

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho Público y Buen
Gobierno

El poder de fiscalización del empleador en la era digital:
límites constitucionales y tutela de derechos fundamentales
del trabajador.

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno

Autor:

Norma Ruth Murga Chavez

Asesor:

Saulo Roberto Galicia Vidal


Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “El poder de fiscalización del empleador en la era digital: límites constitucionales y tutela de derechos fundamentales del trabajador”, del autor MURGA CHAVEZ, NORMA RUTH, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 25%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 7 de diciembre del 2025.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 16 de diciembre del 2025

<u>Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:</u> GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO	
DNI: 46591393	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4405-1876	

RESUMEN

El análisis se centra en los límites constitucionales que condicionan el ejercicio del poder de fiscalización del empleador respecto del uso de herramientas tecnológicas, particularmente en lo relativo a la revisión del correo electrónico institucional. A partir del examen articulado de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de resoluciones casatorias emitidas entre los años 2004 y 2024, se advierte que el ordenamiento nacional todavía carece de un criterio estable que determine, con precisión, en qué casos resulta imprescindible una orden judicial para acceder a dichas comunicaciones y en cuáles es jurídicamente admisible autorizar la supervisión mediante el consentimiento previo, expreso e informado del trabajador.

La investigación pone de manifiesto que la exigencia de una autorización judicial como única vía habilitante para la fiscalización ha generado tensiones operativas y restricciones prácticas en el ejercicio del poder de dirección, al impedir la adopción de medidas de supervisión ordinarias, preventivas y no intrusivas. Ello repercute negativamente en la eficacia del control interno y en la gestión de riesgos dentro de la organización. Paralelamente, la doctrina y la jurisprudencia constitucional sostienen que el trabajador mantiene incólumes sus derechos a la intimidad y a la inviolabilidad de sus comunicaciones aun cuando emplea recursos tecnológicos proporcionados por el empleador, por lo que cualquier actuación de control debe ajustarse a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe laboral.

En este contexto, el estudio afirma que el consentimiento informado, sustentado en garantías reforzadas como la libertad real de decisión, la especificidad del alcance, la entrega previa de información suficiente, la transparencia del proceso, la ausencia de presiones y la adecuada documentación, puede operar como una vía constitucionalmente válida para habilitar ciertas actuaciones de control empresarial sin desnaturalizar la tutela de los derechos fundamentales del trabajador. Desde esta óptica, se propone la adopción de un estándar diferenciado: reservar la exigencia de autorización judicial para intervenciones de carácter intensivo que incidan de manera significativa en la esfera privada del trabajador, y admitir el consentimiento informado para medidas de supervisión ordinarias, de carácter preventivo o orientadas al cumplimiento de políticas internas debidamente comunicadas.

La propuesta pretende conciliar el ejercicio del poder de dirección con la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador, fortaleciendo la seguridad

jurídica en las relaciones laborales que se desarrollan mediante medios digitales. Asimismo, busca proporcionar un marco coherente para evaluar la validez y licitud de la prueba obtenida a partir de mecanismos de control tecnológico en el entorno laboral.

Palabras clave

Fiscalización digital laboral - Consentimiento informado del trabajador - Proporcionalidad y buena fe laboral - Derechos Fundamentales del trabajador

ABSTRACT

The analysis focuses on the constitutional limits that condition the employer's power of supervision over the use of technological tools, particularly regarding the review of institutional email. Based on a structured examination of the Constitutional Court's jurisprudence and Supreme Court cassation decisions issued between 2004 and 2024, it becomes evident that the national legal system still lacks a stable criterion capable of determining, with precision, in which cases a judicial order is indispensable to access such communications and in which situations supervision may be lawfully authorized through the employee's prior, express, and informed consent.

The research shows that requiring a judicial authorization as the sole enabling mechanism for supervision has generated operational tensions and practical restrictions in the exercise of managerial authority, as it prevents the adoption of ordinary, preventive, and non-intrusive monitoring measures. This negatively impacts the effectiveness of internal controls and risk management within the organization. At the same time, legal doctrine and constitutional jurisprudence affirm that employees retain their rights to privacy and to the inviolability of their communications even when using technological resources provided by the employer; therefore, any supervisory action must comply with the principles of proportionality, reasonableness, and good faith in labor relations.

In this context, the study argues that informed consent grounded in reinforced guarantees such as genuine freedom of choice, specificity of scope, prior delivery of sufficient information, transparency of the process, absence of coercion, and proper documentation may operate as a constitutionally valid mechanism to authorize certain supervisory actions without undermining the protection of the worker's fundamental rights. From this perspective, the adoption of a differentiated standard is proposed: reserving judicial authorization for intensive interventions that significantly affect the employee's private sphere, and allowing informed consent for ordinary, preventive

monitoring measures or those aimed at ensuring compliance with properly communicated internal policies.

This proposal seeks to reconcile the exercise of managerial authority with the effective protection of the worker's fundamental rights, thereby enhancing legal certainty in labor relations conducted through digital means. It also aims to provide a coherent framework for assessing the validity and admissibility of evidence obtained through technological monitoring mechanisms in the workplace.

Keywords

Digital labor monitoring - Employee's informed consent - Proportionality and good-faith in labor relations - Worker's fundamental rights

ÍNDICE

1.	Tensiones entre el poder de fiscalización y los derechos fundamentales	4
1.1.	Poder de dirección y fiscalización vs. Derechos a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones	6
1.2.	La era digital como nuevo escenario de conflicto	8
2.	Identificación del estándar jurisprudencial	10
2.1.	Análisis de sentencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema	10
2.1.1.	Jurisprudencia del Tribunal Constitucional	
2.1.2.	Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia	
2.1.3.	Revisión de patrones: uniformidad, contradicciones o ausencia de criterio consolidado	
3.	Discusión de hallazgos	17
3.1.	Efectos de exigir solo orden judicial (rigidez, ineficacia).	18
3.2.	Posibilidad de validar el consentimiento informado como estándar alternativo.	21
3.3.	Riesgos de la falta de un criterio uniforme para la seguridad jurídica.	25
4.	Conclusiones	28
4.1.	Estado actual del estándar jurisprudencial.	28
4.2.	Consecuencias prácticas para empleadores y trabajadores.	29
4.3.	Propuesta de un estándar dual: autorización judicial o consentimiento informado.	31
	BIBLIOGRAFÍA	34

1. Tensiones entre el poder de fiscalización y los derechos fundamentales

El poder de fiscalización es una manifestación inherente al poder de dirección del empleador, pues le otorga la capacidad de ordenar la actividad empresarial, supervisar el desempeño de los trabajadores y adoptar medidas orientadas a garantizar la eficiencia, continuidad y seguridad del proceso productivo. Esta facultad tiene fundamento en la libertad de empresa consagrada en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, que reconoce al titular de la actividad económica la potestad de organizarla conforme a criterios de gestión racional. A nivel legal, dicho poder se concreta en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, que permite al empleador establecer las disposiciones internas necesarias para asegurar el adecuado funcionamiento de la organización y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Sin embargo, dicha potestad no puede ser entendida como ilimitada. La subordinación propia de la relación laboral no despoja al trabajador de su condición de titular de derechos fundamentales ni habilita al empleador a ejercer un control sin restricciones. Tanto la doctrina nacional como la comparada coinciden en que la prestación de servicios no supone la renuncia a la esfera personal ni legitima mecanismos de vigilancia que desborden los fines propios del vínculo laboral (Ermida & Hernández, 2003). En esa medida, el ejercicio del poder de fiscalización debe ajustarse a los derechos a la intimidad, a la dignidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones, garantizados en los incisos 7 y 10 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, lo que impone al empleador actuar dentro de parámetros de necesidad, proporcionalidad y respeto por el ámbito personal del trabajador.

Desde esta óptica, el conflicto no se limita a la mera coexistencia entre las prerrogativas del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, sino que exige determinar, a partir de criterios normativos y jurisprudenciales, cuándo el control ejercido responde a fines legítimos y cuándo se convierte en una intervención desmedida o carente de justificación. En este sentido, el Derecho del Trabajo se configura como un mecanismo de equilibrio destinado a armonizar la facultad organizativa indispensable para la sostenibilidad de la empresa con la protección reforzada que corresponde a la parte estructuralmente más vulnerable de la relación laboral.

La doctrina mayoritaria señala que la preservación del equilibrio entre control empresarial y derechos fundamentales debe sustentarse en los principios de

proporcionalidad, razonabilidad y buena fe. Ello implica que cualquier medida de supervisión solo puede considerarse legítima si cumple tres exigencias básicas: (i) persigue un propósito empresarial legítimo; (ii) resulta adecuada para alcanzar dicho propósito; y (iii) se limita estrictamente a lo necesario para conseguirlo, sin extenderse más allá de lo indispensable (Chanamé, 2021). Estos parámetros, aplicables a todas las expresiones del poder de fiscalización, funcionan como límites esenciales destinados a impedir que los mecanismos de control adopten formas intrusivas o desmedidas que afecten indebidamente la esfera personal del trabajador.

La problemática adquiere mayor complejidad con la incorporación de tecnologías que posibilitan un control permanente, detallado y ejecutado en tiempo real. El empleo del correo electrónico institucional, los sistemas de videovigilancia, los programas de monitoreo y otros dispositivos digitales ha ampliado significativamente las herramientas de gestión empresarial, pero, al mismo tiempo, ha incrementado el riesgo de interferencias injustificadas en la esfera privada del trabajador. Este escenario obliga a replantear los criterios tradicionales que delimitan el poder de fiscalización, incorporando el principio de mínima afectación a los derechos fundamentales y el deber del empleador de optar por medidas menos invasivas cuando ello resulte viable, de modo que la supervisión tecnológica se mantenga dentro de parámetros de necesidad y proporcionalidad.

La jurisprudencia constitucional peruana ha advertido la existencia de esta tensión y, aunque ha desarrollado criterios relevantes en diversos pronunciamientos, aún no ha logrado establecer un marco uniforme que delimite con claridad el alcance del control empresarial en escenarios digitales. Esta ausencia de pautas consistentes genera un margen de indeterminación respecto de cuándo una medida de supervisión constituye un ejercicio legítimo del poder de fiscalización y cuándo se transforma en una forma de vigilancia desproporcionada, situación especialmente problemática en aquellos supuestos donde la intervención empresarial puede afectar el contenido de comunicaciones privadas o ámbitos propios de la intimidad digital del trabajador.

En síntesis, el núcleo del dilema reside en que el empleador, en su deber de preservar los intereses y la continuidad de la actividad empresarial, necesita implementar mecanismos de supervisión eficaces; sin embargo, esa misma facultad debe ejercerse sin menoscabar la dignidad ni los derechos fundamentales que asisten al trabajador. El reto jurídico consiste en precisar los límites dentro de los cuales puede desplegarse el control empresarial sin convertir al trabajador en un objeto de vigilancia permanente, desafío que se vuelve aún más complejo ante el uso de tecnologías que amplifican de

manera significativa la capacidad de monitoreo y, con ello, el riesgo de intervenciones indebidas en su esfera personal.

1.1. Poder de dirección y fiscalización vs. Derechos a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones

El poder de dirección constituye un componente esencial del contrato de trabajo y se proyecta, entre otras manifestaciones, en la facultad de fiscalización. Esta prerrogativa habilita al empleador a verificar el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el trabajador y a asegurar una organización eficiente de la actividad empresarial (Toyama & Girao, 2014). En el marco normativo peruano, su sustento jurídico se encuentra en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que confiere al empleador la potestad de adoptar las medidas necesarias para garantizar el funcionamiento adecuado de la empresa. Desde la perspectiva de la doctrina clásica, el poder fiscalizador se entiende como una consecuencia natural de la subordinación laboral, en la medida en que el trabajador debe desarrollar sus funciones dentro de la estructura organizativa definida por el empleador (Neves, s.f.).

No obstante, el ejercicio del poder de fiscalización no es irrestricto. La subordinación derivada del contrato de trabajo no implica la renuncia ni la paralización de los derechos fundamentales del trabajador, conforme advierten Ermida y Hernández (2003). La doctrina ha destacado que la relación laboral constituye un ámbito donde confluyen intereses de igual jerarquía constitucional: por un lado, el poder de dirección y la libertad de empresa; por otro, la protección de la persona trabajadora y la garantía de su esfera privada (Feijóo, 2021). Esta tensión se acentúa en entornos digitales, dado que las tecnologías de control amplían la capacidad de supervisión del empleador y, simultáneamente, elevan el riesgo de vulneraciones a ámbitos especialmente resguardados por el ordenamiento jurídico.

En este escenario, los derechos fundamentales a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones, previstos en los incisos 7 y 10 del artículo 2 de la Constitución, adquieren una función ordenadora esencial frente a las facultades de control del empleador. El derecho a la intimidad garantiza un espacio personal inmune a injerencias arbitrarias, incluso dentro de la relación de trabajo, donde la posición subordinada del trabajador no puede traducirse en una reducción injustificada de su autonomía personal. A su vez, la inviolabilidad de las comunicaciones protege la confidencialidad de los mensajes transmitidos por cualquier medio y dispone que su apertura, registro o acceso

se sujeta, como regla general, a autorización judicial previa, en tanto constituye una restricción particularmente intensa del ámbito privado.

Desde un punto de vista constitucional y laboral, el problema jurídico que se plantea consiste en determinar si este requisito judicial opera como una barrera infranqueable en el ámbito de la empresa o si el ordenamiento permite habilitar la revisión de comunicaciones institucionales con base en el consentimiento previo, expreso e informado del trabajador. La respuesta exige ponderar la función organizativa del empleador, la naturaleza instrumental del correo corporativo, la expectativa razonable de privacidad que subsiste aun en medios institucionales y los límites que impone el principio de buena fe laboral. Solo una articulación adecuada entre estos elementos permite evitar que el control empresarial derive en intromisiones desproporcionadas o contrarias a la esencia de los derechos fundamentales.

La doctrina ha enfatizado que la tutela de estos derechos no se ve disminuida por el solo hecho de emplear herramientas tecnológicas proporcionadas por el empleador. Aparicio (2017) sostiene que incluso el uso del correo electrónico institucional puede generar en el trabajador una expectativa razonable de privacidad, considerando la naturaleza comunicativa y personalísima de la información que suele transmitirse a través de este medio. En la misma línea, Arab Verdugo (2011) advierte que una intervención unilateral por parte del empleador constituye una actuación de especial sensibilidad jurídica, cuya validez únicamente puede afirmarse cuando se ajusta a parámetros de necesidad, idoneidad y proporcionalidad estricta, de modo que no se afecten indebidamente los ámbitos de reserva que el ordenamiento protege.

En esa dirección, el principio de proporcionalidad se configura como el criterio central para determinar los límites del poder de fiscalización. Blume (2021) destaca que la titularidad empresarial sobre los equipos o sistemas informáticos no habilita, por sí sola, un acceso irrestricto a su contenido, de modo que toda acción de control debe responder a un fin legítimo, resultar adecuada para alcanzarlo y no existir otro medio menos restrictivo que permita satisfacer la misma finalidad. La exigencia de optar por alternativas menos intrusivas adquiere especial relevancia cuando se discute si la intervención requiere o no autorización judicial. Así, el test de proporcionalidad se vincula directamente con la cuestión medular de esta investigación: determinar si la orden judicial constituye un requisito invariable o si, bajo condiciones rigurosas, el consentimiento informado del trabajador puede operar como un mecanismo válido de habilitación.

En esa misma línea, el principio de buena fe laboral impone que cualquier mecanismo de supervisión sea comunicado con antelación suficiente y con un nivel de detalle que permita al trabajador comprender plenamente las condiciones, finalidades y alcances del control que el empleador prevé ejercer sobre los medios digitales puestos a su disposición. Esta exigencia, de naturaleza constitucional y desarrollada por la normativa laboral, excluye la posibilidad de fiscalizaciones encubiertas o sorpresivas y obliga a establecer reglas claras de uso, protocolos de monitoreo y criterios objetivos que delimiten cuándo y cómo puede verificarse la información contenida en herramientas corporativas. Su observancia resulta determinante para apreciar la validez del consentimiento del trabajador, pues solo puede considerarse jurídicamente eficaz si se otorga en un marco de información suficiente, libre de presiones derivadas de la desigualdad estructural de la relación de trabajo, y con plena precisión respecto del tipo de acceso permitido, la extensión de la revisión y las situaciones que justificarían su activación. En este sentido, la buena fe no solo actúa como parámetro de conducta, sino como un límite material al poder de dirección, al impedir que el consentimiento se convierta en una habilitación genérica o indeterminada y asegurar que toda forma de control tecnológico se ejerza de manera respetuosa con la dignidad, la privacidad y los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

En consecuencia, la tensión entre la facultad de fiscalización y los derechos fundamentales del trabajador no admite respuestas tajantes. Si bien el empleador puede supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales, dicho control debe desarrollarse dentro de los límites que impone la Constitución y conforme a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe. Cuando estos parámetros se desatienden, la actuación de vigilancia pierde justificación jurídica y se convierte en un ejercicio abusivo que afecta la dignidad del trabajador, valor que estructura y orienta toda relación laboral.

Finalmente, la transformación digital ha acentuado esta tensión, pues al mismo tiempo que amplía las herramientas de supervisión con las que cuenta el empleador, incrementa los riesgos de intromisión en la privacidad y en la confidencialidad de las comunicaciones del trabajador. En este contexto, el desafío jurídico consiste en definir parámetros claros que permitan compatibilizar el ejercicio legítimo del control empresarial con la tutela efectiva de los derechos fundamentales involucrados. Alcanzar este equilibrio resulta indispensable para orientar la actuación de las partes y constituye el núcleo del debate que este estudio desarrolla.

1.2. La era digital como nuevo escenario de conflicto

El desarrollo tecnológico ha transformado de manera sustancial las relaciones laborales, introduciendo medios digitales que mejoran la comunicación y la gestión organizacional, pero que también amplían las facultades de control del empleador sobre la actividad del trabajador. Esta transformación ha originado una tensión estructural entre las atribuciones de supervisión propias del poder de dirección y la protección de los derechos fundamentales del trabajador, particularmente en lo relativo a la privacidad, la tutela de los datos personales y la inviolabilidad de sus comunicaciones. En este marco, la relación laboral deja de estar circunscrita al espacio físico tradicional y se proyecta hacia un ámbito digital, lo cual obliga a redefinir los límites del poder empresarial conforme a los principios constitucionales que resguardan la dignidad y la autonomía individual del trabajador.

Como sostiene Blume (2021), el avance tecnológico ha erosionado la separación tradicional entre la esfera personal y la laboral, propiciando una ampliación del poder de control empresarial que puede proyectarse directamente sobre el ámbito privado del trabajador. La digitalización ha instaurado un entorno en el que la supervisión adquiere un carácter continuo, omnipresente y potencialmente intrusivo, convirtiendo el espacio de trabajo en un escenario de vigilancia sostenida. Este contexto demanda una revisión rigurosa de los estándares de tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, con el propósito de garantizar que la tecnología no sea utilizada como medio de injerencia indebida, sino como un recurso compatible con la dignidad y la autonomía que la Constitución reconoce al trabajador.

En este marco, el principio de expectativa razonable de privacidad adquiere una importancia determinante. Este estándar, consolidado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Bărbulescu vs. Rumania* (2017), afirma que, aun cuando el trabajador utilice herramientas tecnológicas proporcionadas por el empleador, subsiste una expectativa legítima de privacidad que merece protección. En dicha sentencia, el Tribunal sostuvo que toda forma de vigilancia debe cumplir requisitos estrictos de transparencia, información previa, necesidad y proporcionalidad, con el propósito de evitar intervenciones injustificadas en la esfera personal del trabajador. Este lineamiento ha sido gradualmente incorporado por la jurisprudencia peruana como criterio de interpretación conforme a la Constitución, reforzando que el ejercicio del poder de control empresarial no puede desconocer ni restringir indebidamente los derechos fundamentales.

Por ello, en el marco de la digitalización, la tensión entre el poder de fiscalización del empleador y los derechos fundamentales del trabajador no puede resolverse apelando a una división estricta entre la propiedad de los medios tecnológicos y la titularidad de los derechos constitucionales. El desafío exige la construcción de un esquema de equilibrio flexible, que permita compatibilizar la eficiencia en la gestión empresarial con la protección de la dignidad humana como eje rector del orden jurídico. En ese sentido, Feijóo (2021) sostiene que resulta indispensable replantear el alcance constitucional del secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones frente a las nuevas tecnologías, promoviendo estándares de actuación fundados en la buena fe, la transparencia y la confianza mutua, principios indispensables para legitimar el ejercicio del control empresarial en un entorno marcado por la digitalización.

En este contexto, el Derecho del Trabajo se enfrenta al desafío de reformular sus categorías clásicas, como la subordinación y el poder de dirección, para adecuarlas a un entorno digital definido por la interconexión constante y la transparencia informacional. Las empresas, en consecuencia, deben diseñar políticas internas claras, accesibles y debidamente comunicadas que regulen el uso de los recursos tecnológicos y definan con precisión los mecanismos de control permitidos. Estas políticas no solo garantizan una adecuada gestión de la actividad laboral, sino que también protegen los derechos personales del trabajador frente a eventuales injerencias indebidas. La ausencia de tales disposiciones genera incertidumbre jurídica, debilita la confianza en la relación laboral y puede propiciar abusos del poder de fiscalización.

En definitiva, la transformación digital ha modificado los límites tradicionales del poder de control, exigiendo una relectura constitucional que reconozca el carácter instrumental de la tecnología sin afectar la dignidad ni los derechos fundamentales del trabajador. El verdadero reto consiste en construir un modelo normativo equilibrado, que armonice la autonomía empresarial con la tutela efectiva de la persona que trabaja, asegurando que el desarrollo tecnológico no se convierta en un factor de retroceso en la protección de los derechos humanos ni en un medio de cosificación del individuo dentro del entorno laboral digital.

2. Identificación del estándar jurisprudencial

2.1. Análisis de sentencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema

2.1.1. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional peruano ha construido una línea doctrinal progresiva en materia de protección de los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad de las

comunicaciones dentro del entorno laboral, particularmente frente a las actuaciones del empleador en el uso o fiscalización de los medios tecnológicos proporcionados para el desempeño de las labores. Dicha evolución jurisprudencial refleja un esfuerzo por adaptar la tutela de los derechos fundamentales a las nuevas formas de control y comunicación propias de la era digital, buscando equilibrar el poder de dirección empresarial con el respeto a la esfera personal del trabajador.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 01058-2004-AA/TC (Caso Banco de Crédito del Perú), el órgano constitucional estableció que los derechos fundamentales no se suspenden ni se atenúan por el solo hecho de encontrarse el trabajador dentro del centro de labores. En dicha decisión, el Tribunal afirmó que el poder de dirección del empleador carece de carácter absoluto o ilimitado, por lo que su ejercicio debe ajustarse a la dignidad del trabajador y a los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú. Este precedente sentó las bases de una doctrina que exige que toda medida de supervisión o control laboral se rija por los principios de razonabilidad y proporcionalidad, garantizando un equilibrio entre la autoridad empresarial y la tutela de los derechos individuales.

Con posterioridad, en la Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 04224-2009-PA/TC, el Tribunal abordó de manera directa el uso de medios tecnológicos en el entorno laboral, estableciendo que la fiscalización del empleador solo resulta constitucionalmente válida cuando se ajusta a tres condiciones esenciales: finalidad legítima, idoneidad del medio empleado y necesidad de la medida adoptada. Asimismo, precisó que los mecanismos de supervisión no pueden traducirse en una intromisión desproporcionada en la esfera personal del trabajador. Este pronunciamiento representó un avance sustantivo en la jurisprudencia constitucional peruana, al incorporar expresamente el principio de proporcionalidad como criterio de control y límite al ejercicio del poder empresarial.

Un avance significativo en la delimitación del poder de fiscalización se observa en la Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 04386-2017-PA/TC, en la cual el Tribunal se pronunció expresamente sobre el acceso del empleador al correo electrónico institucional. En dicho fallo, se estableció que el correo electrónico, aun cuando sea un medio proporcionado por la empresa, se encuentra amparado por el derecho constitucional a la inviolabilidad de las comunicaciones, reconocido en el artículo 2, inciso 10, de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, el acceso, apertura o revisión de dichos mensajes únicamente puede realizarse mediante orden judicial o con el consentimiento previo, libre e informado del trabajador. La sentencia precisó que la

ausencia de tales condiciones convierte en ilícita cualquier prueba obtenida a partir de una intervención unilateral del empleador, por implicar una vulneración directa al derecho fundamental a la intimidad personal y comunicacional.

Asimismo, en la Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 00535-2009-PA/TC, el Tribunal reafirmó que la relación laboral no implica la suspensión ni la restricción automática de los derechos fundamentales del trabajador, los cuales conservan plena eficacia dentro del ámbito empresarial. En esta decisión, se estableció que cualquier limitación a tales derechos debe contar con una justificación objetiva y constitucionalmente válida. En concordancia, las Sentencias N.º 03599-2010-PA/TC y N.º 00114-2011-PA/TC profundizaron en el alcance del principio de buena fe laboral, destacando que toda medida de control o monitoreo empresarial debe ser comunicada de forma previa, ejecutada con razonabilidad y orientada exclusivamente a fines legítimos vinculados a la organización del trabajo, evitando toda injerencia arbitraria en la esfera personal del trabajador.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 04224-2009-PA/TC, el Tribunal incorporó de manera expresa la noción de expectativa razonable de privacidad, precisando que, aun cuando el trabajador haga uso de medios tecnológicos proporcionados por la empresa, conserva una expectativa legítima de confidencialidad respecto de sus comunicaciones y datos personales, la cual no puede ser vulnerada mediante actos unilaterales de supervisión o intervención arbitraria. Este criterio, influenciado por la doctrina emanada del caso *Bărbulescu vs. Rumania* del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, marcó un hito en la protección de los derechos digitales en el ámbito laboral, consolidando un estándar interpretativo que exige equilibrar el ejercicio del poder empresarial con la tutela efectiva de la privacidad y dignidad del trabajador.

En síntesis, la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional peruano ha configurado un cuerpo coherente de estándares destinados a garantizar que el poder de dirección y fiscalización del empleador se ejerza dentro de los márgenes constitucionales. Dichos criterios pueden sistematizarse del siguiente modo:

Criterio	Contenido del estándar	Fuente
Límite al poder empresarial	El poder de dirección y fiscalización del empleador debe ejercerse con respeto a la	STC 01058-2004-AA/TC

	dignidad humana y a los derechos fundamentales del trabajador.	
Principio de proporcionalidad y razonabilidad	Toda medida de supervisión o control debe responder a una finalidad legítima, ser idónea para alcanzarla y aplicarse de manera necesaria y proporcional.	STC 04224-2009-PA/TC
Protección reforzada de las comunicaciones	El acceso al correo electrónico institucional requiere orden judicial o consentimiento previo, libre e informado del trabajador.	STC 04386-2017-PA/TC
Buena fe y previsibilidad	Las medidas de fiscalización deben comunicarse con antelación y ejecutarse de manera transparente, evitando prácticas ocultas o sorpresivas.	STC 00114-2011-PA/TC
Expectativa razonable de privacidad	Aun cuando utilice medios tecnológicos de la empresa, el trabajador mantiene un ámbito protegido de comunicación personal que no puede ser intervenido arbitrariamente.	STC 03599-2010-PA/TC

A partir de dicha línea jurisprudencial, el Tribunal Constitucional ha consolidado un estándar de carácter garantista, que resguarda la esfera privada del trabajador frente a eventuales intervenciones del empleador. Este estándar enfatiza que cualquier medida de supervisión sobre las comunicaciones o medios tecnológicos de trabajo solo resulta legítima cuando cuenta con autorización judicial previa o con el consentimiento libre, informado y expreso del trabajador, asegurando así la protección efectiva de sus derechos fundamentales.

2.1.2. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema de Justicia, por intermedio de su Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, ha precisado criterios que complementan la doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional, particularmente en los conflictos laborales vinculados al uso del correo electrónico institucional y el despido por su indebida utilización.

En la Casación Laboral N.º 21347-2018-Tumbes (resuelta el 24 de noviembre de 2021), el máximo órgano judicial reconoció que el empleador tiene la potestad de supervisar los medios tecnológicos que pone a disposición de sus trabajadores. Sin embargo, determinó que dicha facultad debe ejercerse conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y dentro de los límites que imponen los derechos constitucionales a

la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones. En su fundamentación, la Sala precisó que el poder de dirección no autoriza la revisión del contenido de comunicaciones personales, salvo que exista disposición legal expresa o mandato judicial habilitante, reafirmando así que la subordinación laboral no conlleva la renuncia a los derechos fundamentales del trabajador.

Posteriormente, en la Casación Laboral N.º 23974-2021-Lima, emitida el 12 de marzo de 2024, la Corte Suprema reafirmó que el uso del correo electrónico institucional para fines personales no constituye, por sí mismo, una infracción grave que justifique la extinción del vínculo laboral. En su razonamiento, el tribunal precisó que toda medida disciplinaria debe sustentarse en medios probatorios obtenidos conforme a derecho, subrayando que el acceso unilateral del empleador al correo electrónico del trabajador, sin autorización judicial previa, implica una transgresión al derecho constitucional de inviolabilidad de las comunicaciones.

Asimismo, la Corte invocó la aplicación del principio de proporcionalidad como parámetro para evaluar la legitimidad de las medidas de control digital, reiterando que la buena fe constituye un pilar esencial de la relación laboral. En esa línea, exigió que las políticas internas relativas al uso de los medios tecnológicos sean claras, previsibles y debidamente comunicadas a los trabajadores, a fin de garantizar la transparencia y evitar actuaciones arbitrarias en el ejercicio del poder de fiscalización empresarial.

El criterio jurisprudencial fue reafirmado en la Casación Laboral N.º 48825-2022-Lima, emitida el 18 de junio de 2024, en la que la Corte Suprema resolvió un caso paradigmático relativo al despido por uso personal del correo electrónico institucional. En esta decisión, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria fijó un precedente interpretativo relevante, al establecer que el acceso del empleador al contenido del correo electrónico institucional sin autorización judicial o sin el consentimiento expreso e informado del trabajador constituye una afectación directa al derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones, conforme al artículo 2, inciso 10, de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, las pruebas obtenidas mediante dicho acceso carecen de eficacia probatoria, por vulnerar garantías constitucionales esenciales.

Este pronunciamiento reafirma la postura garantista adoptada por la Corte, en consonancia con la doctrina consolidada del Tribunal Constitucional, al recordar que el ejercicio del poder de fiscalización empresarial debe desarrollarse dentro de los límites constitucionales, incluso cuando los medios tecnológicos utilizados sean de propiedad de la empresa. Además, la Sala Suprema advirtió que la ausencia de normas internas claras sobre el uso y control de las herramientas digitales genera inseguridad jurídica y

favorece prácticas sancionadoras arbitrarias, exhortando a los empleadores a regular expresamente estos aspectos en sus Reglamentos Internos de Trabajo (RIT), bajo parámetros de transparencia, proporcionalidad y buena fe.

Dichos criterios pueden sistematizarse de igual manera señalando:

Expediente	Criterio sobre acceso al correo institucional	Calificación del criterio
Cas. Lab. N.º 23724-2017-Lima	Relevancia de informar previamente al trabajador sobre políticas de uso; no desarrolla consentimiento como habilitante.	Intermedio – Transparencia informativa
Cas. Lab. N.º 23974-2021-Lima	Acceso al contenido del correo sin orden judicial es ilícito; no admite consentimiento como alternativa.	Garantista rígido – Orden judicial como única vía
Cas. Lab. N.º 48825-2022-Lima (2024)	Reconoce que el acceso requiere orden judicial o consentimiento expreso; se puede entender como primer reconocimiento a un modelo dual.	Intermedio-dual incipiente

Por tanto, la Corte Suprema ha desarrollado un estándar complementario al del TC, centrado en tres pilares:

- A. Legalidad y licitud probatoria: la obtención de correos o datos personales sin orden judicial invalida la prueba.
- B. Proporcionalidad en la sanción disciplinaria: el uso personal del correo no es causal automática de despido.
- C. Previsibilidad normativa: la empresa debe prever en su RIT los parámetros de uso y fiscalización de los medios digitales.

2.1.3. Revisión de patrones: uniformidad, contradicciones o ausencia de criterio consolidado

El examen integrado de la jurisprudencia constitucional y suprema revela un proceso evolutivo en la delimitación del poder de fiscalización del empleador sobre medios tecnológicos. Este proceso evidencia que, aunque existe una tendencia hacia la protección robusta de los derechos fundamentales del trabajador, persisten zonas de incertidumbre en especial respecto del alcance del consentimiento informado como alternativa a la autorización judicial que impiden hablar de un estándar plenamente consolidado.

Con el fin de ofrecer una comprensión más clara y sistemática de esta evolución, se presenta a continuación un diagrama único que resume las tres etapas interpretativas identificadas:

Etapa	Periodo	Sentencias clave	Rasgos jurídicos distintivos
I. Etapa inicial	2004 – 2009	STC 01058-2004-AA/TC	Se afirma la existencia de límites constitucionales al poder de dirección. Se introduce la proporcionalidad y razonabilidad como parámetros de control, aunque sin reglas específicas aplicables a medios tecnológicos.
II. Etapa de consolidación garantista	2009 – 2017	STC 04386-2017-PA/TC; Cas. 21347-2018-Tumbes	Se incorpora el estándar de autorización judicial o consentimiento informado como requisitos para acceder al contenido del correo institucional. La Corte Suprema articula la buena fe laboral y la licitud probatoria como criterios para evaluar la validez del control digital.
III. Etapa actual	2021 – 2024	Cas. 23974-2021-Lima; Cas. 48825-2022-Lima	Se reafirma la supremacía de los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones. Se exige que todo control digital respete finalidad legítima, proporcionalidad y buena fe. Persisten ambigüedades sobre el rol

			del consentimiento como habilitante alternativo a la orden judicial.
--	--	--	--

La primera etapa marca un punto de partida centrado en principios generales, en el cual el Tribunal Constitucional reconoce que el control empresarial no puede ejercerse sin límites, pero omite establecer reglas diferenciadas para medios tecnológicos. La digitalización no había ingresado aún con fuerza al debate jurisdiccional y, por ello, la proporcionalidad operaba como criterio abstracto.

La segunda etapa representa el giro garantista decisivo: el Tribunal Constitucional introduce expresamente el binomio autorización judicial / consentimiento informado como condiciones mínimas para acceder al contenido del correo institucional, lo que supone reconocer la expectativa razonable de privacidad incluso cuando se utilizan herramientas provistas por el empleador. De forma paralela, la Corte Suprema comienza a desarrollar criterios de licitud probatoria, subrayando que la fiscalización debe ajustarse a buena fe y proporcionalidad para evitar la vulneración de derechos fundamentales.

La tercera etapa, más reciente, consolida la supremacía constitucional de la intimidad y de la inviolabilidad de las comunicaciones frente a los mecanismos de control digital. Las casaciones laborales refuerzan la idea de que la fiscalización debe justificarse mediante un análisis estricto de finalidad legítima, necesidad e idoneidad, evidenciando una evolución hacia un modelo más uniforme. Sin embargo, la Corte Suprema aún no define expresamente el alcance operativo del consentimiento informado, especialmente si puede o no reemplazar de manera consistente la autorización judicial. Esta omisión genera un espacio interpretativo que deberá resolverse para alcanzar un estándar plenamente coherente.

En conjunto, estas etapas muestran un tránsito jurisprudencial que se orienta hacia un modelo de protección reforzada, pero que mantiene zonas grises respecto de los mecanismos alternativos de habilitación del control empresarial en entornos digitales. La consolidación de este estándar resulta indispensable para garantizar seguridad jurídica en la relación laboral contemporánea.

3. Discusión de hallazgos

El examen de la jurisprudencia muestra una evolución sostenida hacia un estándar más garantista en materia de fiscalización digital por parte del empleador. Sin embargo, los

antecedentes analizados evidencian que la exigencia exclusiva de una autorización judicial como condición habilitante para acceder al contenido de comunicaciones laborales presenta limitaciones que pueden afectar la eficacia del poder de control empresarial. Esta constatación ha dado lugar al debate sobre la incorporación del consentimiento previo, expreso e informado como una vía alternativa de legitimación, siempre que su implementación asegure la preservación del contenido esencial de los derechos fundamentales comprometidos.

3.1. Efectos de exigir solo orden judicial (rigidez, ineficacia).

La exigencia de una autorización judicial previa como requisito exclusivo para permitir el acceso al contenido del correo electrónico institucional aparece, en una primera lectura, como el estándar más sólido para asegurar la protección de los derechos fundamentales a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones. Esta posición fue expresamente reafirmada por el Tribunal Constitucional en la STC N.º 04386-2017-PA/TC, al sostener que el correo electrónico otorgado por el empleador mantiene la condición de medio de comunicación constitucionalmente protegido, razón por la cual solo puede ser revisado mediante orden judicial o mediante el consentimiento previo, expreso e informado del trabajador. Sin embargo, un análisis más profundo de los fundamentos constitucionales y de la forma en que este criterio ha sido reproducido por la Corte Suprema evidencia una serie de limitaciones estructurales. Entre ellas destacan la ausencia de distinciones entre niveles de intervención tecnológica, la falta de parámetros que permitan diferenciar un control meramente operativo de un acceso directo al contenido comunicacional y la inexistencia de lineamientos claros sobre el ámbito, validez y límites del consentimiento como alternativa habilitante. Estas tensiones ponen de manifiesto que un modelo rígido basado únicamente en la autorización judicial resulta insuficiente frente a la complejidad del entorno digital contemporáneo, donde las dinámicas laborales, los flujos de información y la propia arquitectura tecnológica exigen criterios más graduados, precisos y funcionales para equilibrar adecuadamente el poder de fiscalización empresarial con la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador.

En primer lugar, la doctrina jurisprudencial fijada por el Tribunal Constitucional incurre en una generalización que genera importantes dificultades interpretativas. La sentencia de 2017 parte de la premisa de que toda revisión del correo institucional equivale, sin distinción alguna, a un acceso al contenido de las comunicaciones del trabajador. Esta equiparación absoluta coloca cualquier mecanismo de fiscalización tecnológica en el mismo nivel que una intervención telefónica o una apertura directa de correspondencia,

dando lugar a una lectura excesivamente amplia del inciso 10 del artículo 2 de la Constitución. Tal aproximación desconoce la propia jurisprudencia previa del Tribunal en la cual se enfatizó que el control empresarial debe ajustarse a criterios de proporcionalidad y ejecutarse del modo menos lesivo posible. Al imponer la orden judicial como un requisito uniforme para todo tipo de revisión, la decisión de 2017 termina vulnerando el principio de necesidad, pues desestima la existencia de mecanismos menos restrictivos que permitirían alcanzar la finalidad legítima de supervisión sin generar una afectación desproporcionada en los derechos fundamentales del trabajador.

Desde una perspectiva funcional, la exigencia de contar con una autorización judicial previa no implica, por sí misma, una garantía reforzada de protección de los derechos fundamentales; en realidad, puede convertirse en un obstáculo que impida el ejercicio regular del poder de dirección y fiscalización reconocido en el artículo 9 del TUO del D. Leg. 728. Un esquema que supedita cualquier verificación a la intervención de un juez resulta difícilmente compatible con las exigencias propias de la actividad laboral, donde la inmediatez del control es esencial para evitar riesgos, corregir incumplimientos y asegurar el funcionamiento adecuado de los procesos internos. En estas condiciones, la acción judicial previa no solo dilata los tiempos de respuesta, sino que también limita la capacidad del empleador para intervenir oportunamente, crea espacios que pueden derivar en situaciones de impunidad disciplinaria y termina afectando la eficacia de la gestión empresarial, sin aportar necesariamente una protección más efectiva de los derechos del trabajador.

La propia Corte Suprema evidencia esta disfuncionalidad: en la Casación N.º 23974-2021-Lima, aun existiendo un uso indebido del correo corporativo, se declaró ilícita la prueba por falta de orden judicial, impidiendo sancionar una infracción demostrada y generando lo que la doctrina describe como “zonas de inmunidad disciplinaria”, es decir, espacios en los que el trabajador puede ocultar conductas lesivas bajo la cobertura de un estándar judicial sobredimensionado, de modo que la aplicación rígida de la exigencia judicial termina alterando el equilibrio constitucional al neutralizar la potestad de control del empleador sin aportar una protección real o adicional al derecho fundamental involucrado.

En tercer término, la jurisprudencia constitucional omite enfrentar un aspecto decisivo: la judicialización absoluta de los controles genera incentivos distorsionados que debilitan tanto la eficacia del poder fiscalizador como la protección de los derechos fundamentales del trabajador, pues, como advierte Toyama (2009), un sistema en el

que toda supervisión depende de un mandato judicial convierte el poder de control en una facultad meramente nominal, mientras que, según Pacheco Zerga (2011), la imposibilidad práctica de realizar verificaciones legítimas puede promover controles encubiertos o informales, produciendo el efecto paradójico de incrementar los riesgos para la privacidad del trabajador y de contrariar, en los hechos, la función tuitiva que inspira al derecho laboral.

En cuarto lugar, imponer como regla absoluta la necesidad de una orden judicial previa resulta inconciliable con el carácter preventivo que caracteriza al control empresarial, pues, siguiendo la línea desarrollada por Feijóo (2021), las facultades del empleador no se limitan a reaccionar ante infracciones consumadas, sino que comprenden deberes de prevención orientados a reducir riesgos, proteger información estratégica, asegurar el cumplimiento normativo y evitar la comisión de hechos ilícitos en el ámbito corporativo; sin embargo, exigir autorización judicial incluso para verificaciones ordinarias vacía de contenido esta función preventiva y transforma la fiscalización en una herramienta exclusivamente reactiva, contrariando así la finalidad constitucional de tutela del adecuado funcionamiento de la empresa y del interés general.

Finalmente, un análisis detenido revela una inconsistencia estructural dentro de la propia STC N.º 04386-2017-PA/TC. Si bien el Tribunal sostiene que el acceso al contenido del correo institucional únicamente puede efectuarse mediante orden judicial, simultáneamente reconoce la validez del “consentimiento previo, expreso e informado” del trabajador como mecanismo habilitante. No obstante, la sentencia omite precisar los elementos que determinan la legitimidad de dicho consentimiento: no se delimitan sus requisitos formales, su contenido mínimo, su alcance temporal, sus límites materiales ni las condiciones para su eventual revocación. Esta falta de desarrollo normativo ha generado un espacio interpretativo ambiguo que no ha sido resuelto por la Corte Suprema, dando lugar a un estándar fragmentado, incompleto y de difícil aplicación práctica, lo que afecta la coherencia del sistema de control empresarial en entornos digitales.

En conclusión, aunque la autorización judicial constituye una garantía indispensable frente a medidas de alta intensidad intrusiva, su imposición como único mecanismo de habilitación resulta jurídicamente desproporcionada e impracticable desde la perspectiva del funcionamiento ordinario de la organización. Un esquema rígido termina restringiendo de forma injustificada el ejercicio legítimo del poder de fiscalización, compromete la eficiencia operativa, genera incentivos para controles informales y vulnera el principio de proporcionalidad que exige elegir la opción menos lesiva para

alcanzar la finalidad perseguida. De allí que se advierta la necesidad de un sistema dual más coherente con el entorno digital, en el que la orden judicial se reserve para supuestos de intervención profunda en el contenido comunicacional, mientras que el consentimiento previo, expreso e informado, sujeto a requisitos reforzados de validez, funcione como una vía legítima para actuaciones de supervisión ordinaria o preventiva.

3.2. Posibilidad de validar el consentimiento informado como estándar alternativo.

El modelo jurisprudencial que exige únicamente la orden judicial como requisito habilitante para que el empleador acceda al contenido del correo electrónico institucional ha generado importantes tensiones entre el adecuado resguardo de los derechos fundamentales del trabajador y la eficacia del poder de fiscalización empresarial. Ante ese escenario, surge como alternativa legítima y necesaria para la armonización de derechos el reconocimiento del consentimiento previo, expreso e informado del trabajador como una vía válida para habilitar determinadas modalidades de control empresarial, siempre que su empleo respete los parámetros constitucionales de libertad, información, proporcionalidad y buena fe laboral.

La validez del consentimiento como excepción al estándar judicial encuentra respaldo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En la STC Exp. N.º 04386-2017-PA/TC, el Tribunal fue claro al señalar que la intervención del empleador en las comunicaciones electrónicas requiere “orden judicial o consentimiento previo, expreso e informado del trabajador”. Con ello, el máximo intérprete de la Constitución introdujo un esquema alternativo que, lejos de debilitar la protección del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, establece un mecanismo de habilitación basado en la autonomía de voluntad del trabajador, siempre que dicha manifestación sea auténtica y no producto de la subordinación laboral.

Aparicio (2017) sostiene que el consentimiento para la intervención de comunicaciones en el entorno laboral debe cumplir estándares reforzados debido a la posición de asimetría existente entre empleador y trabajador. Por ello, para que sea válido, debe ser previo, libre, específico e informado, evitando cláusulas genéricas o adhesivas que pretendan obtener una aceptación global respecto de cualquier mecanismo de fiscalización. En la misma línea, Arab Verdugo (2011) afirma que el consentimiento no puede entenderse como una renuncia a los derechos fundamentales, sino como una delimitación legítima de su ejercicio, en tanto el trabajador cuente con información suficiente para comprender los alcances de su decisión.

El consentimiento informado cobra especial relevancia a la luz del principio de buena fe laboral, el cual exige transparencia, lealtad y confianza recíproca entre las partes de la relación laboral. El Tribunal Constitucional ha reconocido este principio como rector del vínculo laboral en las STC Exp. N.º 00114-2011-PA/TC y Exp. N.º 03599-2010-PA/TC, remarcando que el empleador debe actuar respetando las expectativas legítimas del trabajador. En este sentido, la entrega de información previa y clara sobre las prácticas de fiscalización constituye una manifestación concreta de este principio, pues permite que el trabajador conozca de antemano las reglas de uso de los medios tecnológicos y adopte su decisión con pleno conocimiento de causa. Como apunta Blume (2021), un consentimiento otorgado en condiciones de oscuridad informativa o mediante cláusulas confusas sería incompatible con la buena fe, al convertir el acto en uno meramente formal y carente de voluntad real.

De acuerdo con Núñez Palacios (2022), se sostiene que el consentimiento no debe entenderse como una “autorización para vulnerar derechos”, sino como una herramienta que permita concretar el contenido del derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones en el marco de una relación laboral. Desde esta visión armonizadora, el consentimiento actúa como un punto de equilibrio entre el poder de dirección del empleador y la protección de la esfera privada del trabajador, permitiendo habilitar ciertas medidas de control sin necesidad de acudir siempre a la autorización judicial, pero sin vaciar de contenido la garantía constitucional.

La adopción del consentimiento como modalidad alternativa es compatible con un modelo dual de fiscalización, en virtud del cual la orden judicial queda reservada para intervenciones intensivas, como el acceso al contenido detallado de correos electrónicos, cuando ello pueda afectar gravemente la intimidad y dignidad del trabajador; mientras que el consentimiento informado habilitaría el control ordinario, preventivo o de cumplimiento de políticas internas. Esta distinción tiene respaldo en el principio de proporcionalidad, el cual exige que toda intervención en derechos fundamentales responda a una finalidad legítima, sea idónea, necesaria y resulte ponderada en sentido estricto. Exigir orden judicial para toda forma de fiscalización vulnera el subprincipio de necesidad, al existir alternativas menos lesivas para alcanzar la misma finalidad de modo adecuado.

En el ámbito de la Unión Europea, si bien el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) considera que el consentimiento del trabajador suele no ser plenamente libre debido a la relación de subordinación, ello no impide que sea válido cuando se otorgue en condiciones de transparencia, con información suficiente y sin coerción alguna. En

tal sentido, el derecho europeo enfatiza que el consentimiento debe ser “claramente afirmativo”, específico y revocable, criterios que pueden trasladarse de forma razonable al contexto peruano sin desconocer nuestra particularidad constitucional.

En el plano nacional, la Corte Suprema también ha reconocido, aunque de manera todavía incipiente, espacios que permiten interpretar el consentimiento como un elemento habilitante válido. En la Casación Laboral N.º 23724-2017-Lima, si bien el análisis principal se concentró en determinar la licitud de la prueba obtenida por el empleador, la Corte resaltó la importancia de que el trabajador sea previamente informado sobre las políticas internas de uso de los medios tecnológicos, destacando que la transparencia es un factor clave para legitimar cualquier acción de supervisión. Si se proyecta esta línea interpretativa hacia un estándar más coherente y uniforme, resulta razonable sostener que dicha información previa constituye el fundamento para que el consentimiento del trabajador opere como mecanismo válido de habilitación del control, al menos respecto de aquellos supuestos que no impliquen una intervención intensa en su esfera de privacidad.

Rechazar el consentimiento informado como mecanismo legítimo para habilitar ciertos controles sobre el correo electrónico corporativo generaría consecuencias contraproducentes para los propios principios que inspiran el Derecho del Trabajo. Ello no solo empujaría a algunos empleadores a recurrir a prácticas de supervisión informales, encubiertas o carentes de transparencia, sino que además restringiría de manera desproporcionada la posibilidad de ejercer una fiscalización preventiva y razonable orientada a proteger intereses empresariales legítimos, como la preservación del secreto empresarial, la confidencialidad de información estratégica y la adecuada gestión de datos corporativos. Un modelo que excluya esta alternativa terminaría erosionando la cultura de cumplimiento y debilitando la prevención de riesgos laborales y corporativos. En cambio, cuando la supervisión se sustenta en información clara y previa, se formaliza a través de políticas internas y opera con consentimiento válidamente otorgado, se promueve un entorno más equilibrado, reduce la conflictividad y fortalece la confianza en la relación laboral.

Anticipando la crítica más frecuente, que el consentimiento del trabajador no sería plenamente libre debido a la subordinación inherente al vínculo laboral, corresponde precisar que el reconocimiento de esta alternativa no implica asumir que toda manifestación de voluntad del trabajador es válida *per se*. El reconocimiento de esta alternativa no implica asumir que cualquier acuerdo sea válido sin más, sino que exige elevar sus estándares de legitimidad: debe prestarse sin coacción ni condicionamiento,

con información clara, suficiente y comprensible respecto a su alcance, límites y finalidades; incorporarse dentro de políticas internas previamente comunicadas, accesibles y transparentes; y otorgarse mediante un acto afirmativo, específico y verificable, evitando cláusulas genéricas o de adhesión automática. Desde esta óptica, más que negar la figura por la existencia de subordinación, el enfoque constitucional razonable consiste en dotarla de garantías que impidan su instrumentalización y aseguren una decisión auténticamente informada, compatible con la autonomía personal del trabajador y con una regulación contractual equilibrada en el ámbito laboral.

Este modelo de consentimiento informado, cuando se encuentra adecuadamente diseñado y aplicado bajo parámetros claros, no reduce la protección del derecho fundamental comprometido ni coloca al trabajador en una situación de vulnerabilidad frente al empleador. Por el contrario, constituye un instrumento que permite armonizar los derechos en tensión mediante una solución equilibrada, evitando imponer al empleador cargas excesivas e impracticables y, a la vez, reconociendo al trabajador la facultad de decidir si autoriza o no determinadas medidas de supervisión. Bajo esta perspectiva, el consentimiento informado se erige como un mecanismo que fortalece la autonomía del trabajador dentro de la relación laboral, al reconocerle la capacidad de determinar el alcance de la protección de su privacidad, dejando atrás la idea de un trabajador reducido a receptor pasivo de las prerrogativas empresariales. Este enfoque se ajusta plenamente al principio constitucional de dignidad humana, pues permite que la persona trabajadora establezca, con conocimiento suficiente y sin condicionamientos indebidos, los límites de su intimidad frente a eventuales controles digitales. Todo ello, además, debe enmarcarse en criterios de razonabilidad y proporcionalidad que impidan eventuales excesos y garanticen la preservación del contenido esencial de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, el consentimiento informado del trabajador, otorgado de manera libre, consciente y delimitada en cuanto a su alcance, finalidad y restricciones, puede constituir un mecanismo legítimo para autorizar el acceso y la verificación del uso del correo electrónico institucional en determinados escenarios, siempre que se respeten plenamente las garantías constitucionales vinculadas a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones. Su utilización no sustituye la necesidad de una orden judicial cuando se trate de intervenciones de naturaleza intensiva o particularmente intrusiva, pero sí funciona como una alternativa válida para controles ordinarios orientados a asegurar el uso adecuado de los recursos tecnológicos, garantizar el cumplimiento de deberes de confidencialidad y prevenir riesgos operativos o corporativos. Un esquema

de esta naturaleza introduce mayor flexibilidad y proporcionalidad en el ejercicio del poder de fiscalización del empleador, permitiendo construir un equilibrio razonable entre las facultades de dirección y la protección efectiva de los derechos fundamentales en el entorno digital de trabajo.

El consentimiento previo, expreso e informado del trabajador se presenta como un mecanismo adecuado para equilibrar el ejercicio del poder de dirección y fiscalización del empleador con la protección de los derechos fundamentales comprometidos en el entorno digital. Este instrumento, sustentado en la autonomía de la voluntad y en los principios de transparencia y buena fe, permite legitimar determinadas medidas de control tecnológico siempre que el trabajador conozca de manera clara su alcance, finalidad y límites. Desde una perspectiva constitucional, dicho consentimiento refuerza las garantías de intimidad y de inviolabilidad de las comunicaciones, en la medida en que evita fiscalizaciones sorpresivas o arbitrarias y exige que cualquier intervención responda a criterios de información previa, proporcionalidad y justificación, conforme a lo previsto en los artículos 2.7 y 2.10 de la Constitución.

A nivel doctrinal y jurisprudencial, la incorporación del consentimiento como mecanismo habilitante ha sido aceptada en diversos ordenamientos comparados y por tribunales supranacionales, en especial por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que lo reconoce como una alternativa válida a la autorización judicial siempre que sea otorgado de manera libre, específica y plenamente informada. Su acogida en el sistema jurídico peruano permitiría superar criterios excesivamente rígidos, aportando coherencia y seguridad jurídica a la regulación del uso de herramientas tecnológicas en el ámbito laboral. Se trata de un estándar que contribuye a prevenir conflictos y a adecuar el Derecho del Trabajo a las transformaciones propias del entorno digital, sin desvirtuar su finalidad protectora. De este modo, se consolida un equilibrio razonable entre la potestad de control empresarial y el respeto debido a la esfera privada del trabajador.

3.3. Riesgos de la falta de un criterio uniforme para la seguridad jurídica.

La ausencia de un criterio jurisprudencial consolidado sobre los límites y condiciones para la fiscalización del correo electrónico institucional por parte del empleador ha generado un escenario de notable inseguridad jurídica en el ámbito laboral peruano. Esta falta de claridad interpretativa impacta en diversos niveles, pues reduce la previsibilidad de las decisiones judiciales, incrementa la conflictividad en sede laboral, limita el ejercicio legítimo del poder de dirección y sitúa tanto al empleador como al

trabajador en un contexto de incertidumbre respecto del alcance de sus derechos y obligaciones en materia de privacidad y control digital dentro de la relación laboral.

En primer lugar, la falta de consistencia en los criterios judiciales y la evolución oscilante de la jurisprudencia constitucional han generado que los operadores del sistema jurídico carezcan de un parámetro definido para determinar en qué supuestos la intervención del empleador en el correo institucional resulta legítima o configura una afectación al derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones. Si bien la STC Exp. N.º 04386-2017-PA/TC fijó como regla la necesidad de contar con autorización judicial o con el consentimiento previo, expreso e informado del trabajador para validar la fiscalización, dicho estándar no ha sido aplicado de manera uniforme ni plenamente asumido por los órganos jurisdiccionales ordinarios. Esta falta de consolidación interpretativa produce un escenario de incertidumbre, en el que situaciones fácticas similares pueden recibir soluciones divergentes dependiendo del juez o sala responsable del caso, debilitando así la previsibilidad y coherencia del sistema de protección de derechos.

La Corte Suprema tampoco ha logrado consolidar un criterio uniforme en materia de fiscalización digital en el trabajo. Algunos pronunciamientos se han limitado a declarar la ilicitud de la prueba obtenida sin autorización judicial, sin desarrollar lineamientos sobre el consentimiento informado del trabajador ni sobre los niveles de graduación del control, como se aprecia en la Casación Laboral N.º 23974-2021-Lima. En contraste, otros fallos han dejado entrever que la existencia de información previa sobre las políticas de uso de herramientas tecnológicas podría constituir un elemento relevante para validar determinadas intervenciones empresariales, aunque sin precisar su alcance ni condiciones de aplicación, tal como ocurrió en la Casación Laboral N.º 23724-2017-Lima. Esta falta de coherencia interpretativa debilita la función unificadora del Tribunal Supremo y dificulta la consolidación de un estándar equilibrado que armonice la potestad de control del empleador con la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

La ambigüedad existente en torno a los criterios que regulan la fiscalización digital en el ámbito laboral ha generado un aumento significativo de la conflictividad judicial, pues la ausencia de lineamientos claros impulsa a los trabajadores a acudir al amparo o a la vía laboral para cuestionar medidas de supervisión, mientras que los empleadores se ven expuestos a sanciones, nulidad de despidos o reposiciones aun cuando han actuado dentro de los márgenes de control que consideran legítimos. Ello implica costos económicos, institucionales y humanos y desalienta la adopción de políticas transparentes de supervisión tecnológica. En esta línea, Toyama (2009) advierte que

cuando el ordenamiento no ofrece pautas definidas, se promueve un “derecho laboral defensivo” que lleva a los empleadores a evitar ejercer mecanismos de control por temor a contingencias, debilitando la prevención y permitiendo que conductas irregulares se perpetúen sin intervención oportuna.

La falta de uniformidad jurisprudencial incide negativamente en la eficacia del principio de buena fe laboral, en la función preventiva asociada al poder de dirección y en el deber del empleador de adoptar medidas de protección frente a riesgos corporativos y de cumplimiento normativo. En el actual proceso de digitalización de las relaciones laborales, el control del uso de herramientas tecnológicas trasciende los fines disciplinarios y se vincula con la protección de datos, el resguardo de la confidencialidad empresarial y la prevención de conductas que puedan generar responsabilidad administrativa, civil o penal derivada del uso indebido del correo y otros medios digitales corporativos. La indefinición del marco aplicable desalienta la implementación de sistemas internos de cumplimiento y dificulta el cumplimiento del deber empresarial de prevención, debilitando así la gestión responsable y segura del entorno laboral digital.

Desde la óptica de protección de derechos fundamentales, la falta de directrices claras en materia de control digital en el trabajo también coloca al trabajador en una situación de vulnerabilidad, pues el vacío interpretativo permite la aparición de prácticas desproporcionadas o invasivas que podrían haberse evitado con reglas uniformes sobre los límites constitucionales de la fiscalización empresarial. La dispersión jurisprudencial genera incertidumbre no solo para el operador jurídico, sino también para el titular del derecho, cuya garantía efectiva termina dependiendo del criterio del órgano jurisdiccional que conozca el caso antes que de un estándar material previamente definido, debilitando así la protección de la intimidad y la seguridad jurídica en el entorno laboral digital.

El examen del derecho comparado permite apreciar que los sistemas jurídicos que han establecido criterios claros y uniformes sobre la fiscalización de herramientas digitales en el ámbito laboral han conseguido reducir la conflictividad y generar estándares objetivos que orientan tanto la actuación empresarial como la protección de los derechos del trabajador. La experiencia extranjera evidencia que la certeza interpretativa fortalece la garantía de derechos, promueve el cumplimiento de las obligaciones legales y otorga legitimidad al ejercicio del poder de supervisión del empleador, al operar dentro de límites previamente definidos y conocidos por las partes de la relación laboral.

La inexistencia de un criterio uniforme en el ordenamiento peruano ha generado un clima de inseguridad jurídica que afecta la predictibilidad de las decisiones y el ejercicio efectivo de los derechos en el ámbito laboral digital. Ante ello, se hace necesario definir un estándar claro que incorpore un esquema dual de fiscalización, precisando cuándo el consentimiento previo, expreso e informado del trabajador constituye un medio legítimo de habilitación del control y en qué casos resulta indispensable la intervención judicial para resguardar adecuadamente los derechos fundamentales involucrados. La adopción de un marco interpretativo con reglas delimitadas permitirá armonizar el poder de dirección del empleador con la protección de la esfera privada del trabajador, favoreciendo un equilibrio constitucional coherente con las exigencias del entorno tecnológico actual.

4. Conclusiones

4.1. Estado actual del estándar jurisprudencial.

El análisis conjunto de la jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema evidencia que el estándar peruano sobre fiscalización digital en el ámbito laboral atraviesa una etapa de consolidación gradual, en la que conviven avances relevantes en la tutela de los derechos fundamentales con espacios de indefinición interpretativa que aún impiden sostener la existencia de un modelo uniforme y plenamente articulado.

En el plano estructural, el Tribunal Constitucional ha delineado una doctrina de carácter garantista según la cual el ejercicio del poder de fiscalización sobre herramientas tecnológicas debe estar sujeto al respeto estricto de los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones, así como a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe laboral. Esta línea interpretativa ha configurado el estándar actualmente vigente, conforme al cual el acceso al contenido del correo electrónico institucional queda condicionado a la existencia de una orden judicial o al consentimiento previo, expreso e informado del trabajador.

No obstante, un examen crítico evidencia que este estándar presenta importantes limitaciones tanto en su interpretación como en su aplicación práctica. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha optado por una lectura especialmente restrictiva del poder de dirección, asimilando cualquier forma de supervisión digital a una intervención profunda en las comunicaciones, lo que ha configurado un modelo excesivamente rígido y, en ciertos supuestos, difícilmente compatible con las exigencias de control preventivo y con la dinámica operativa propia del entorno digital. A ello se añade que la Corte

Suprema, pese a fortalecer la verificación de la licitud probatoria, no ha delimitado con precisión el contenido, los requisitos ni los efectos del consentimiento informado, manteniendo un vacío interpretativo que afecta la coherencia y funcionalidad del sistema de fiscalización laboral.

Este panorama inconcluso revela la coexistencia de dos corrientes interpretativas: una de corte garantista, que prioriza la primacía de los derechos fundamentales del trabajador frente a cualquier medida de control digital, y otra aún en desarrollo, que reconoce la necesidad de incorporar mecanismos alternativos que permitan un ejercicio legítimo y no desnaturalizado de la facultad fiscalizadora del empleador. El resultado es un estándar en evolución, donde la apuesta por una protección reforzada se combina con la exigencia de habilitar instrumentos proporcionales, transparentes y constitucionalmente compatibles que permitan sostener el poder de dirección en un entorno laboral crecientemente digitalizado.

En síntesis, el estándar jurisprudencial peruano vigente puede describirse como esencialmente garantista, aunque aún inconcluso, pues si bien asegura una protección relevante de la esfera privada del trabajador, no ofrece parámetros diferenciados que permitan graduar, con certeza jurídica y criterios de proporcionalidad, los diversos niveles de intervención propios de la fiscalización tecnológica. Esta insuficiencia evidencia la necesidad de avanzar hacia un modelo dual claramente estructurado, que reserve la exigencia de autorización judicial para las intervenciones de alta intensidad y habilite la realización de controles ordinarios o preventivos mediante un consentimiento informado sometido a estándares reforzados de validez.

4.2. Consecuencias prácticas para empleadores y trabajadores.

El estado actual del estándar jurisprudencial, centrado en la exigencia predominante de orden judicial y en la ausencia de criterios uniformes sobre el consentimiento informado genera consecuencias prácticas relevantes tanto para los empleadores como para los trabajadores, las mismas que evidencian la necesidad de una precisión jurisprudencial más coherente y funcional.

Desde la perspectiva del empleador, la principal consecuencia es una restricción operativa severa del poder de fiscalización, especialmente en entornos digitales donde la dinámica laboral exige reacciones inmediatas frente a posibles conductas indebidas, fugas de información, incumplimientos normativos o riesgos reputacionales. La rigidez del modelo judicial único convierte la supervisión empresarial en un mecanismo lento,

costoso e ineficiente, que resulta incompatible con los estándares contemporáneos de compliance, seguridad informática y prevención de riesgos corporativos. En varios pronunciamientos, como la Cas. Lab. 23974-2021-Lima, la Corte Suprema ha invalidado pruebas electrónicas por falta de autorización judicial, incluso cuando existía un uso indebido evidente del correo institucional, generando espacios de inmunidad disciplinaria y debilitando la eficacia real del poder sancionador.

Esta situación obliga a algunos empleadores a optar por decisiones subóptimas: no fiscalizar por temor a la nulidad probatoria, o realizar controles informales o encubiertos, lo que paradójicamente afecta con mayor intensidad los derechos fundamentales que el propio estándar pretende proteger. La falta de claridad sobre el consentimiento informado, además, impide la implementación segura de políticas internas de transparencia y compliance, introduciendo un nivel de incertidumbre que desincentiva prácticas de supervisión legítimas, preventivas y anticipatorias.

Para el trabajador, si bien el estándar reforzado asegura una protección significativa de su intimidad y de la inviolabilidad de sus comunicaciones, también genera externalidades negativas que no siempre son evidentes. En primer lugar, un modelo excesivamente judicializado dificulta que la fiscalización preventiva funcione adecuadamente, lo que puede propiciar entornos laborales menos seguros, con mayor riesgo de filtración de información sensible, prácticas indebidas de otros trabajadores o fallas en la cultura de cumplimiento. Paradójicamente, ello puede terminar afectando indirectamente el propio clima laboral del trabajador, quien se ve expuesto a entornos organizacionales de menor control interno.

Asimismo, la ausencia de criterios claros sobre el consentimiento informado puede generar situaciones de incertidumbre respecto a las reglas de uso del correo electrónico corporativo, lo que debilita el principio de buena fe laboral y dificulta que el trabajador conozca claramente los límites de su conducta. Un escenario de opacidad normativa no fortalece la protección de derechos fundamentales, sino que la hace depender de interpretaciones posteriores, muchas veces inciertas o contradictorias. Como advierte la doctrina, la falta de reglas claras no empodera al trabajador: lo expone.

Desde una perspectiva más amplia, la coexistencia de un estándar rígido y la falta de lineamientos sobre modalidades alternativas como el consentimiento informado incrementa la conflictividad judicial, pues obliga a las partes a litigar cuestiones que podrían resolverse anticipadamente mediante políticas internas claras, acuerdos informados y mecanismos de transparencia previa. El resultado es un entorno jurídico

donde la fiscalización digital es vista más como una fuente de riesgo que como un instrumento legítimo y necesario para alcanzar finalidades empresariales y proteger intereses comunes.

En conclusión, las consecuencias prácticas del modelo actual revelan una asimetría perjudicial para ambas partes: mientras el empleador enfrenta inseguridad jurídica y limitaciones operativas que dificultan el ejercicio legítimo de su poder de supervisión, el trabajador se encuentra protegido formalmente, pero inmerso en un entorno laboral opaco, con menor prevención, mayor probabilidad de conflictos y reglas de conducta poco claras. Esta situación confirma la necesidad de avanzar hacia un modelo dual definido, que brinde certeza, proporcionalidad y transparencia, y que permita equilibrar adecuadamente la protección de derechos fundamentales con la funcionalidad del poder de fiscalización en el entorno digital laboral.

4.3. Propuesta de un estándar dual: autorización judicial o consentimiento informado.

La revisión integral del marco jurisprudencial y doctrinal demuestra que el modelo actualmente vigente, centrado en la orden judicial como mecanismo predominante para autorizar el acceso al contenido del correo electrónico institucional, resulta insuficiente para responder a las exigencias prácticas del entorno digital laboral y para garantizar un equilibrio razonable entre los derechos fundamentales del trabajador y las facultades de fiscalización del empleador. En este escenario, se propone la adopción de un estándar dual, que articule de manera coherente dos vías constitucionalmente legítimas para habilitar la intervención en comunicaciones laborales: la autorización judicial y el consentimiento previo, expreso e informado del trabajador, cada una con un alcance diferenciado en función de la intensidad de la afectación a la esfera privada del trabajador.

Bajo este modelo, la autorización judicial debe mantenerse como requisito indispensable para intervenciones calificadas como intensivas, es decir, aquellas que implican el acceso al contenido completo de las comunicaciones electrónicas, especialmente cuando la actuación empresarial pueda afectar directamente el núcleo duro de los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones reconocidos en la Constitución. Este estándar es coherente con la doctrina constitucional asentada en la STC Exp. N.º 04386-2017-PA/TC, conforme a la cual el contenido de las comunicaciones goza de una protección reforzada y solo puede ser intervenido mediante un acto jurisdiccional fundado en una causa legítima y bajo parámetros

estrictos de proporcionalidad. La orden judicial preserva la integridad del derecho fundamental frente a actos de fiscalización intensos y evita el riesgo de controles arbitrarios o desproporcionados.

Sin embargo, el modelo judicial único se revela insuficiente para regular adecuadamente intervenciones de carácter ordinario, preventivo o de verificación del uso adecuado de las herramientas tecnológicas, cuya finalidad no es acceder al contenido confidencial de las comunicaciones, sino asegurar el cumplimiento de políticas internas, prevenir riesgos corporativos o verificar patrones de uso. La experiencia comparada, la jurisprudencia supranacional y la doctrina especializada coinciden en que estos supuestos requieren mecanismos más flexibles, siempre bajo criterios de transparencia, proporcionalidad y buena fe. Es precisamente en este ámbito donde cobra plena relevancia el consentimiento previo, expreso e informado del trabajador, reconocido por el Tribunal Constitucional como una vía válida de habilitación en la STC Exp. N.º 04386-2017-PA/TC y plenamente compatible con el principio de autonomía personal.

Para evitar que el consentimiento se convierta en una fórmula vacía o en un instrumento susceptible de abuso por la asimetría propia de la relación laboral, su validez debe depender del cumplimiento de estándares reforzados, entre los que se incluyen: (i) la libertad real de decisión, sin presiones ni condicionamientos indebidos; (ii) la especificidad del alcance, finalidad y límites de la medida de fiscalización; (iii) la información previa, suficiente y comprensible sobre los mecanismos de control; (iv) la formalización mediante políticas internas claras y accesibles; y (v) la posibilidad de acreditar la manifestación afirmativa de voluntad del trabajador. Con estas garantías, el consentimiento deja de ser una renuncia encubierta a derechos fundamentales y se configura como un mecanismo legítimo de ordenación del ejercicio de dichos derechos en el contexto laboral.

El estándar dual no solo desarrolla la doctrina constitucional existente, sino que permite superar los déficits del modelo rígido actual, otorgando eficacia al poder de dirección del empleador sin vaciar de contenido los derechos fundamentales del trabajador. Asimismo, proporciona una estructura normativa más clara y previsible que reduce la conflictividad judicial, incentiva la transparencia en el uso de herramientas tecnológicas y promueve una cultura de cumplimiento basada en la información y la confianza recíproca. La diferenciación entre controles intensivos (autorización judicial) y controles ordinarios o preventivos (consentimiento informado) asegura que cada intervención respete el principio de proporcionalidad en su dimensión de necesidad y evita la

imposición de cargas excesivas que inhiban el legítimo interés empresarial de supervisión.

En síntesis, el estándar dual constituye una propuesta constitucionalmente sólida, operativamente viable y coherente con el desarrollo jurisprudencial peruano. Reconoce la necesidad de preservar la máxima protección en intervenciones altamente invasivas, pero incorpora simultáneamente mecanismos alternativos que permiten equilibrar los derechos en conflicto y adaptar el Derecho del Trabajo a las nuevas realidades digitales. Esta propuesta ofrece un camino razonable para consolidar un marco de fiscalización laboral que proteja eficazmente los derechos fundamentales sin paralizar la función de control que resulta inherente a toda organización.



BIBLIOGRAFÍA

Aparicio Aldana, R. K. (2017). *Derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos: El uso del correo electrónico en el ámbito laboral, análisis de la STC Exp. N° 05532-2014-PT/TC, 22 de febrero del 2017*. Revista Laborem.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-15.pdf>

Arab Verdugo, F.E, (2011). Revisión de los correos electrónicos de los trabajadores por parte del empleador. Página Web Cielo Laboral.

[https://www.cielolaboral.com/wp-](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2015/09/arab_fernando_revision_correos_electronicos.pdf)

[content/uploads/2015/09/arab_fernando_revision_correos_electronicos.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2015/09/arab_fernando_revision_correos_electronicos.pdf)

Blume Moore, I. (2021) “*El derecho Fundamental a la Protección de Datos Personales en el Entorno Laboral*”. Revista LABOREM N° 2024. Recuperado a partir de:

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-12-1.pdf>

Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú.

https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Congreso de la República del Perú. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral [D.S. N.º 003-97-TR].

<https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2024, 18 de junio). Casación Laboral N.º 48825-2022, Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/11/Casacion-Laboral-48825-2022-Lima-LPDerecho.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2024, 12 de marzo). *Casación Laboral N.º 23974-2021, Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Corte Suprema de Justicia de la República. (2021, 24 de noviembre). Casación Laboral N.º 21347-2018, Tumbes. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Casacion-21347-2018-Tumbes-Juris.pe_.pdf

Corthorn Nolte, D. (2024) Acceso del empleador al correo electrónico del trabajador y ejercicio de su facultad sancionadora: Lineamientos de la Corte Suprema. Blog de Editorial Economía y Finanzas.

<https://eef.com.pe/site/blog/acceso-del-empleador-al-correo-electr%C3%B3nico-del-trabajador-y-ejercicio-de-su-facultad-sancionadora-lineamientos-de-la-corte-suprema>

Chanamé Arriola, J. (2021, 29 de diciembre). *¿Qué es el principio de la buena fe laboral?*. Página Web Pasión por el Derecho. Recuperado a partir de <https://lpderecho.pe/principio-buena-fe-laboral-relaciones-trabajo/>

De Las Casas, O. (2013). El correo electrónico otorgado por el empleador. *Advocatus*, (028), 395-407. <https://doi.org/10.26439/advocatus2013.n028.4215>

Espinoza Escobar, J. (s.f) “Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador” Recuperado a partir de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf

Ermida Uriarte, O. & Hernández Alvarez, O. (2003) Crítica de la Subordinación. Nueva Versión del artículo Apuntes sobre los cuestionamientos al concepto de subordinación. *IUS ET VERITAS*, 281-295.

Feijóo Cambiaso, R. H. (2021). Hacia una adecuada protección del Derecho Fundamental al Secreto e Inviolabilidad de las Comunicaciones en la Relación Laboral: análisis constitucional a la luz de las nuevas tecnologías. *THEMIS Revista De Derecho*, (79), 467-480. <https://doi.org/10.18800/themis.202101.027>

Hegel Escuela de Derecho. (2021, 3 de noviembre). *Ley de productividad en el Perú: ¿Qué es el Decreto Legislativo N.º 728?* <https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-728/>

Herrera guerra (2025, 19 de abril). Buena fe: sala suprema se pronuncia sobre principio fundamental del contrato laboral en el Perú. Sitio web El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/268664-buena-fe-sala-suprema-se-pronuncia-sobre-principio-fundamental-del-contrato-laboral-en-el-peru>

Labor Law Advocate (2024, 10 de abril). Trabajo Digital y Privacidad del empleado: Desafíos del Trabajo Remoto. <https://getjusticenow.com/es/trabajo-digital-y-privacidad-del-empleado-desafios-del-trabajo-remoto/>

Mayta Ruiz , J. (2025). Los límites del poder de dirección respecto al uso del programa EPM como medidas de supervisión, en la Ley N° 31572: Desafíos del uso de la Inteligencia Artificial para las inspecciones de SUNAFIL en el Perú. *Laborem*, 24(31), pp.111–135. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.5>

Montes Sanchez. V. (2024). La vulneración del derecho a la intimidad y a la privacidad en el entorno digital en el Perú [Tesis de Licenciatura, Universidad ESAN. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales]. Repositorio Institucional Universidad ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/4158>.

Muñoz Flores, D. (2024) "La facultad de fiscalización del empleador y el impacto en las nuevas tecnologías de la información y comunicación". Perspectivas en la Defensa Jurídica del Estado, N°02. Recuperado a partir de:

https://aulavirtualcfc.pge.gob.pe/pluginfile.php/51445/mod_book/intro/3.%20La%20facultad%20de%20fiscalizaci%C3%B3n%20del%20empleador%20y%20el%20impacto%20en%20las%20nuevas%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20y%20comunicaci%C3%B3n%2C%20por%20DENISSE%20INOCHI%20MU%C3%91OZ%20FLORES.pdf

Nando (2014, 11 de diciembre) Uso del correo corporativo y de Internet en el Trabajo. Blog El abogado digital.com

<https://www.elabogadodigital.com/uso-del-correo-corporativo-y-de-internet-en-el-trabajo/#:~:text=Sin%20embargo%20parece%20que%20esa,expectativa%20de%20confidencialidad%C2%BB%20que%20refer%C3%ADamos>

Neves Mujica, J. (s.f) Introducción al derecho del trabajo. Cuarta edición, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco Ormeño, B.; Aguilar Villanueva, J. (2023) El Derecho al Secreto y a la Inviolabilidad de las Comunicaciones en la Relación Laboral. [Tesis de Suficiencia Profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Facultad de Derecho]. Repositorio Institucional UPC.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/670113/Pacheco_OB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco Zerga, L. (2008). El deber de buena fe ante las medidas de control en el uso de la computadora y del correo electrónico. Jus constitucional: análisis multidisciplinario de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, (8), 169-184.

Pacheco Zerga, L. (2011). Poder de dirección y derechos fundamentales del trabajador: comentarios al STC Exp. N° 04224-2009-PA/TC. Gaceta constitucional, (44), 43-51.

Pacheco Zerga, L. (2012) "Los elementos esenciales del contrato de trabajo." Revista de Derecho, no. (13): 29-54.

https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Informes/Comisiones_Especiales/15.pdf

Pasco Cosmópolis, M. (1985). La falta grave laboral. Derecho PUCP, (39), 269-311.

<https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.008>

LP Pasión por el derecho (2021) ¿Empleador puede acceder al correo institucional sin permiso del trabajador para verificar si cometió falta? [STC 04386-2017-PA]. Portal LP Pasión por el Derecho

<https://lpderecho.pe/empleador-acceder-correo-institucional-permiso-trabajador-verificar-cometio-falta-expediente-04386-2017-pa-tc/>

Slack (2018, 3 de octubre) Trust, tools and teamwork: what workers want. Slack.

Recuperado de: <https://slack.com/intl/es-pe/blog/transformation/trust-tools-and-teamwork-what-workers-want>

Soto Zevallos, M. S. (2020). Aproximación a la prueba ilícita en el proceso laboral: la videovigilancia como forma de control laboral. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 2(2), 109-133.

<https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.7>

Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120-154. Recuperado a partir de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>

Toyama Miyagusuku, J., & Girao La Rosa, J. (2014). GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información. *IUS ET VERITAS*, 24(49), 176-189. Recuperado a partir de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13623>

Tribunal Constitucional del Perú. (2011, 19 de julio). *Sentencia del Expediente N.º 04224-2009-PA/TC*. Tribunal Constitucional.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/04224-2009-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2004, 18 de agosto). *Sentencia del Expediente N.º 1058-2004-AA/TC*. *Tribunal Constitucional*

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2009, 5 de febrero). *Sentencia del Expediente N.º 00535-2009-PA/TC*. *Tribunal Constitucional*

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00535-2009-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2012, 10 de enero). *Sentencia del Expediente N.º 03599-2010-PA/TC*. *Tribunal Constitucional*

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03599-2010-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2012, 10 de enero). *Sentencia del Expediente N.º 00114-2011-PA/TC*. *Tribunal Constitucional*.

Tribunal Constitucional del Perú. (2020, 27 de octubre). *Sentencia del Expediente N.º 04386-2017-PA/TC*. *Tribunal Constitucional*.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/STC-4386-2017-AA-correo-electronico-LP.pdf>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2017, 5 de septiembre). *Solicitud N.º 61496/08 Caso Bărbulescu Vs. Rumania*. Portal Global Freedom of Expression, Columbia University.

<https://globalfreedomofexpression.columbia.edu/cases/case-barbulescu-v-romania/#:~:text=an%C3%A1lisis%20del%20caso.->

[.Expande%20la%20expresi%C3%B3n,los%20empleados%20en%20el%20trabajo.](#)

Ulloa Millares (2016). “El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: importancia y visión jurisprudencial”. IUS ET VERITAS, 53, 90-100.

Verlinden, N. (s.f) Lograr la transparencia en el trabajo: Estrategias para el éxito.

Página web AIHR, Academy to Innovate Her. Recuperado de:

<https://www.aihr.com/blog/transparency-in-the-workplace/>

