertad. En suma, los derechos fundamentales son un homenaje y pleitesía a la vida de su titular, velan su continuidad, desarrollo, seguridad y pretenden afirmar la vida buena, garantizando su proyecto existencial como ente bio-psico-social-moral-espiritual, y que se sostiene gracias al trabajo digno, tanto así que nuestra Constitución Política en su artículo 22° alude que el trabajo, *es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*.

Motivo por el cual, las constituciones y códigos no los crean, sino que se limitan a reconocer, tutelar y promover tal derecho civil y constitucional, anterior y superior al Estado, ahora catalogado como derecho fundamental. En cuanto, a la protección vital en nuestro ordenamiento jurídico del ser biológico sujeto de derechos, que como se sabe empieza desde el vientre materno:

1. Concebido. - El Código Civil peruano tutela al aún no nacido. [...]
2. Al ser ya nacido. - El Código Civil protege a los sujetos de derecho con acciones efectivas para prevenir o suspender los daños que cometan contra éstos, así como las indemnizaciones que le han de corresponder por el perjuicio sufrido. (Espinoza, 2004, p. 179)

Sobre las nociones de sujeto de derecho, ser humano y persona natural, cabe traer a colación el aporte de Fernández (2009), estimemos:

No está demás precisar que el concepto “sujeto de derecho”, en cuanto género, y el de “persona”, en tanto especie, tiene como correlato en la realidad siempre y únicamente, a un solo ente como es el “ser humano” en diversos momentos de su despliegue existencial. “Sujeto de derecho” viene a ser, de este modo, la designación por el Derecho, del ser humano desde su concepción (o, si se prefiere, desde su fecundación como ser humano) hasta su muerte, es decir, durante todo el curso de su tránsito existencial, en su doble dimensión estructural de ser simultáneamente individual y colectivo o social. Detrás del concepto “sujeto de derecho” o, mejor, como contenido del mismo, encontramos siempre y exclusivamente al ser humano. Un ser humano que es “persona”, concepto con el cual lo diferenciamos de los otros seres del mundo, desde que la “persona” (natural) es el único ser que, sin dejar de ser naturaleza, de estar enraizado en el mundo, es un ser espiritual, cuyo núcleo existencial es la libertad. (p. 217)

Empero, al derecho a la integridad física, debemos agregarle la de integridad psíquica de la persona humana, que comprende también su dimensión moral y espiritual concebida siempre en relación social, por ello, que también se prefiere componer el término integridad psicosocial. El primero, nos remite a su completitud corporal u orgánica, y en su conjunto a la sanidad física, empero, la integridad psicosocial denota su sanidad mental, libre de psicopatías y sociopatías, que menoscaban su proyecto de vida en relación saludable con el prójimo y su entorno, al ser-libertad y fundamentalmente de ser-dignidad.



De ahí, la moralidad y espiritualidad del ser–humanidad, como *deber ser* supone una vida sana, buena, constructiva, progresiva y con trabajo decente, en el entendido que su desvalor es la destrucción existencial, la vida mala que retrograda a lo indecente, en la entropía de la indignidad, que individual y socialmente debemos evitar.

Sin embargo, estos derechos se encuentran en constante delimitación, más aún, a consecuencia de la aplicación de las nuevas tecnologías en el centro laboral, que plantean desafíos y retos en el cuidado de la vida e integridad del personal, en la promoción del *trabajo decente*. Si bien, la auroral revolución industrial trajo inéditas fuentes de energía, la maquinaria, el motor a combustión e instrumentos de producción, que en no pocos casos convirtieron a la fábrica en un lugar riesgoso, insalubre, inseguro y tóxico, causando enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, que prestaban mayor atención a la integridad física del operario; también lo es, que la revolución digital 5.0 y las NTIC, traen inéditos peligros en la integridad y salud psicosocial del trabajador, que constituyen serios atentados al derecho a la vida, cuando el deber de precaución del empleador se incumple o no se regula los necesarios deberes de prevención.

Así pues, la Ergonomía²⁹ advierte que se han exacerbado determinadas enfermedades ante la irrupción de las tecnologías digitales, que afectaban ya la integridad física del trabajador, en cuanto a su salud corporal, como son: los trastornos relacionados con el sueño, la pérdida auditiva por el uso de los audífonos, la lumbalgia cervical y el síndrome de “ojo seco”, ante el mayor tiempo de postura fija y exposición visual frente a las pantallas del ordenador y *Smartphone*. En cuanto a la integridad psicosocial, atentan contra ella las nuevas psicopatías de la era digital, como son: el tecnoestrés³⁰, síndrome FOMO nomofobia³¹, síndrome del “celular fantasma”³² y la tecnofobia (aversión a la tecnología).

²⁹ “2.3 **Ergonomía:** Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador” Según definición en el Glosario del Anexo 4 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo aprobado por DS N° 002-2023-TR.

³⁰ “Las nuevas tecnologías nos facilitan nuevos cauces de relación y comunicación y nos facilitan el acceso a la información en tiempo récord, además de proporcionarnos nuevas oportunidades de ocio. Pero no todo es tan bonito: los expertos llevan décadas avisándonos sobre los riesgos del mal uso de la tecnología. Desde hace dos décadas, los psicólogos han puesto nombre a nuevos trastornos que han surgido en la “era de la información” (también llamada *era digital* o *era informática*), como el Síndrome FOMO, la Nomofobia y el Tecnoestrés [...] El concepto de *tecnoestrés* está directamente relacionado con los **efectos negativos del uso de la tecnología**. Fue bautizado por el psiquiatra norteamericano Craig Brod en 1984 en su libro *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*, quien primeramente definió este fenómeno como “una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable” En <<https://psicologiymente.com/clinica/tecnoestres>>

³¹ “Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística revelan que el 96% de las familias cuentan con al menos un teléfono móvil y que el 77% de las personas que acceden a internet lo hacen a través de este dispositivo electrónico que para muchos se ha convertido más que en algo indispensable en un foco adictivo que está generando un nuevo elenco de trastornos ligados a su uso. El más importante de todos ellos es la nomofobia, que no es más que el miedo irracional que sienten muchos usuarios a no disponer del teléfono móvil, bien porque se lo han dejado en casa, se les ha gastado la batería, están fuera de cobertura, han agotado el saldo, se lo han robado o simplemente se les ha estropeado. Este término fue acuñado a raíz de un estudio realizado por la Oficina de Correos de España para evaluar el grado de ansiedad que llegan a padecer los usuarios de los [...] smartphones” En <<https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia-psiQUIATRIA/miedos-yfobias/nomofobia.html>>

³² “Revisar constantemente las notificaciones, mensajes o correos en una tablet o smartphone representa un problema de concentración en el funcionamiento del cerebro. Una notificación representa una distracción para el cerebro a partir de que las redes sociales pasaron a formar parte de la vida cotidiana. Las distracciones ocasionadas por este tipo de casos, representan un componente social que nos hace dar respuesta casi inmediata. Según el psicólogo cognitivo de la Universidad de Kansas, Paul Atchely, la información de los mensajes activa parte del sistema de recompensa del cerebro. Esto se explica porque el sonido de las notificaciones representan la recompensa de recibir nueva información social por lo que el estímulo es difícil de ignorar y desvía la atención de la tarea que se esté desempeñando en el momento” En <<https://www.am.com.mx/news/2015/5/19/conoces-el-sindrome-del-celular-fantasma-154967.html>>



A tal punto que, se ha denominado al “pantallismo” el mal del siglo, dado que estamos expuestos durante muchas horas al día a las pantallas de la computadora, Tablet, Laptop, celular y pantallas del televisor. Esta tendencia en la vida del trabajador/a, afecta su salud mental y las relaciones interpersonales, siendo una causa de insomnio.³³

Por ende, si queremos una vida sana en el trabajo dependiente, en donde el trabajador y empresario hagan uso responsable de las tecnologías de vanguardia, entonces, corresponde su debida regulación a fin de armonizarlas con el ejercicio de los derechos civiles en cuestión, empezando por el primero de ellos: el **derecho a la vida e integridad personal** del *homo faber*.

Para ello, la legislación ha dado los primeros pasos, por ejemplo, la Ley 31572, nueva Ley que regula el teletrabajo (11.09.2022), ha previsto en sus artículos 6.3 y 6.5 como derechos de la y el teletrabajador a la “*desconexión digital*” y a “*ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar*”.

En consecuencia, es obligación del empleador “*respetar la desconexión digital del teletrabajador*”, con un mínimo de tiempo de medio día según el artículo 12.d), a saber: “*La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas*”

También, el patrono debe “*Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de **seguridad y salud en el teletrabajo** que deben observarse durante su jornada laboral*”, además de “*Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en **seguridad y salud en el teletrabajo***”, según sus numerales del 8.5 al 8.7 (destacado nuestro).

Por lo demás, tales derechos y obligaciones se imponen como contenido mínimo del contrato de teletrabajo o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo.

Por su parte, el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2023-TR (26.02.2023), regula lo siguiente:

Artículo 24.- **Desconexión digital**

24.1. Los/las teletrabajadores/as tienen derecho a la desconexión digital, que consiste en **apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios**, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y periodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio. [...]

³³ En <<https://www.abc.com.py/estilo-de-vida/2024/11/28/pantallismo-que-es-y-como-afecta-a-la-salud-y-las-interacciones-sociales/>>



24.3. El/la empleador/a público y/o privado respeta **el derecho a la desconexión digital** garantizando que en ese periodo no estén obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión del teletrabajador fuera del horario laboral.

Artículo 27.- **Evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo**

27.1 El/la empleador/a público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la **prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo**, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado al/la empleador/a público y/o privado.

27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los **riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales**, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los/las empleadores/as público y/o privado y los/as teletrabajadores/as, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento.

En dicho Anexo 4, se publican definiciones y orientaciones loables, que sistematiza la experiencia ganada en el trabajo remoto y por su importancia, a continuación, en extenso citamos:

Anexo 4

Lineamientos generales de seguridad y salud en el teletrabajo

[...]

1.3 Los principales riesgos asociados al teletrabajo son originados por la exposición del teletrabajador a los agentes físicos, los agentes químicos, los agentes biológicos, los peligros locativos, los peligros eléctricos, los factores de riesgo ergonómicos y los factores de riesgo psicosociales.

1.4 El empleador garantiza el cumplimiento de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, y en la medida de lo razonablemente posible, el lugar donde se desarrolla el teletrabajo sea cómodo, exclusivo, tranquilo y seguro.

1.5 Las herramientas de trabajo y software de Tecnologías de la Información y Comunicación que utilice el teletrabajador deben ser adecuada para no afectar la salud del teletrabajador. [...]

[...]

8. Control de riesgos por exposición a factores de riesgo ergonómicos Se deben considerar los siguientes aspectos:



a. **Silla Ergonómica:** Debe contar con las siguientes características; ser regulable en altura y ángulo de inclinación, soporte lumbar, reposabrazos ajustables, que, el asiento sea de material respirable y tenga un ancho y largo adecuado. Mientras el teletrabajador permanezca sentado la altura del asiento de la silla debe coincidir justo debajo de la rodilla al estar de pie, de modo que al sentarse los pies estén apoyados en el suelo y las piernas formen un ángulo de 90° entre el muslo y la pierna y los pies queden apoyados sobre el piso o reposapiés.

b. **Pantalla o monitor:** La parte superior de la pantalla debe estar a la altura de los ojos. Asimismo, colocar los monitores o pantallas de forma que elimine el deslumbramiento, a una distancia no superior del alcance del brazo, antebrazo y mano extendida, tomada cuando la espalda está apoyada en el respaldo de la silla. Entre 45 y 55 cm es la distancia visual óptima. Si utiliza tabletas o teléfono deben elevarse a la altura de los ojos.

c. **Teclado:** En caso que el teletrabajador utilice laptops debe tener teclado extraíble. Apoye sus antebrazos sobre el escritorio y/o o utilice una silla con reposabrazos. No utilice su teclado con una pendiente demasiado inclinada. Mantenga sus muñecas alineadas con respecto a sus antebrazos.

d. **Mouse:** El teletrabajador debe mantener las muñecas en una posición recta mientras escribe o usa el mouse, se puede considerar el uso de reposamanos que brinda apoyo durante las pausas. Colocar el teclado y ratón frente a su cuerpo. Situar el teclado y el ratón a una distancia de al menos 10 cm del borde de la mesa para poder apoyar los antebrazos y las muñecas.

e. **Atril o porta documentos:** Se utiliza convenientemente para evitar la inclinación del cuello, este debe ser estable, permitiendo que los documentos estén a la misma altura y plano de la pantalla. Su ubicación debe permitir que el teletrabajo no realice o reduzca giros de cabeza y tronco. Además, debe contar con una base para que las hojas no se resbalen. El material del atril debe ser opaco y de preferencia que no genere reflectancia.

f. **Mesa o superficie de trabajo:** La mesa o superficie debe tener las dimensiones adecuadas para ubicar la pantalla o monitor, teclado, mouse, atril etc. No colocar objetos ni mobiliario que incomoden o impidan los movimientos de las extremidades inferiores. Su altura, no debe ser ni demasiado alta ni demasiado baja, preferible menor a 75 cm. La altura de la mesa debe estar aproximadamente a la altura de los codos cuando se está sentado, es decir debe permitir que la persona pueda apoyar cómodamente y sin esfuerzo sus codos y antebrazos sobre la superficie de trabajo. La mesa de trabajo no debe tener bordes pronunciados o filosos que puedan generar lesiones. La superficie de la mesa no debe ser brillante, de ser así utiliza un mantel o tela para cubrirla.

g. Los teletrabajadores deben realizar movimientos o cambios de posturas tanto sentados como de pie, adicionalmente realizar las pausas activas, ejercicios de relajación, estiramiento durante la jornada laboral.

i. Mantener una buena postura cuando trabajamos es primordial, evitando sobrecarga postural que genere malestares y cansancio bastante perjudicial para nuestro cuerpo.



j. La postura de trabajo frente a la pantalla de visualización de datos es esencialmente estática, y puede dar lugar a la aparición de problemas musculoesqueléticos, los cuales se manifiestan en forma de dolores en el cuello, hombro, región lumbar, muñecas y manos. La aparición de este tipo de problemas es tanto más probable cuanto menos ergonómica sea la postura de trabajo, por ello una de las primeras cosas que debemos hacer es tratar de mantener una buena postura (postura neutra) cuando trabajamos con una pantalla, siendo primordial para ello que los elementos de trabajo (pantalla, teclado y ratón) deban estar ubicados adecuadamente, y es muy importante tener una buena silla de trabajo.

k. Recordemos que trabajar frente a una pantalla implica largos periodos de tiempo, por ello es fundamental adoptar una buena postura de trabajo

9. Control de riesgos psicosociales

- Considerar el ritmo de trabajo en cuanto a los horarios, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, aislamiento y desapego; por lo que, el empleador debe establecer límites y mantener un horario de trabajo sin exceder las horas de la jornada laboral, asimismo, se debe evitar contactar a los trabajadores fuera de las horas del trabajo.

- El empleador, establece políticas de la empresa o instituciones que garantice la sensibilización a los teletrabajadores sobre los riesgos de violencia, acoso y ciberacoso laboral y sexual.

- El empleador, establece los canales de comunicación para designar las tareas y se mantenga el intercambio de información entre los miembros conformantes del equipo de trabajo.

- El empleador debe considerar la identificación, monitoreo e identificación de los factores de riesgos psicosociales (por ejemplo, síntomas depresivos, aislamiento, agotamiento y ansiedad) a través de aplicaciones móviles y encuestas.

- En suma, se debe actuar de manera preventiva considerando las siguientes recomendaciones para el teletrabajador:

- o Asumir una actitud positiva y dinámica respecto a la vida.

- o Determinar y analizar las causas que generan factores de riesgos psicosociales en la vida.

- o Organizar y distribuir adecuadamente el tiempo en las actividades personales, sociales y de trabajo.

- o Evitar las respuestas impulsivas.

En cuanto, a las ventajas en la eficacia del derecho a la vida e integridad bio-psico-social en el teletrabajo subordinado, de acuerdo con Aguinaga (2020), son las siguientes:



1. Al ser el propio trabajador el administrador de su tiempo de trabajo, estas medidas promueven la adecuada gestión del tiempo, lo que a su vez contribuye con la productividad del trabajador (eficiencia y eficacia).
2. Permite la conciliación de la vida personal y familiar.
3. Reduce el absentismo y mejoran el rendimiento, responsabilidad y compromiso de los trabajadores.
4. Mejora y propicia la buena salud mental de los trabajadores, ya que reduce el desplazamiento que se realiza entre el domicilio y el centro de trabajo⁵⁴.
5. Aporta un mejor ambiente de trabajo, donde el trabajador se encuentra relajado sin interrupciones constantes de factores externos, lo cual contribuye a mejorar su rendimiento. Asimismo, tomando como referencia a Ballón⁵⁵, permiten reducir los conflictos de convivencia entre compañeros de trabajo, que pueden suscitarse con ocasión de diversas causas.
6. Ahorro en vestimenta, alimentación, transporte público y salud.
7. Mejora los lazos familiares y vecinales.
8. Beneficia a los trabajadores con responsabilidades familiares, pues, tienen la oportunidad de organizar mejor su tiempo, de acuerdo, a sus necesidades.
9. Beneficia a los trabajadores con discapacidad, quienes, al no tener que trasladarse al centro de labores, pueden desempeñarse desde la seguridad de donde se encuentren, y facilita la flexibilidad horaria para tareas de rehabilitación personal.
10. Facilita el pluriempleo.
11. Contribuye con la reducción de riesgos laborales. Actualmente, gracias al trabajo remoto y al teletrabajo, muchas personas que se encuentran dentro del grupo vulnerable, y fuera de él, evitan exponerse al contagio mediante el uso de transporte público y el contacto con diversas personas.
12. Permite que el teletrabajador participe en procesos productivos internacionales⁵⁶, lo que contribuye con su experiencia profesional y personal.
13. Reduce la posibilidad de que agentes externos obstaculicen la prestación de servicios, tales como una huelga de transportes o fenómenos naturales⁵⁷; o, actualmente, la llegada de una pandemia.
14. Prolonga la vida activa del trabajador por el menor desgaste en la vida laboral. (pp. 64 – 66)

Sin embargo, dicho autor también lista las desventajas para el personal que teletrabaja, veamos:

1. Jornadas de trabajo que sobrepasen los límites establecidos en la Constitución Política del Perú. La distancia del trabajador con la empresa hace posible que el empleador le imponga jornadas más extensas, apoyándose en la poca seguridad del cumplimiento de sus funciones.
2. Posibilidad de la remuneración a destajo [...]
3. Se hace posible un control de las labores que invada la esfera privada del teletrabajador o del trabajador remoto.
4. Trabajar desde el domicilio podría agravar ciertas conductas poco beneficiosas, como el exceso de trabajo o la procrastinación. Ello en tanto que no se tiene una vigilancia personal, ni el límite de los horarios de funcionamiento que existen en la empresa.



5. Aislamiento o la incomunicación y falta de interacción social. Ambos aspectos, a su vez, propician el individualismo, la depresión y otros trastornos.
6. La posibilidad de contraer enfermedades oculares en caso exista una exposición excesiva al ordenador. Por ello, resulta muy importante el establecimiento de medidas para controlar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
7. Riesgo de pérdida de identidad con la empresa.

Para mitigar estas posibles desventajas, el artículo 3. 2.a. de la Ley del teletrabajo, ha previsto que esta modalidad de trabajo a distancia, se caracteriza por “*Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral*”, vale decir, que se supera la rígida jornada laboral del trabajo presencial, por una que compatibilice con las tareas propias del hogar, como la de brindar por cierto tiempo los apoyos necesarios a los integrantes de la familia, que comparten la casa habitación del teletrabajador. Permitiendo, que éste pueda ejercer su derecho a cuidar³⁴ a personas vulnerables y en estado de necesidad de apoyos, que comparten el hogar, por breves intervalos razonables y proporcionales, sin desmejorar el cumplimiento de las obligaciones y la meta diaria de productividad esperada por el empleador.

También, resultará de mucha utilidad practicar las necesarias pausas activas que permiten distender y relajar el estrés laboral y la rigidez física que causa la contracción en el trabajo, siempre de consuno con el empleador respecto a los horarios y tiempos de reposo o ejercicios físicos dentro del servicio.

Para ello, es gravitante el disfrute del derecho a la desconexión digital que establece el artículo 6.3 de la Ley en comento, que concilia el teletrabajo con el derecho al descanso³⁵, a la vida privada y familiar, empero, para incluir también al trabajador de labor presencial, sería mejor denominarlo *inhibición digital*, como sugiere Aparcana (2022), quién, sobre su alcance y ámbito de aplicación, citando la legislación española, nos dice:

[C]onsideramos que el descanso interjornada es lo que realmente debe proteger la desconexión digital, lo cual no tiene regulación expresa en nuestra legislación, pero sí en la legislación comparada como la española, en el artículo 34 numeral 3 del Estatuto de Trabajadores, que precisa lo siguiente: “(...) 3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. (...)”; en consecuencia, la razón de ser de dicho derecho se materializa entre la culminación de la jornada de trabajo de un día y el reinicio del otro en el día siguiente, buscando reprimir el derecho de la libertad de empresa por parte del empleador en la dación de órdenes fuera de la

³⁴ “Un nuevo derecho fundamental el derecho al cuidado y a cuidar.

[...] un nuevo “DESCA” que es el derecho al cuidado, un derecho que la pandemia puso sobre la mesa de manera rotunda porque responde a la necesidad que tenemos todas las personas a lo largo de nuestras vidas de ser cuidadas o de cuidar (sobre todo las mujeres). Así como los estados tienen que fortalecer sus sistemas de salud, tienen que fortalecer también los sistemas de cuidado, y aún más con poblaciones que están envejeciendo o que necesitan cuidado por ser niños o niñas cuyos padres laboran.” (García, 2022, p. 98)

³⁵ 22.1 El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. **La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.** (Destacado nuestro)



jornada de trabajo, la cual tiene sustento en el respeto de la dignidad en la relación laboral. (p. 23)

Además, es menester ampliar la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuanto a la especial regulación en la prevención y atención de los riesgos de adquirir las psicopatías antes mencionadas en el teletrabajo, y que también advierte Todolí (2021), veamos:

[L]a cuestión de la necesidad de una regulación específica en materia de salud y seguridad en el trabajo, a pesar de que parece bastante bien asumida por todas las posiciones ideológicas, tiene menor alcance del que debería. Me estoy refiriendo a las enfermedades psicológicas provocadas por el trabajo. Así, mientras existe un sistema de prevención de riesgos laborales y un sistema de responsabilidades y controles más o menos exitoso en materia de riesgos físicos, cada vez existe más enfermedades psicológicas derivadas del trabajo que pasan desapercibidas –ansiedad, depresión, burnout–⁵⁴. Por lo que algo está fallando en la regulación actual. (p.90)

En lo concerniente, a la configuración del accidente de trabajo en la casa habitación del teletrabajador, como da cuenta una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid³⁶, que estima el recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, por lo que la revoca y declara que el periodo de incapacidad temporal deriva de la contingencia del accidente sucedido en horario de trabajo en la cocina del domicilio del teletrabajador, al caérsele una botella de agua, pues, la actividad que dio lugar al accidente no es ajena a la normal en la vida laboral; por tanto, resulta irrazonable considerar exclusivamente como lugar de trabajo el constituido, básicamente, por una mesa, silla y ordenador en su domicilio particular, el cual no es un compartimento estanco y aislado de todo lo que le rodea al teletrabajador.

Por último, si bien es verdad que las y los teletrabajadores gozan de los mismos derechos que el personal de labor presencial (art. 6.1), también lo es que urge su adecuación a esta particular modalidad laboral de trabajo a domicilio, como por ejemplo, el goce de las horas extras, en cuanto al marcado digital por internet del sobretiempo, y que constituya la prueba de su realización, pues, no basta que el último párrafo del artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aluda que “*Corresponde al empleador instrumentar la autorización y control del trabajo efectivo en sobretiempo*”, ya que la casuística nos previene que es posible de elusión. Como también la obligación del empleador, de respetar la desconexión digital de doce horas entre el término de una jornada y el inicio de otra, salvo las excepciones de peligro inminente, hecho fortuito o fuerza mayor en la continuidad de la actividad productiva de la empresa, que prevé el segundo párrafo de dicho artículo.

3.2 Derecho a la intimidad

³⁶ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 980/2022 de 11 Nov. 2022, Rec. 526/2022 “La prevención de riesgos laborales en el domicilio no puede considerarse solo como puesto de trabajo la mesa, la silla y el ordenador” En <<https://www.diariocostitucional.cl/wp-content/uploads/2022/12/sentencia-Tribunal-Superior-de-Justicia-de-Madrid-980.2022..pdf>>



La Constitución de 1993, lo contempla en su artículo 2º, numerales 6 y 7³⁷, también, nuestro Código Civil lo consagra en su artículo 14³⁸, cuyos fundamentos debemos esclarecer para luego apreciar el impacto en el derecho a la intimidad de las NTIC, en el ámbito laboral subordinado. Antes bien, siguiendo a Fernández (2015) debemos diferenciar entre “vida privada”, “intimidad”, “secreto” y “reserva”, el primero de ellos, alude a nuestro ámbito personal y familiar, siempre que nuestra actividad no traspase sus fronteras, pues, fuera de ellas será nuestra vida pública, posible de someterse al escrutinio de los demás, con ciertos límites. En efecto, cuando gozamos de nuestra vida privada, lo hacemos en ejercicio de nuestra autonomía al libre desarrollo de nuestra personalidad, afirmando nuestra identidad de género, costumbres, cultura, idiosincrasia y, de acuerdo, a las peculiaridades individuales según nuestro proyecto de vida, que se expresa incluso en la piel, cuando nos hacemos un tatuaje. Sobre el particular, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (la Corte), ha discernido en sus pronunciamientos lo siguiente:

[C]uando la Corte comienza a enfrentar casos en los que esa era la discusión, a partir del año 2012, comenzando con Natalia Rifo un caso de discriminación por orientación sexual, luego Natalia Murillo un caso sobre prohibición de la fecundación in vitro en Costa Rica, y, a posteriori, otros casos de discriminación por orientación sexual, hasta llegar a la Opinión Consultiva 24 en el 2017. En los casos antedichos, la Corte siempre tuvo el problema sobre dónde anclar ese derecho de libertad personal que permita esos casos de ejercicio de autonomía en la CADH. De ahí que, la Corte, en un ejercicio de intentar vincularlo en diferentes preceptos de la convención, como el artículo 7 o el artículo 11, ha explorado distintas vías. Sin embargo, si se observa la jurisprudencia de la Corte, lo que ha determinado esta última es hacer referencia a insumos de una construcción típica del Derecho Constitucional que es el libre desarrollo de la personalidad. Se hace acotación a que **la vida privada abarca la capacidad para desarrollar la propia personalidad, da un alcance al derecho de la vida privada para dar lugar a esa posibilidad de tomar ciertas decisiones**. Por último, se hace referencia al **libre desarrollo de la personalidad** con énfasis en un caso en el que someten a una mujer a esterilización forzada. Al respecto, la Corte dice claramente que **la vida privada abarca el libre desarrollo de la personalidad**, específicamente, el libre desarrollo de la personalidad de la mujer. Finalmente, la Opinión Consultiva 24 de 2017, que ha tenido diferentes interpretaciones, enuncia un principio del libre desarrollo de la personalidad, incluso habla de un **derecho a la identidad sexual y género**; derecho que, como sabemos, la Corte Constitucional colombiana, viene recogiendo en su jurisprudencia desde del 2013–2014. (Veloza, 2022, p. 88)

³⁷ Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

6. A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar.

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias.

Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley.

³⁸ 14º.- La intimidad de la vida personal y familiar no puede ser puesta de manifiesto sin el asentimiento de la persona o si ésta ha muerto, sin el de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, excluyentemente y en este orden.



Este derecho, además, implica que la sociedad debe respetar nuestra vida privada, pues, emerge una obligación negativa *erga homines* de no hacer, de no entrometerse o informarse u obtener datos en y de nuestro hogar, de lo que hacemos en él, siempre que no suponga comportamientos ilícitos. En este caso, hasta se cuida que tal conocimiento se obtenga lícitamente, pues, de lo contrario, estaríamos ante la *prueba prohibida*, y que también es posible de relativizarse según ponderación con la magnitud e intensidad del bien público dañado.

Tal privacidad, también, se extiende cuando nos reunimos con otra persona en un lugar público, cuya conversación -en el entendido que ambos interlocutores lo hacen cuidando la discreción del encuentro- es escuchada, filmada o grabada por un tercero para luego difundirlo ilegalmente, que logra subrepticamente penetrar a tal ámbito privado pese a que se llevó a cabo en uno público.

Así, la vida privada es el género y las especies en graduación de intensidad son: la reserva, intimidad y el secreto personal. Cuando decimos que tal documento tiene el carácter de reservado, delimitamos el ámbito de su conocimiento a las personas autorizadas, esto es, que el conocimiento de la información se reduce a ellas, si trasciende al público se violenta el derecho a guardar reserva de ciertos datos sensibles para el sujeto que los produjo. Tanto así que, por ejemplo, en los centros de trabajo, se suele clasificar ciertos documentos como “reservado”, vale decir, que a los empleados que tienen acceso al mismo, les alcanza la obligación de cuidado y prohibición de su difusión.

En cambio, la intimidad es el núcleo de la vida privada de la persona, es una esfera vital que contiene información exclusiva y excluyente, absolutamente, restringida para ella, pues, nadie tiene el derecho de averiguar o fisgonear lo que decimos y hacemos en nuestra intimidad. Y, claro, el secreto es la calificación en máximo grado que le damos a los datos que contiene dicha esfera personalísima. Así como, las empresas guardan bajo siete llaves sus secretos industriales, de igual modo, la persona natural tiene derecho a guardar secreto de cierta información, y que solo puede ser revelada por su titular o herederos.

Tanto así, que nuestro texto constitucional en su artículo 2.10 ha consagrado el derecho “*Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados*” y, su afectación es de tal gravedad, que el artículo 154 del Código Penal criminaliza toda conducta que tenga por objeto violar la intimidad personal y familiar de las personas “*observando, escuchando o registrando un hecho, palabra, escrito o imagen, valiéndose de instrumentos, procesos técnicos u otros medios, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años*”

A continuación, presentamos definiciones del Derecho a la Intimidad en la doctrina y la jurisprudencia, a saber:

El derecho a la intimidad tiene su origen, como derecho autónomo, en 1890, cuando dos jóvenes abogados norteamericanos, Samuel Warren y Louis Brandeis, escribieron el ensayo “*The right to privacy*”, en el que fundamentan la presencia de un espacio en la existencia del ser humano libre de intromisiones, que debe ser respetada, y por ello la necesidad de su protección legal. Surge, en buena cuenta, como consecuencia del



conflicto con la libertad de expresión, de la que hacen uso los medios de comunicación masiva. (Morales, 2003, p. 158)

Fernández (2015) define el derecho a la intimidad del siguiente modo:

El derecho a la intimidad, es la respuesta jurídica al interés de cada persona de lograr un ámbito en el cual pueda desarrollar, sin intrusión, curiosidad, fisgoneo ni injerencia de los demás, aquello que constituye su vida privada. Es la exigencia existencial de vivir libre de un indebido control, vigilancia o espionaje. (Fernández, 2015, p. 154)

Desde la jurisprudencia del TC, es ilustrativo citar los fundamentos siguientes:

[Respecto a la intimidad personal], la persona puede realizar los actos que crea convenientes para dedicarlos al recogimiento, por ser una zona ajena a los demás en que tiene uno derecho a impedir intrusiones y donde queda vedada toda invasión alteradora del derecho individual a la reserva, la soledad o el aislamiento, para permitir el libre ejercicio de la personalidad moral que tiene el hombre al margen y antes de lo social³⁹.

[D]ebe tenerse presente que respecto al derecho fundamental a la intimidad, también cabe la distinción entre aquella esfera protegida que no soporta limitación de ningún orden (contenido esencial del derecho), de aquella otra que permite restricciones o limitaciones, en tanto estas sean respetuosas de los principios de razonabilidad y proporcionalidad (contenido ‘no esencial’)⁴⁰.

[E]l derecho a la intimidad no importa, *per se*, un derecho a mantener en el fuero íntimo toda información que atañe a la vida privada, pues sabido es que existen determinados aspectos referidos a la intimidad personal que pueden mantenerse en archivos de datos, por razones de orden público (v.gr. historias clínicas). De allí la necesidad de que la propia Carta Fundamental establezca que el acceso a dicha base de datos, constituyan una excepción al derecho fundamental a la información, previsto en el primer párrafo del inciso 5 del artículo 2 de la Constitución⁴¹.

En España, una reciente sentencia STC 66/2022, de 2 de junio, Fj. 4.A.c), del Tribunal Constitucional define tal derecho en el sentido siguiente:

“[E]l derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE, estrechamente vinculado con el respeto a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana. Además, el art. 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros, sean estos poderes públicos o simples particulares (STC 85/2003, de 8 de mayo, FJ 21), el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido, y de ello se deduce que el derecho

³⁹ Exp. N° 6712-2005-HC, 17/10/05, FJ. 39.

⁴⁰ Exp. N° 0004-2004-AI, 21/09/04, P, FJ. 34.

⁴¹ Exp. N° 0004-2004-AI, 21/09/04, P, FJ. 34.



fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada, o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar al ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno (STC 206/2007, de 24 de septiembre, FJ 5, por todas) (STC 17/2913, de 31 de enero, FJ 14, en el mismo sentido STC 190/2013, de 18 de noviembre, FJ2)⁴²

Finalmente, debemos anotar que el Derecho a la Intimidad personal y familiar, no es uno absoluto, como así lo ha discernido la doctrina mayoritaria, y que nos lo recuerda Fernández (2015), a saber:

[E]l derecho a informar y a ser informado prevalece sobre el derecho a la intimidad cuando está en juego el interés social. La mayoría de los autores se declaran en favor de esta posición en base a que el bien común es superior al interés puramente individual. (p. 161)

Así también, desde la jurisprudencia cabe citar la STC N°01839-2012-PHD/TC, en que la ponderación entre el derecho a la intimidad versus el derecho a la información pública prima este último, ya que resulta de utilidad para el escrutinio público. Por lo que, el TC falló a favor de la divulgación, al considerar que los videos contenían información sobre la situación política del país y, por lo tanto, eran de interés público, sin que la intimidad de los involucrados fuera la razón principal para su reserva. Por último, la Corte Suprema de Justicia de la República, Primera Sala Penal Transitoria, en su Resolución N.º3301-2004, del 28 de abril de 2005, cumplió con ofrecernos criterios a fin de realizar el juicio de ponderación entre el derecho a la intimidad y el derecho de expresión e información pública, apreciamos:

Séptimo.- Los criterios de ponderación. Es reiterada jurisprudencia de los Tribunales constitucionales internacionales y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, afrontar las colisiones entre derechos fundamentales tratando de salvaguardarlos en sus colisiones, para buscar que ambos se puedan desarrollar sin que uno de ellos desaparezca. Por ello los operadores del derecho ponderarán (de pondus, peso), pesarán o sopesarán, los derechos en cuestión para que prevalezcan uno y otro al máximo, dentro de lo posible, valiéndose en lo posible del criterio de proporcionalidad; por consiguiente, a la hora de ponderar el derecho a la información periodística frente al de intimidad -como en el caso de autos-, se ha de considerar tres criterios convergentes: el tipo de libertad ejercitada, el interés público existente, y la condición de personaje público o privado del ofendido: añadiéndose además, el especial “peso específico de los principios ideológicos de una verdadera sociedad democrática”.

Octavo.- Si la información no es de interés público -no estamos pues ante un hecho noticiable-, se invierte lógicamente la prevalencia del derecho a la información sobre el

⁴² En <<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/29082>>



derecho a la intimidad, con independencia de que la persona afectada sea pública o privada. Se protegen, pues, las relaciones privadas cuyo interés para la formación de la opinión pública de una sociedad democrática, es nulo. El criterio de prevalencia de la formación de la opinión pública actúa cuando se ejerce por cauces normales, caso contrario, declina el valor preferente del derecho a la información. Desaparece por tanto el fundamento de la prevalencia y, por ende, la prevalencia misma.⁴³

Ahora bien, pasamos a analizar este atributo de la intimidad personal y familiar como derecho laboral inespecífico, en cuanto a su protección y eficacia por parte de la legislación y jurisprudencia ante el impacto de las nuevas tecnologías en la relación de trabajo subordinado. Pues, recordemos que el empleador en el ámbito laboral ejerce sus facultades de dirección y control sobre sus trabajadores, siempre que sus decisiones aprueben el test de razonabilidad y proporcionalidad (lo más cercano a la justicia y lo más alejado de la arbitrariedad), y que se extrae del artículo 9, párrafo final⁴⁴, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Las NTIC que actualmente se están empleando para materializar los poderes del empleador, son: el ordenador o computadora en su componente telemático o *software*, programas espías o *malware*, programas en línea de control remoto y supervisión instantánea, cámaras de videovigilancia fijo o móvil (incluye drones), micrófonos de escucha, geolocalización, aplicativos informáticos de creación propia de la empresa o de tercero de mensajería instantánea, reporte y grabación de llamadas telefónicas o de los mensajes, uso del internet y redes sociales, programas de recuperación de datos e información alojada en el disco duro, memoria externa o en la “nube”, revisión de las páginas en internet visitadas o información publicada o compartida en las redes sociales del trabajador, aun así se haya borrado, control informático biométrico, banco de datos digitales y el uso de la Inteligencia Artificial (IA) y *big data* en la operatividad de las NTIC. Todos los cuales, podrían poner en riesgo, limitar o hasta violentar el derecho a la intimidad del trabajador, cuando realiza labor presencial o teletrabajo. Sobre este particular, Goñi (2014) anota que, según el Tribunal Constitucional español, el personal bajo control del empleador, en preservación de su intimidad y privacidad en el ámbito laboral de empresa, tiene:

[E]l derecho a impedir la audición continuada e indiscriminada de todo tipo de conversaciones mediante una vigilancia microfónica (STC 98/2000), el derecho a la captación de las imágenes mediante cámaras de vídeo, exclusivamente en función de la idoneidad, estricta necesidad y proporcionalidad de la medida a los objetivos legítimos de la empresa (STC 186/2000); el derecho a una expectativa de confidencialidad y de privacidad de la información en el control empresarial de los medios informáticos de propiedad de la empresa, según las condiciones de puesta a disposición, especialmente en el caso de la asignación de cuentas personales de correo electrónico a los trabajadores

⁴³ En <<https://lpderecho.pe/libertad-informacion-vs-derecho-intimidad-r-n-3301-2004-lima/>>

⁴⁴ “El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”



o a las entidades sindicales (SSTC 241/2012 y 281/2005), aunque en este punto la jurisprudencia constitucional registra alguna oscilación o incertidumbre, ya que la STC 170/2013, de 7 de octubre -que impide albergar una expectativa razonable de privacidad cuando se está ante el simple hecho del establecimiento en el convenio colectivo de prohibición de la utilización de los medios informáticos para fines distintos de los relacionados con la prestación laboral- presenta alguna vertiente polémica. (pp. 38 - 39)

3.2.1. Derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas

En efecto, en el Perú, en lo concerniente al uso del correo electrónico corporativo o institucional y su vigilancia en cuanto al contenido de los mensajes por los empleadores, también existe jurisprudencia contradictoria, por ejemplo, el TC empezó prohibiendo al patrono dicho control del contenido comunicativo, salvo investigación judicial, Así se estableció en la STC N.º 1058-2004-AA/TC, de fecha 18 de agosto de 2004, veamos:

21. [...], es claro que si se trataba de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución. La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que evidentemente no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías predeterminadas por la ley.

Igual criterio, el TC aplicó en la sentencia recaída en el Expediente N.º 04224-2009-PA/TC, de fecha 19 de julio de 2011, a saber:

16. [...] si bien la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo. En tal sentido, si bien el empleador goza de las facultades de organizar, fiscalizar y sancionar, de ser el caso, si el trabajador incumple sus obligaciones; esto no quiere decir que se vean limitados los derechos constitucionales de los trabajadores, como lo establece el artículo 23, tercer párrafo, de la Constitución; y tampoco significa que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse (STC 1058-2004-PA/TC). En tal sentido, en el presente caso, si se trataba de determinar que el trabajador utilizó el correo electrónico en forma desproporcionada en horas de trabajo para fines distintos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal



configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución, otorgándole las garantías del caso.

En cambio, en el Voto del Magistrado Mesía Ramírez STC N.º 3599-2010-PA-TC (10.01.2012), este tribuno morigeró la postura anterior del TC, al permitir que el empleador controle el adecuado uso del servicio de mensajería instantánea, con la advertencia previa al trabajador:

6. [...] el empleador se encuentra prohibido de conocer el contenido de los mensajes del correo electrónico o de las conversaciones del comando o programa de mensajería instantánea que haya proporcionado al trabajador, así como de interceptarlos, intervenirlos o registrarlos, pues ello vulnera el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones [...] resulta imperioso que el empleador explicita, por escrito y a través de los medios de información más idóneos, su política respecto al uso exclusivamente laboral de los recursos informáticos de la empresa y la posibilidad de efectuar los controles que sean necesarios para verificar el adecuado uso de dichos medios informáticos.

Sin embargo, según los fundamentos 15 y 17 del voto del Magistrado Eto Cruz, STC N.º 0114-2011-PA/TC (10.01.2012), este continuaba con la defensa cerrada de total prohibición del empleador de interferir el secreto de las comunicaciones de su trabajador:

Las comunicaciones efectuadas a través de un correo electrónico personal o de un chat o mensajero externo, aun cuando se hayan realizado desde la computadora del centro laboral, sí se encuentran protegidas por el derecho al secreto de las comunicaciones, [...] dada su titularidad en la persona del trabajador, la clave personal que se maneja para acceder y su utilización para fines estrictamente personales. Sobre dichas comunicaciones no cabe pues, salvo con las previsiones establecidas en el artículo 2, inciso 10 de la Constitución, ninguna clase de interferencia o intervención por parte de terceros o del Estado.

Así también, en la Casación Laboral N° 14614-2016 Lima, sobre Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo, Proceso Ordinario, seguido por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Nestlé Perú S.A. contra dicha empresa, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, con fecha 10 de marzo de 2017, estableció un criterio diferenciado al facultar al empleador cierto control sobre el correo electrónico asignado al trabajador, con límites, veamos:

Décimo Tercero: La causal declarada procedente guarda relación con los artículos 44° y 45° del Reglamento Interno de Trabajo, los mismos que señalan lo siguiente:

“Artículo 44°.- Son herramientas de trabajo de propiedad de Nestlé, entre otros, las computadoras – incluidas las cuentas de correo electrónico (emails)- la página web, los programas e información que haya en las mismas. El personal de la empresa no debe mantener almacenado en los servidores de Nestlé archivos que no tienen relación con las necesidades del negocio, esto es: almacenamiento de música, videos, cadenas, juegos y diversos archivos ajenos a las actividades propias de la compañía.



(...)

Artículo 45°.- En el caso que el colaborador tenga un correo electrónico asignado por la empresa, este es el responsable de su uso, estando reservado exclusivamente para actividades propias de su labor en Nestlé, por tanto, la empresa está facultada para revisar el contenido de los mismos. Los mensajes deberán ser redactados como si fuera un documento que pudiera llegar a ser parte de los archivos de la Compañía y que podría ser utilizado como evidencia por las autoridades judiciales. (...)"

Décimo Quinto: Sin duda, el uso por parte de los trabajadores de los elementos proporcionados por la empresa para fines personales constituye un incumplimiento contractual susceptible de ser sancionado por el empleador; y naturalmente la aparición de nuevas tecnologías ha mostrado que los empleadores hacen uso de nuevos sistemas de control de la actividad laboral de los trabajadores. Sin embargo, esta facultad de control reconocida a nivel doctrinario como en la legislación interna¹ como lógica consecuencia al poder de dirección no es irrestricta.

Dicho control empresarial encuentra sus límites en que su ejercicio sea funcional y racional. Es funcional porque debe estar relacionado al contexto empresarial y el empleador no puede controlar la esfera privada del dependiente; por otro lado, cuando se dice que el control debe ser racional se parte de la idea de que el control debe ser el resultado de un proceso intelectual que lo justifique y que dé razón al proceso de toma de decisión².

Décimo Sexto: Una de esas herramientas de la nueva tecnología es el correo electrónico, que es toda correspondencia, mensaje, archivo, dato u otra información electrónica que se transmite entre computadoras. No existe una regulación única ni una metodología universalizada en torno a las cuentas de correo electrónico por parte de los trabajadores a través de los terminales de la empresa, la jurisprudencia comparada así lo ratifica, y es que a nivel doctrinario algunos reconocen al correo electrónico o al e-mail como "el equivalente electrónico del correo convencional de papel"³, el cual "es una forma de comunicación interpersonal"⁴, entonces, no cabe duda que bajo ese contexto una intromisión a tales correos electrónicos supone la violación de derechos fundamentales tales como el secreto de las comunicaciones, el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

Décimo Octavo: Pronunciamiento en el caso concreto

En el caso concreto la demandada ha regulado en los artículos 44° y 45° del Reglamento Interno de Trabajo el uso de las nuevas tecnologías puestas a disposición de los trabajadores; sin embargo, tomando en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Constitucional antes expuesta, constituye un exceso que Nestlé Perú S.A. - empleador - señale que es propietaria de las cuentas de correo electrónico (e-mails) y su contenido, así como de los programas, página web e información, además que se encuentra facultada a revisar su contenido. Admitir como válida la posibilidad de que el empleador ingrese a las cuentas email de sus trabajadores, contenidas en los artículos 44° y 45° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada significa colisionar con las normas constitucionales denunciadas, como lo han determinado adecuadamente las instancias de mérito^{3,45}

⁴⁵ Ver <<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.14614-2016-Lima-LP.pdf>>



Sin embargo, posteriormente, el TC en la Sentencia plenaria del 14.07.2020 recaída en el Expediente N.º 00943-2016-PA/TC, Huaura, cambia de criterio, y que resulta clave para estimar el parámetro jurisprudencial, respecto a la vigilancia del contenido de una conversación entre trabajadores en el servicio de mensajería de una red social o mediante correo electrónico corporativo, efectuada desde una computadora de propiedad de la empresa y asignada para fines laborales al trabajador. Para ello, el TC se basa en las nuevas corrientes jurisprudenciales que da cuenta, como son:

la sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH), asunto *Barbulescu vs Rumania* (Exp. 61496/08), de fecha 5 de septiembre de 2017, se estableció que constituye una vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones el vigilar los mensajes enviados por un trabajador mediante medios propios de la empresa y acceder al contenido de los mismos, si es que el trabajador no había sido previamente informado de esta posibilidad, incluso si existían normas en la empresa que prohibían su utilización con fines personales⁴⁶

En dicha Sentencia, además, *“la Gran Sala del TEDH ha establecido los siguientes criterios para determinar si es que el empleador puede o no monitorear las comunicaciones de sus trabajadores”* a saber:

- El trabajador debe haber sido informado con claridad y con carácter previo de las medidas de control que pueden utilizarse, y del alcance de las mismas, y no únicamente de la posibilidad de que el empresario puede emplear medidas de vigilancia.
- El empleador debe prestar atención y valorar la proporcionalidad de su actuación, estimando qué grado de intromisión comporta la medida en la vida personal y familiar del empleado, debiendo optar por aquella actuación menos intrusiva.
- El empleador debe poder acreditar la existencia de motivos concretos previos al control que justifiquen la necesidad y procedencia de tal medida.
- La medida debe llevarse a cabo de forma previa al inicio del procedimiento disciplinario por parte del empresario, no siendo posible iniciar tal procedimiento y posteriormente determinar los hechos que lo puedan justificar.⁴⁷

Igualmente, el supremo intérprete de la constitución peruana se apoya en la sentencia de su homólogo español, en la STC N.º 241/2012, al precisar que:

El empresario ha de establecer unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones⁴⁸.

⁴⁶ F.j. 24, STC N.º 00943-2016-AA. En: < <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00943-2016-AA.pdf> >

⁴⁷ F.j. 25, *Ibíd.*

⁴⁸ Chaves J. (2013) “STC 241/2012: retroceso razonado en la protección de la intimidad informática

La reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012 retrocede en la tutela de la protección de la intimidad informática de un trabajador al declarar que no es reprochable el acceso del empresario a su ordenador cuando le prohibió expresamente instalar programas y cuando tampoco la trabajadora protegió sus archivos con contraseñas. La reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012 de 17 de diciembre, irrumpe en un espacio de hielo quebradizo como es la protección de la intimidad del trabajador respecto del empresario, cuando aquél introduce datos o información personal en el ordenador del centro de trabajo. En el caso zanjado, dos empleadas instalan en el ordenador de la empresa un programa estilo chat en el que vierten



Antes bien, sobre esta última sentencia del TC Español, merece citar la opinión de Chaves (2013), siguiente:

2. Llama la atención que el Tribunal Constitucional parece preferir enredarse en argumentos y circunloquios en vez de llamar a las cosas por su nombre jurídico («al pan pan, y al vino, vino»). A mi juicio, el fondo decisivo de la Sentencia se apoya en tres principios generales del derecho, aunque por alguna razón que se me escapa, no los utiliza nominalmente:

En primer lugar, **la Buena Fe**, ya que aprecia mala fe en las empleadas que desobedecen las órdenes en contraste con la buena fe de la empresa que de forma casual encuentra tales conversaciones.

En segundo lugar, la **doctrina de los Actos Propios**, ya que si las propias usuarias incumplen la prohibición de tales usos no pueden ahora en un ataque de dignidad implorar protección.

Y, en tercer lugar, el **principio de protección de confianza legítima**. En efecto, el Tribunal Constitucional protege la confidencialidad si aprecia lo que literalmente denomina una “expectativa razonable” en las usuarias de que nadie podía sacar a la luz sus conversaciones (considerándose que si no la protegieron con claves, allá ellas), expresión que nos remite al principio de origen comunitario, de protección de confianza legítima por expectativas razonables. (párrafos 6 al 8)

Sin embargo, tales principios se volverían en contra del empleador, en dicho caso, porque debió este también cumplirlos, como bien defienden su voto en minoría los magistrados Fernando Valdés Dal-Ré y Adela Asua Batarrita, argumentando lo siguiente:

Del mismo modo que el proceso de reparto a domicilio de la correspondencia postal o su entrega mediante un sistema de casilleros abiertos —tan usual en ciertos ámbitos— no autoriza a nadie a abrir y leer las cartas que reparte o que encuentra depositadas en el casillero de otra persona, aunque sea perfectamente factible, nadie está tampoco autorizado a abrir los archivos de correo electrónico o de mensajería de otro, siempre que puedan ser identificados como tales, como era el caso, por más que el acceso sea posible al encontrarse los archivos desprotegidos y en un ordenador de uso común. Más allá de las precauciones que cada usuario pueda adoptar, debe afirmarse que quien abre un enlace o un archivo informático teniendo constancia de que contiene datos de las comunicaciones ajenas no hace nada diferente de quien abre una carta dirigida a otra persona⁴⁹

Pues bien, sobre dicha jurisprudencia comparada, estudiemos el caso en cuestión, apreciemos:

ANTECEDENTES

Con fecha 28 de octubre de 2014, el recurrente interpone demanda de amparo contra Emapa Huaral S.A. Solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto, y que, en consecuencia, se la reponga en el cargo de técnico en catastro comercial que venía desempeñando. [...] Expresa que el incumplimiento que se le imputa consiste en: i) haber manipulado sin autorización información de carácter reservado de la empresa; [...] Respecto a la primera falta, el actor refiere que dicha acusación se basa en un informe del Jefe de Logística, en el cual dicho funcionario

comentarios críticos o insultantes en relación con compañeros de trabajo, superiores y clientes. Dichas conversaciones fueron descubiertas por casualidad por un tercer empleado que dio cuenta a la empresa” (párr. 1)

⁴⁹ En <<https://delajusticia.com/2013/01/28/stc-2412012-retroceso-razonado-en-la-proteccion-de-la-intimidad-informatica/>>



señalaba que accedió a una conversación en la red social Facebook entre su asistente y el recurrente, percatándose que este último le solicitaba la clave de seguridad de un sistema de información reservada de la empresa. El demandante señala que se trata de una imputación falsa, pues no se ha acreditado que haya ingresado efectivamente al sistema de la empresa, y que la acusación se basa en conclusiones obtenidas de la intervención de una conversación de carácter privado.

[...]

17. Como puede apreciarse, la conversación obtenida solo se limita a demostrar que el actor solicitó las claves a la asistente del Jefe de Logística. Sin embargo, no demuestra que el recurrente haya ingresado efectivamente al sistema de información reservado de la empresa demandada. Ahora bien, al encontramos en el presente caso frente a una conversación obtenida de una cuenta de Facebook y computadora de propiedad de la empresa demandada asignada a una trabajadora, surge la necesidad que este Tribunal se pronuncie sobre la intervención del empleador en las conversaciones privadas de sus trabajadores desde los medios informáticos brindados por éste, específicamente cuando estas se ubican dentro de una red social.

20. Sin embargo, la evolución de las tecnologías de la información y comunicación ha generado un gran impacto en las relaciones laborales, lo cual exige que este Tribunal deba realizar un análisis en tomo a dos cuestiones a la luz de estos importantes cambios: i) los límites al uso extralaboral de los medios informáticos de propiedad de la empresa por parte de los trabajadores; y, ii) la legitimidad de los controles empresariales y de vigilancia de dicho uso frente a los nuevos avances tecnológicos¹.

21. Una de las manifestaciones de dicha evolución tecnológica se encuentra en la utilización masiva del correo electrónico como medio de comunicación en la empresa y, por lo tanto, como instrumento de trabajo. Ello conlleva que un uso abusivo del correo electrónico institucional pueda generar diversos perjuicios al empleador, los cuales van desde el tiempo que el trabajador no dedica a la prestación efectiva de trabajo o la distracción que genera en sus compañeros mediante el envío de mensajes de contenido extralaboral, hasta situaciones más graves, como la transmisión de informaciones confidenciales relativas a empleados, clientes o proveedores a terceros ajenos a la empresa, entre otras².

22. [...] una aplicación de la actual línea jurisprudencial seguida por este Tribunal conllevaría que el empleador no cuente con la posibilidad de controlar el contenido de las comunicaciones del correo electrónico institucional. Dicho con otras palabras, no tendría posibilidad alguna de poder monitorear si es que existe alguna filtración de información confidencial que pueda generar grandes perjuicios a la empresa.

Entonces, el dilema que propone el TC es, por un lado, la libertad de empresa en su manifestación de su ejercicio del poder de control, y del otro, el derecho a la intimidad y el de propiedad, en su expresión del secreto e inviolabilidad de las comunicaciones de sus trabajadores, en el ámbito informático laboral, inclinándose por preferir el primero de modo atenuado, a saber:

29. Por lo tanto, este Tribunal debe reconocer la facultad del empleador de fiscalizar e intervenir en el correo electrónico institucional si es que previamente ha comunicado al trabajador tanto de la posibilidad de la monitorización de sus comunicaciones a través de este medio, así como de las condiciones de uso permitido por la empresa.



30. Asimismo, este Tribunal debe precisar que dicha intervención debe respetar ciertos criterios, los cuales se encuentran relacionados con el respeto del principio de proporcionalidad entre el fin que se persigue lograr con dicha intervención y la intensidad de la eventual vulneración o amenaza de violación del derecho fundamental al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

Por ende, el TC establece como pauta jurisprudencial, que el patrono estaría autorizado a revisar el contenido de los correos electrónicos institucionales o corporativos del personal, siempre y cuando cumpla con estas dos reglas:

- Previamente, comunicar a los trabajadores de la posibilidad de revisar sus correos electrónicos emitidos o recibidos desde la cuenta corporativa del empleador; y
- Comunicar sobre las condiciones de uso permitido por la empresa.

Asimismo, prevé para el empleador la obligación negativa siguiente:

- Prohibición absoluta de revisar los mensajes del trabajador cursados en su página personal de una red social (*Messenger* en *Facebook*, *X*, etc.), aun cuando se efectúen desde un ordenador de propiedad empresarial.⁵⁰

De acuerdo, en parte, con los nuevos parámetros establecidos por el TC, en el uso del servicio de mensajería digital empresarial, ya que también sería admisible autorizar al personal poder clasificar de privado solo los mensajes personales y clausurarlos a la vigilancia empresarial, mediante una clave de acceso, pese a que se aloja en una cuenta y servidor de propiedad del empleador; subsecuentemente, el deber del empleador de no violar esta prerrogativa del trabajador y menos de abrir sus archivos digitales personales.

Por último, cabe agregar que, la Ley del Teletrabajo, en su artículo 6.4 ha previsto que la y el teletrabajador tienen derecho: “*A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador; considerando la naturaleza del teletrabajo*”. Sin embargo, en su reglamentación mediante el Decreto Supremo 002-2023-TR, no ha previsto las aludidas pautas jurisprudenciales del TC, pues, solo se propone regular lo siguiente:

Artículo 9.- Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones

9.1 De conformidad con el artículo 5 y el numeral 6.4 del artículo 6 de la Ley, los medios y herramientas que establece el/la empleador/a público y/o privado para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión del teletrabajo, deben respetar la

⁵⁰ STC N.º 00943-2016-PA/TC: “33. En ese sentido, no es posible sostener que el hecho que el empleador sea propietario del equipo utilizado para ingresar al Facebook, permita considerar que una red social merece un tratamiento similar al de un correo electrónico institucional o cualquier medio de comunicación que forma parte de la empresa o que es creado a pedido de la empresa y que debe utilizarse principalmente para fines laborales. Por lo tanto, al ser Facebook un medio de comunicación extremo a los instrumentos que brinda el empleador a su trabajador, debe considerarse que cualquier intervención en las conversaciones privadas representa una vulneración del derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones.” Esto aplica siempre que no se trate de la página corporativa del empleador en una red social, como bien explica el magistrado Ramos en su fundamento de voto: “Es en este punto en el que deseo manifestar mi discrepancia. La ponencia indica en ese mismo fundamento que Facebook es un medio de comunicación externo a los instrumentos que brinda el empleador a su trabajador, y esto no necesariamente es así. Pueden existir trabajos como los de administradores de redes sociales (community manager) en los que la principal herramienta de trabajo es, precisamente, el empleo del Facebook, Twitter, u otra clase de plataformas. Es natural que, en esta clase de trabajos, el empleador se encuentre interesado respecto de la forma en que la página de su empresa o institución es administrada, por lo que bien podría fiscalizar los contenidos y las conversaciones que, en el uso de esa cuenta, realice el trabajador. Por ejemplo, es relevante, para la imagen de la empresa, examinar el trato que se tiene con los clientes en las conversaciones o los contenidos que se colocan en la página.”



intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a.

9.2 De acuerdo con el párrafo precedente, el/la empleador/a público y/o privado está impedido de:

- a) Acceder, por medios digitales, a los documentos y comunicaciones originados con motivo del trabajo o de otra índole, sin previa autorización del/de la teletrabajador/a.
- b) Realizar captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del/de la teletrabajador/a, sin consentimiento previo y expreso de este/a último/a, y/o solicitar se realicen estas. No es exigible el consentimiento del/de la teletrabajador/a cuando la captación o grabación de la imagen o la voz es requerida por la naturaleza de sus funciones.
- c) Ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del/de la teletrabajador/a. Ello no restringe la facultad del/la empleador/a público y/o privado de verificar, bajo cualquier medio presencial y/o digital, el cumplimiento de los acuerdos para realizar el teletrabajo.
- d) Implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a.

9.3 El/la teletrabajador/a tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados que se utilicen durante el teletrabajo.

De este modo, se positiviza la regla jurisprudencial del TC, esto es, la obligación del empleador de avisar al trabajador que va a realizar una fiscalización del contenido de los correos electrónicos emitidos, recibidos, guardados o también podrá recuperar los eliminados por este, en la cuenta corporativa asignada para sus labores. Empero, al no estar los mensajes clasificados, entonces, el empleador abrirá los que tienen valor empresarial, como los que tienen contenido íntimo del personal, tomando conocimiento de lo que le está prohibido, porque no habría manera de diferenciarlos. Por ello, es mejor darle el derecho al trabajador de realizar tal clasificación e incluso cerrar el acceso de los correos privados mediante una clave.

3.2.2 El derecho a la protección de los datos personales

Del derecho a la intimidad, también, se desprende el derecho a la confidencialidad y protección de datos personales, que ahora goza de autonomía, empero, las nuevas tecnologías del *big data* e IA la impactan en cuanto a su almacenamiento y traslado electrónico, atendiendo a la interconexión por internet e interoperabilidad empresarial e institucional en el sector privado como con el público, y entre estos. Así también, en cuanto a los datos que captan las cámaras de videovigilancia y el debido uso de estas, en el trabajo. Motivo por el cual, en la intersección del mundo del trabajo con el derecho civil a la intimidad y propiedad de los datos personales, aparecen nuevos derechos y obligaciones para ambas partes de la relación laboral, y que Goñi (2014) sistematiza desde la jurisprudencia española, veamos:

- 2.- En la jurisprudencia constitucional, ha ido consolidándose asimismo un derecho fundamental al control sobre los propios datos al amparo del artículo 18.4 CE, que se sustancia en una facultad de oposición, que puede actuarse frente al empresario en el ámbito laboral. De la defensa del núcleo básico de la intimidad entendida como pretensión de no injerencia de terceros, se ha evolucionado hacia una nueva dimensión



existencial de la persona, que supone reconocer un derecho de autodeterminación informativa, que faculta a la persona a mantener el poder de disposición sobre el patrimonio informativo. Esta línea evolutiva ha ido forjándose a través de las SSTC 254/93, 143/94, 11/98, 94/98, 202/99, y muy en particular, las sentencias SSTC 290/2000 y 292/2000. [...] La protección de datos de carácter personal se configura, de este modo, como la vertiente activa del derecho a la intimidad del artículo 18.1 CE, de manera que, mientras el “derecho a la intimidad permite excluir ciertos datos de una persona del conocimiento ajeno, [...] el derecho a la protección de datos garantiza a los individuos un poder de disposición sobre esos datos” [...] Ese poder se concreta en el derecho de la persona “a que se requiera con carácter general, el propio consentimiento para la recogida y uso de los datos personales; el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de los mismos; y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos” (STC 254/1993); o como se ha precisado en la STC 292/2000, en la facultad “para decidir cuáles de estos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, permitiendo también al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso”. [...] El recurso a las potestades del derecho a la protección de datos ha sido utilizado por el Tribunal Constitucional para deslegitimar ciertas prácticas empresariales de tratamiento de datos personales del trabajador sin consentimiento del trabajador. En la sentencia TC 94/1998 se excluyó que el dato personal de la afiliación sindical pudiera ser utilizado para detraer haberes a los trabajadores que habían participado en una huelga promovida por su sindicato. Asimismo, en la Sentencia TC 202/1999, se consideró ilegítimo, también por desproporcionado, que una entidad colaboradora de la Seguridad Social hiciera acopio en soporte informático de diagnósticos médicos del trabajador sin mediar consentimiento de éste. (pp. 40 – 41)

En España, la protección de datos se fundamenta en el artículo 18.4 de su Constitución, que reconoce el derecho a la intimidad y la protección de datos personales. La primera ley en este ámbito fue la Ley Orgánica 5/1992, que fue reemplazada por la Ley Orgánica 15/1999. Esta última se adaptó a la Directiva 95/46/CE de la Unión Europea (UE), pero fue la Ley Orgánica 3/2018 la que actualizó y alineó la legislación española con el Reglamento General de Protección de Datos en la UE (RGPD), que entró en vigor el 25 de mayo de 2018. Ciertamente, que la jurisprudencia del TC español antes citada sirvió de base para la actualización de su legislación en materia de protección de datos personales, y que establece los derechos siguientes:

- **Derecho de acceso:** Conocer qué datos personales se están tratando y con qué finalidad.
- **Derecho de rectificación:** Solicitar la corrección de datos inexactos o incompletos.
- **Derecho de supresión (derecho al olvido):** Pedir la eliminación de datos cuando ya no sean necesarios o se haya retirado el consentimiento.
- **Derecho de oposición:** Negarse al tratamiento de sus datos en determinadas circunstancias.



- **Derecho a la portabilidad:** Recibir sus datos en un formato estructurado y transferirlos a otro responsable.

Por último, la Ley 3/2018 también impone obligaciones a las entidades que manejan datos personales, incluyendo la necesidad de obtener el consentimiento informado de los usuarios y garantizar la transparencia en el uso de los datos. Además, se requiere la designación de un delegado de Protección de Datos en ciertos casos, como cuando se realizan tratamientos a gran escala.

En sede nacional, mucho tiempo después de producido este fenómeno en la era digital, se emitió la Ley N.º 29733 (03.07.2011) de protección de datos personales (LPDP), y su Reglamento aprobado por DS N.º 003-2013-JUS, y que también implica analizar tal intersección civil y laboral, en cuanto a los datos sensibles, que según el artículo 2.5 de la Ley, son los:

Datos personales constituidos por los datos biométricos que por sí mismos pueden identificar al titular; datos referidos al origen racial y étnico; ingresos económicos; opiniones o convicciones políticas, religiosas, filosóficas o morales; afiliación sindical; e información relacionada a la salud o a la vida sexual.

Dicha LPDP y su Reglamento, cumplen con regular las obligaciones, derechos y excepciones en cuanto a su tratamiento, autorizaciones, sanciones y prevenciones, que en resumen implica que el empleador debe proteger dichos *datos sensibles* que guarda en la carpeta personal digital o en físico del trabajador, empero, autorizado de compartirlos cuando por ley se le permite, por ejemplo, con la SUNAT respecto a las planillas electrónicas, o el Ministerio de Trabajo sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tales excepciones podrán apreciarse en su artículo 14, motivo por el cual, no será necesario obtener el consentimiento del personal, para tal tratamiento de los datos.

Ahora bien, en lo relativo a la vigilancia de los trabajadores mediante cámaras de audio y video, el Tribunal Constitucional peruano, emitió la emblemática sentencia (25.09.2020) en el Exp. N.º 02208-2017-PA, Lima, en el caso Sindicato de Obreros PyA D'onofrio, cuyo antecedente mencionamos:

Con fecha 27 de enero de 2014, don Vicente Javier Huaranda Guzmán, en representación del Sindicato de Obreros P y A D'Onofrio SA, interpone demanda de amparo contra Nestlé Perú SA, mediante la cual solicita que se deje sin efecto la pretendida instalación de tuberías para redes de cámaras de video en las áreas de producción, almacenes y cámaras de la fábrica, en las cuales laboran sus afiliados, por parte de la empresa contratada Clave 3, en perjuicio de los trabajadores y, específicamente, de sus agremiados, pues se persigue un control total y permanente durante la jornada de trabajo, lo que resulta violatorio de sus derechos a la dignidad y a la intimidad personal, además de perturbar psicológicamente a los trabajadores, lo cual afectaría su salud.

Sobre el particular, el TC estableció el criterio jurisprudencial siguiente:



11. El uso adecuado de la tecnología coadyuva al cumplimiento de esas facultades, como lo es, por ejemplo, la implementación de sistemas de control o vigilancia en el área de caja o tesorería de entidades bancarias, supermercados y otros en donde el empleador pueda supervisar y sancionar conductas que atenten contra la normativa jurídica vigente y las directrices empresariales.

[...]

15. Asimismo, se puede distinguir que la instalación de cámaras tiene como objetivo el monitorear los procesos de producción y, de ser el caso, poder analizar cualquier incidente de producción o de seguridad; por ejemplo, verificar que las rutas de evacuación se encuentran despejadas, mantener las zonas seguras libres de camiones, asegurar un buen estado y evitar sabotajes en la fuente de energía alterna de la fábrica, poder visualizar el video ante potenciales reclamos vinculados con la presentación de cuerpos extraños en los productos, etc. También se puede advertir que las videocámaras no están instaladas en un ambiente que pudiera ser calificado como “privado”, pues son áreas en las que el personal autorizado transita libremente.

16. Por otro lado, este Tribunal Constitucional considera que la parte accionante no ha señalado con claridad de qué forma las videocámaras que cuestiona lesionan los derechos a la dignidad, intimidad o salud de sus afiliados, limitándose a afirmar que las cámaras tienen como objetivo el control total, riguroso y permanente durante toda la jornada laboral de sus afiliados, impidiendo que trabajen con tranquilidad y sin margen a que se puedan distraer de su labor. En este sentido, se debe tomar en consideración que el empleador, como parte de su poder de dirección, reconocido en el artículo 9 del Decreto Supremo 003-97-TR, puede optar por los mecanismos que estime necesarios para la supervisión de la prestación laboral (poder fiscalizador), siempre que ello no vulnere los derechos de los trabajadores, lo que en el presente caso no se ha acreditado.

Como podrá apreciarse, sin mencionarlo el TC justifica su decisión sobre la base del test de proporcionalidad, esto es, que la videovigilancia es idónea para cumplir con los fines de control laboral, supervisión de la seguridad en el trabajo y monitorear el proceso productivo, esto es, que la medida adoptada posibilite alcanzar el objetivo propuesto, siempre que no haya otra más moderada para su logro con similar eficacia; por lo que, la medida resulta necesaria y adecuada en relación de medio a fin; y, en cuanto a la proporcionalidad en sentido estricto, al no invadir los espacios privados de las y los trabajadores que se les asigna en el centro de trabajo (cambiadores, baños, lactario, zona de refrigerio, etc.), entonces, no afecta su derecho a la intimidad.

Sin embargo, el TC no profundizó el análisis en cuanto al tratamiento de los datos a la imagen y voz que las videocámaras graben del personal filmado, y el derecho de estos de estar informados sobre su existencia y resguardo de la captación de dichos datos. En razón a que, toda persona es propietaria de sus datos, aún sean estos contenidos en soporte electrónico. Motivo por el cual, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales (ANPDP) emitió la Resolución Directoral Nro. 02-2020-JUS-DGTAIPD (10.01.2020) que aprueba la Directiva Nro. 01-2020- JUS/DGTAIP-1, sobre el tratamiento de datos personales por medio de sistemas de videovigilancia, en cuyos numerales del 7.9 a 7.25, regula sobre el particular, a saber:



Videovigilancia para el control laboral

Excepción al consentimiento en torno de la finalidad

7.9 En virtud del poder de dirección del empleador, este se encuentra facultado para realizar controles o tomar medidas para vigilar el ejercicio de las actividades laborales de sus trabajadores, entre las que se encuentra la captación y/o tratamiento de datos a través de sistemas de videovigilancia.

Deber de Informar

7.10 El empleador se encuentra obligado a informar a sus trabajadores de los controles videovigilados, a través de carteles (o en su defecto de los avisos informativos mencionados en la presente directiva); ello, sin perjuicio de informar de manera individualizada a cada trabajador, si se considera pertinente. [...]

Finalidad de los sistemas de videovigilancia

7.11 El tratamiento de los datos de los trabajadores se limita a las finalidades propias del control y supervisión de la prestación laboral, de tal forma que no pueden utilizarse los medios o el sistema de videovigilancia para fines distintos, salvo que se cuente con el consentimiento del trabajador o se trate de alguna de las excepciones señaladas en el artículo 14 de LPDP.

7.12 Son fines legítimos para el control y la supervisión de la prestación laboral, la protección de bienes y recursos del empleador; la verificación de la adopción de medidas de seguridad en el trabajo; y, aquellos otros que la legislación laboral y sectorial prevea.

Principio de proporcionalidad

7.13 El control laboral a través de sistemas de videovigilancia sólo se realiza cuando sea pertinente, adecuado y no excesivo para el cumplimiento de tal fin.

7.14 Asimismo, la instalación de las cámaras o, en todo caso, su ámbito de captación debe restringirse a los espacios indispensables para satisfacer las finalidades de control laboral.

7.15 En ningún caso se admite la instalación de sistemas de grabación o captación de sonido ni de videovigilancia en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, como vestuarios, servicios higiénicos, comedores o análogos.

7.16 La grabación videovigilada con sonido en el lugar de trabajo sólo se admitirá cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad y finalidad. Prohibición de uso de las imágenes para fines comerciales o publicitarios.



7.17 Las imágenes captadas a través de los sistemas de videovigilancia laboral no pueden ser utilizadas con fines comerciales o publicitarios, salvo que se cuente con el consentimiento de los trabajadores.

Cancelación de imágenes y/o voces

7.18 Las imágenes y/o voces grabadas se almacenan por un plazo de treinta (30) días y hasta un plazo máximo de sesenta (60) días, salvo disposición distinta en las normas laborales. Durante ese plazo, el titular del banco de datos o encargado del tratamiento debe cuidar que la información sea accesible sólo ante las personas que tengan legítimo derecho a su conocimiento y manteniendo así la reserva necesaria respecto a las imágenes y/o voces. [...]

7.21 Las imágenes y/o voces sin editar que den cuenta de la comisión de presuntas infracciones laborales y/o accidentes de trabajo deben ser conservadas por el plazo de ciento veinte (120) días, contados a partir de su conocimiento, salvo la existencia de alguna finalidad que justifique su conservación o de interés legítimo, tiempo dentro del cual el empleador podrá iniciar las acciones legales pertinentes.

7.22 El trabajador podrá solicitar el acceso a las grabaciones o a una copia digital de las mismas que contengan información sobre una conducta o incumplimiento laboral que se le haya imputado, pudiendo utilizar esta grabación como medio de prueba. [...]

7.24 Los trabajadores deben estar informados por los medios establecidos en la directiva sobre el procedimiento implementado por el empleador para ejercer sus derechos de acceso, cancelación y oposición.

Transferencia de datos personales

7.25 Si el empleador debe transferir los datos personales de sus trabajadores captados mediante videovigilancia a un tercero por motivos no laborales, debe informar de ello a los trabajadores, conforme la LPDP y su reglamento. De igual modo, cuando corresponda, debe solicitar su consentimiento.

En cuanto, al Teletrabajo en respeto a la intimidad del trabajador cuando teletrabaja desde su hogar, no cabe la videovigilancia, ni siquiera exigirle que prenda su cámara, cuando es innecesario, salvo que se justifique por la función que realiza en medios virtuales, y la medida adoptada supere el test de proporcionalidad y razonabilidad. Por lo demás, el control del trabajo que el servidor realice mediante equipos informáticos, bien pueden ser supervisados por el empleador, sin invadir la privacidad de sus quehaceres en la intimidad de su hogar.

En cuanto a la jurisprudencia comparada, sobre la materia, citamos la Sentencia 29/2013 del Tribunal Constitucional Español, en la que rechazó la prueba de videovigilancia aportada por el empleador, por ilícita, al no haber cumplido previamente con informar al personal comprendido en su investigación, por ende, nula la sanción impuesta.

De modo, pues, que las cámaras ocultas, los micrófonos y *malware* espías, están proscritos de la fiscalización laboral. Sin embargo, esta regla tiene su excepción, y la encontramos en la



Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), Gran Sala de 17 de octubre de 2019. Caso López Ribalda y otras vs. España, validó un caso de videovigilancia temporal y específico, sin aviso a los empleados para descubrir un robo sistemático de mercancía que estaba sucediendo en la empresa.⁵¹ Razón por la cual, en la Sentencia 119/2022, de 29 de septiembre, el Pleno del Tribunal Constitucional, estableció la regla jurisprudencial siguiente:

[E]n el marco general de control del cumplimiento de un contrato de trabajo, y a estos solos fines, el empresario podrá instalar un sistema de videovigilancia. La instalación y uso del sistema no requerirá el consentimiento de los trabajadores, pero sí exige un deber de informar a estos con carácter previo y de forma expresa sobre su existencia y finalidad. La ubicación de las cámaras habrá de respetar la intimidad propia de los lugares destinados al descanso o esparcimiento, o que tengan un carácter reservado. No obstante, la utilización de las imágenes captadas para verificar o acreditar la comisión flagrante de un acto ilícito no exigirá el previo deber de información, que podrá entenderse cumplido cuando se haya colocado en lugar visible un distintivo informativo de la existencia del sistema, de su responsable y de su finalidad. (FJ 5.b)

Según el derecho comparado, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español resulta relevante, ya que ha sentado las bases para determinar cuándo el ejercicio de las facultades organizativas y de dirección del empresario prevalece sobre el ejercicio de un derecho fundamental por parte del trabajador, en el marco de la relación laboral que les une, según los criterios siguientes:

1. Cuando la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, de 11 de abril y 106/1996, de 12 de junio).
2. Cuando exista una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (SSTC 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero y 136/1996, de 23 de julio). Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que, si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad (STC 98/2000, de 10 de abril).
3. La tutela jurisdiccional debe preservar “el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito, modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente, de su libertad constitucional” (STC 6/1988, de 21 de enero), pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, esa modulación solo

⁵¹ «El TEDH entiende que se cumplió con el test de proporcionalidad por los siguientes motivos:

1. Existían fundadas sospechas de que se han cometido irregularidades graves de alcance relevante, pues durante cinco meses se identificaron pérdidas de hasta 25.000 euros.
2. La videovigilancia no abarcó toda la tienda, sino que se centró en las zonas aledañas a las cajas, en las que probablemente se habían cometido robos.
3. Por lo que se refiere al alcance de la medida a lo largo del tiempo, la duración de la vigilancia por videocámara, en realidad duró diez días y cesó tan pronto como se identificó a los empleados responsables. Por lo que la duración del seguimiento no fue excesiva en sí misma».

En <<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/legal/articles/sentencia-tedh-caso-lopez-ribalda.html>>



se producirá “en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva” (STC 99/1994, de 11 de abril). Esto entraña, la necesidad de proceder a una ponderación adecuada (SSTC 20/1990, de 15 de febrero, 171/1990, de 12 de noviembre, y 240/1992, de 21 de diciembre, entre otras), que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo (SSTC 170/1987, de 30 de octubre, 4/1996, de 16 de enero, 106/1996, 186/1996, de 25 de noviembre, y 1/1998, de 12 de enero, entre otras).

Por último, este derecho a la protección de datos también alcanza a la fase pre contractual laboral, y que obliga a las agencias de colocación o empleo tratar dicha información que el postulante les proporciona según las recomendaciones sobre “Protección de datos personales de los trabajadores”, aprobado por la Organización Internacional de Trabajo (1996)⁵², pues “*los datos deben ser procesados únicamente para cumplir la finalidad por la cual se establece la vigilancia*”, en consecuencia, “*no deben servir para controlar o vigilar el comportamiento*” del personal, si esta no es la finalidad declarada.

4. Conclusiones y recomendaciones

En primer lugar, no existe un tratamiento legislativo global y articulado de los derechos inespecíficos del trabajador en la empresa, en concordancia con los principios laborales y preceptos convencionales, sino una regulación fragmentada, dispersa entre normas jurídicas internacionales y nacionales.

En segundo lugar, ante tal vacío normativo, una vez más a la Justicia ordinaria, constitucional y convencional llenará tal ausencia reguladora, a partir de la casuística de la jurisprudencia, con las dificultades de decisiones contradictorias que ello conlleva en la práctica. Por lo demás, resulta de utilidad la legislación y jurisprudencia comparada, en especial del país de España.

En tercer lugar, estos derechos se articulan a través de acciones positivas de ejercicio de derechos fundamentales que deben ser garantizados por la empresa. En este aspecto, la doctrina se encuentra dividida entre los que abogan por resolver en esos casos, el conflicto de intereses que se genera entre la aplicación del derecho fundamental del trabajador y el ejercicio de la libertad de empresa aplicando el test de proporcionalidad y razonabilidad, a fin de establecer los límites concretos o condicionantes, y excepciones en el desarrollo de la actividad empresarial.

Admitiéndose, que los derechos que la Constitución garantiza como ciudadano al trabajador, constituyen un factor de alteración del entramado de derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, debe tenerse presente que pueden ser objeto de limitaciones o modulación en su ejercicio. La existencia de una relación contractual entre el trabajador y el empresario genera un conjunto complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también, el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, de modo que las manifestaciones de estos que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo

⁵² Adoptado en la Reunión de expertos sobre la protección de la vida privada de los trabajadores de la OIT. La reunión se efectuó en Ginebra, del 1.º al 7 de octubre de 1996, en cumplimiento de una decisión tomada por el Consejo de Administración de la OIT en su 264.ª reunión (noviembre de 1995) En <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf>



necesariamente dentro del ámbito de dicha relación o viceversa. Sin embargo, es función de la jurisprudencia buscar la concordancia práctica de los derechos y libertades de ambas partes de la relación laboral, ante el uso de las NTIC, salvo que el sacrificio de la libertad de empresa sea necesaria en salvaguarda del derecho a la salud, integridad, intimidad y protección de datos del trabajador, esto es, que la medida empleada por el patrono no supera el test de proporcionalidad y razonabilidad.

En cuarto lugar, el uso de las cámaras de videovigilancia laboral es de gran utilidad para el empleador con la finalidad de fiscalizar que sus colaboradores cumplan con sus trabajos, controlar los procesos productivos, supervisar la observancia del reglamento interno y del de seguridad y salud en el trabajo, así como cautelar su patrimonio. Por ello, su aplicación en el ejercicio del poder de fiscalización del empleador aprueba el test de proporcionalidad y razonabilidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto), siempre que haya cumplido con informar de su uso en el centro de labores a sus trabajadores, y la ubicación de las cámaras de videovigilancia, según la citada directiva de la ANPDP, caso contrario las grabaciones que exhiba no tendrán valor probatorio.

Además, tal obligación legal de advertencia debe incluirse en el Anteproyecto del Código del Trabajo, ya que su artículo 54° no lo prevé, y el 55° solo incluye el deber de reserva de los datos privados del trabajador.

Así, pues, el derecho a la protección de datos del trabajador se desprende de su derecho a la intimidad, ya que el empleador al grabar y guardar su imagen y voz, asume responsabilidad de tal patrimonio cuyo único titular es el ciudadano trabajador. Por tanto, aquel tiene el derecho a la debida información del uso y el destino que le daría el empleador, ya que su entrega a personas no autorizadas, o la fuga de dicha información, causaría una violación al derecho a la intimidad del trabajador, también a su derecho a la propiedad de tales datos en soporte electrónico, cuya difusión indebida le podría ocasionar perjuicios, toda vez que el solo hecho de saber que su imagen y su voz estarían circulando por el ciberespacio, le irrogaría un daño moral.

No obstante, pueden existir posibles casos de excepción, como lo discernido por el TEDH, sobre el que dimos cuenta. Corresponde a la magistratura, en sede judicial, realizar el juicio de ponderación de los principios y los derechos concernidos, caso por caso, pues las reglas al confrontarse con la realidad, no pocas veces, muestran insuficiencia normativa.

Por ende, tales nuevas prerrogativas y obligaciones deben incluirse en las cláusulas contractuales y los convenios, el reglamento interno de trabajo, en el de seguridad y salud en el trabajo, o en las directivas empresariales específicas, y que la autoridad inspectiva de trabajo deberá fiscalizar.

Asimismo, le corresponde al legislador en el futuro Código del Trabajo, unificar la normatividad dispersa y completar la regulación pendiente de los derechos laborales inespecíficos, para su correcto goce, ejercicio y protección.

Finalmente, la revolución digital 5.0 y las NTIC no deben hacer perder o precarizar los derechos de las personas que trabajan, menos causar discriminación y abusos sea del trabajador



o el empleador. Por el contrario, corresponde que el sistema jurídico asuma el reto y el desafío de una debida regulación normativa que garantice el trabajo decente, facilite la progresividad y no regresividad de los derechos, prevea la interdicción de la arbitrariedad en el abuso de la utilización de las NTIC y la IA, cuando amenacen o violenten la vida, la salud, la integridad, la dignidad, la igualdad, la libertad, la intimidad, la propiedad y la protección de datos personales, entre otros derechos de los colaboradores, pero también validar medidas excepcionales y temporales del empleador en el uso de la videovigilancia en salvaguarda de su patrimonio y la disciplina en el trabajo, por el bien de la justicia social y la paz laboral en el Perú.

5. Bibliografía

- Arévalo, J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Juristas Editores.
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chaves, J. (2013). *STC 241/2012: Retroceso razonado en la protección de la intimidad informática. El rincón jurídico de José Ramón Chaves* (blog). <https://delajusticia.com/2013/01/28/stc-2412012-retroceso-razonado-en-la-proteccion-de-la-intimidad-informatica/>
- Corrales, E. (2020).
- Corte Constitucional Colombiana (2022) XVII Encuentro: Todos somos jurisdicción Constitucional. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura. <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?La-Corte-realizara-el-XVII-Encuentro-%22Todos-somos-jurisccion-Constitucional%22-en-Villa-de-Leyva-9338>
- Ermida, O. (2006). Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo. En H. Barretto (Dir.). *Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay* (pp. 11-20). Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Espinoza, J. (2004). *Derecho de las Personas*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Fernández, C. (2009). *Los 25 años del Código Civil Peruano de 1984. Historia, Ideología, Aportes, Comentarios Críticos, Propuestas de Enmiendas*. Lima: Motivensa.
- Fernández, C. (2016). El Derecho y la Libertad como proyecto. *Revista IUS ET VERITAS*, 24(52), 114-133. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16375>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-126. Ghai.fm (ilo.org)
- Goñi, J. (2014). Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación? *Primera Ponencia del XXIV Congreso Nacional*



de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizado por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en colaboración con el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPNA., (pp. 1-98). Pamplona. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/10903>

Landa, C. (2018). *Los Derechos Fundamentales*. (Año de publicación del libro original 2017). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial, 2018. Disponible <https://bit.ly/3bnIO11>

Livellara, C. (2015). Derechos fundamentales inespecíficos del trabajador: Su problemática y aplicación en Argentina. *Gaceta Laboral*, 21(1), 9–39. Universidad del Zulia.

López, S. (2008). *El Estado en el Perú de hoy*. En: *El Zorro de Abajo* (Blog), final del numeral 6. *¿Es posible construir un Estado para todos?* <http://blog.pucp.edu.pe/blog/sinesio/2008/04/04/el-estado-en-el-peru-de-hoy/>

Luhmann, N. (2002). *Introducción a la Teoría de Sistemas*. Universidad Iberoamericana, México. (Año de publicación del libro original 1996)

Morales, J. (2003) *Comentario del artículo 14. Código Civil Comentado por los 100 mejores especialistas*. Tomo I, Gaceta Jurídica, Lima.

Murgas, R. (2009). Mitologías y patologías en el Derecho del Trabajo: de los principios a la realidad. En: *Actualidad del Derecho del Trabajo*, Coord. Pasco, M. Lima: Grupo Editorial Arteidea.

Muro, M. (Dir.). (2006). *La Constitución en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Sentencias vinculadas con los artículos de la Constitución*. Dialogo con la Jurisprudencia, Perú.

Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Palomeque, M. y Álvarez, M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Centro de Estudios Ramón Aceres, 9ª. Edición.

Pasco, M. (2012). Los Derechos Laborales Inespecíficos. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, Vol. 3, N° 5, 13-26. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42978/44918>

Rodríguez, M. (2018). La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial. *IUSLabor*, N° 2, 173-185. doi:10.31009/IUSLabor.2018.i02.04.

Todoí, A. (2021). *Regulación del Trabajo y Política Económica. De cómo los Derechos Laborales mejoran la Economía*. España: Thomson Reuters.

Toledo, O. (2017). Introducción. Los derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral. *Revista Soluciones Laborales*, Año 10, N° 116, Agosto 2017, 13-16.



