

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
DERECHO Y CIENCIA POLITICA**



**FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO  
INSTITUCIONAL POR SUNARP Y EL DERECHO A LA  
INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA 2018**

**Tesis para optar el grado de Maestro en Derecho  
con mención Derecho Constitucional y Administrativo**

**Autor:**

**Vicencio Vásquez, Shirley Katherine**

**Asesor:**

**Urcia Quispe, Manuel**

**Código ORCID 0000-0003-3965-5904**

**Chimbote - Perú**

**2024**

## Índice general

Índice general.....	ii
Índice de tablas .....	iii
Índice de figuras.....	v
Palabras clave .....	vii
Constancia de originalidad.....	viii
Título:.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract .....	xv
Introducción.....	1
Metodología.....	32
Resultados.....	36
Análisis y discusión .....	59
Conclusiones.....	62
Recomendaciones .....	63
Referencias bibliográficas.....	65
Anexos .....	

## Índice de tablas

TABLA N° 1. ¿Está de acuerdo que el Jefe esté facultado para dirigir la institucional por medio de normas internas? .....	39
TABLA N° 2. ¿Está de acuerdo que el Jefe dentro de su facultad de dirigir el área o dirección no puede restringir derechos fundamentales de los trabajadores tales como la inviolabilidad de comunicaciones? .....	40
TABLA N° 3. ¿Está de acuerdo con que el Jefe pueda fiscalizar el correo electrónico institucional que el trabajador utiliza para el desempeño de sus funciones? .....	41
TABLA N° 4. ¿Considera Ud. que la fiscalización que el Jefe realiza del correo institucional utilizado por el trabajador no le faculta para revelar el contenido de mensajes personales? .....	42
TABLA N° 5. ¿Considera Ud. que el procedimiento de fiscalización del correo electrónico institucional no es el adecuado? .....	43
TABLA N° 6. ¿Considera Ud. que las sanciones son algo o muy exageradas respecto al incumplimiento de las normas sobre el contenido fiscalizado del correo electrónico institucional? .....	44
TABLA N° 7. ¿Considera Ud. que las sanciones deben ser de forma proporcional a la falta cometida? .....	45
TABLA N° 8. ¿Considera Ud. que se debe sancionar al trabajador por el mal uso del correo electrónico institucional? .....	46
TABLA N° 9. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando la dignidad del trabajador de la Oficina Registral de Casma? .....	47
TABLA N° 10. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere la dignidad del servidor público? .....	48
TABLA N° 11. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere la dignidad del servidor público? ...	49

TABLA N° 12. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está afectando la imagen del trabajador de la Oficina Registral de Casma? .....	50
TABLA N° 13. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no afecte la imagen del servidor público? .....	51
TABLA N° 14. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se afecte la imagen del servidor público? .....	52
TABLA N° 15. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando el secreto de las comunicaciones del trabajador de la Oficina Registral de Casma? .....	53
TABLA N° 16. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere el secreto de las comunicaciones del servidor público? .....	54
TABLA N° 17. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones del servidor público? .....	55
TABLA N° 18. ¿Considera Ud. que en la actualidad no se respeta el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones en el sitio del trabajo? .....	56

## Índice de figuras

GRÁFICO N° 1. ¿Está de acuerdo que el Jefe esté facultado para dirigir la institucional por medio de normas internas? .....	39
GRÁFICO N° 2. ¿Está de acuerdo que el Jefe dentro de su facultad de dirigir el área o dirección no puede restringir derechos fundamentales de los trabajadores tales como la inviolabilidad de comunicaciones? .....	40
GRÁFICO N° 3. ¿Está de acuerdo con que el Jefe pueda fiscalizar el correo electrónico institucional que el trabajador utiliza para el desempeño de sus funciones? .....	41
GRÁFICO N° 4. ¿Considera Ud. que la fiscalización que el Jefe realiza del correo institucional utilizado por el trabajador no le faculta para revelar el contenido de mensajes personales? .....	42
GRÁFICO N° 5. ¿Considera Ud. que el procedimiento de fiscalización del correo electrónico institucional no es el adecuado? .....	43
GRÁFICO N° 6. ¿Considera Ud. que las sanciones son algo o muy exageradas respecto al incumplimiento de las normas sobre el contenido fiscalizado del correo electrónico institucional? .....	44
GRÁFICO N° 7. ¿Considera Ud. que las sanciones deben ser de forma proporcional a la falta cometida? .....	45
GRÁFICO N° 8. ¿Considera Ud. que se debe sancionar al trabajador por el mal uso del correo electrónico institucional? .....	46
GRÁFICO N° 9. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando la dignidad del trabajador de la Oficina Registral de Casma? .....	47
GRÁFICO N° 10. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere la dignidad del servidor público? .....	48

GRÁFICO N° 11. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere la dignidad del servidor público? .....	49
GRÁFICO N° 12. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está afectando la imagen del trabajador de la Oficina Registral de Casma?.....	50
GRÁFICO N° 13. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no afecte la imagen del servidor público? .....	51
GRÁFICO N° 14. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se afecte la imagen del servidor público?.....	52
GRÁFICO N° 15. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando el secreto de las comunicaciones del trabajador de la Oficina Registral de Casma? .....	53
GRÁFICO N° 16. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere el secreto de las comunicaciones del servidor público? .....	54
GRÁFICO N° 17. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones del servidor público? .....	55
GRÁFICO N° 18. ¿Considera Ud. que en la actualidad no se respeta el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones en el sitio del trabajo? .....	56

### Palabras clave

<b>Tema</b>	<b>Derecho a la intimidad</b>
<b>Especialidad</b>	<b>Derecho Constitucional</b>

### Key words

<b>Theme</b>	<b>Right to privacy</b>
<b>Specialty</b>	<b>Constitutional right</b>

### Línea de investigación (código OCDE)

<b>OCDE</b>			<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>ÁREA</b>	<b>SUBÁREA</b>	<b>DISCIPLINA</b>	
<b>Ciencias Sociales</b>	<b>Derecho</b>	<b>Derecho</b>	Instituciones del Derecho Constitucional y Administrativo

## Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA 2018**" del (a) estudiante: **VICENCIO VASQUEZ SHIRLEY KATHERINE**, identificado(a) con Código N° **2007000226**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 22 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MÁRTINEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**Título:**

**FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR  
LA SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA  
REGISTRAL DE CASMA 2018**

## **Resumen**

La investigación tiene el propósito en conocer el rol de fiscalización sobre los correos electrónicos de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos y la repercusión que estos tienen sobre el derecho a la intimidad de sus trabajadores, limitándose el estudio en el ámbito de la Oficina Registral de Casma - Ancash - Perú durante el año 2018. Es una investigación de diseño observacional, transversal y prospectivo; además, se encuestó a 05 colaboradores de la entidad de registro en Casma y entrevistó a 05 Trabajadores de la entidad de registro en Casma. La técnica de recojo fue la encuesta y la entrevista. Los resultados muestran que la fiscalización del correo electrónico institucional no vulnera el derecho a la intimidad en los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), cuando se le informa con anticipación a los servidores públicos sobre los límites del uso y la fiscalización de los correos electrónicos.

## **Abstract**

The purpose of the investigation is to know the role of control over the emails of the National Superintendence of Public Registries and the repercussion that these have on the right to privacy of its workers, limiting the study to the scope of the Casma Registry Office. - Ancash - Peru during the year 2018. It is an observational, cross-sectional and prospective research design; In addition, 05 employees of the Casma registration entity were surveyed and 05 Workers of the Casma registration entity were interviewed. The collection technique was the survey and the interview. The results show that the control of institutional email does not violate the right to privacy of the workers of the Casma Registry Office of the National Superintendence of Public Registries (SUNARP), when public servants are informed in advance about the limits. of the use and monitoring of emails.



## INTRODUCCIÓN

Es inevitable ir contra la globalización y el uso de las nuevas tecnologías, si bien éstas han coadyuvado a la mejora de las condiciones del ser humano; sin embargo, también se han presentado inconvenientes al respecto. El artículo 2º de la Constitución Política del Perú en su inciso 7 detalla que cada ser humano posee el derecho a la preservación de su prestigio y reputación positiva, a mantener su esfera íntima tanto personal como familiar, y a ejercer control sobre su propia voz y representación visual, por lo que se está ante un derecho fundamental. Y es que no se puede negar que la intimidad es rasgo propio a la persona, existiendo áreas de la vida que se encuentran libres de intromisión de extraños o terceros.

Cabe señalar que parte de la tecnología es la creación de correos electrónicos, entendido a estos como el recurso virtual más sencillo y más utilizado de Internet, en otras palabras, un servicio mediante donde cualquier persona o usuario puede remitir y recepcionar correspondencia a través del canal de la red. Corresponde preguntarse, cuál es la naturaleza de los referidos correos electrónicos, y es que podría considerarse que éstos poseen un carácter confidencial debido a que el receptor dispone de una clave personal que le permite acceder al servicio y descubrir el contenido que tiene.

Ahora bien, el problema de investigación radica en que el empleador, en este caso concreto, la autoridad de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos de la Oficina Registral de Casma, tiene potestad fiscalizadora sobre los empleados de dicha institución, entre las cuales se halla la intervención del correo electrónico institucional. No obstante, ello pertenecería al ámbito íntimo de la persona por lo que de efectuar tal fiscalización podría estar ocurriendo una aparente violación al derecho de privacidad del empleado.

En este contexto, resulta fundamental examinar minuciosamente el asunto dado que la sociedad está en un proceso de evolución constante, lo que implica que el Derecho

se actualice y así se cuente con herramientas con el propósito de brindar amparo a aquellos individuos cuyas garantías esenciales resulten perjudicadas, máxime cuando en el Perú no hay alguna norma que trate este asunto directa o específicamente, debiendo quedar claro que el hecho de que un individuo se convierta en trabajador no quiere decir que pierda sus derechos esenciales como individuo, como es el derecho a la intimidad. Por lo expuesto, la presente indagación científica pretende generar un debate académico sobre la potestad fiscalizadora del empleador respecto a los correos electrónicos del colaborador y el derecho a la intimidad de este último, encontrándose en la necesidad de dar respuestas a vacíos normativos respecto a que es necesario abordar la cuestión de cómo conciliar el derecho a la privacidad del empleado con el derecho del empleador

#### Antecedentes y fundamentación científica

Es de precisar que se ha encontrado tesis que se vinculan en alguna forma con el tema; que a continuación se presentan:

#### **Tesis Nacionales:**

**BOJÓRQUEZ CRUZ, Diego Alonso.**- “Derechos Fundamentales del Trabajador Frente al Poder de Dirección del Empleador: Caso Correo Electrónico”. Tesis para obtener el título de Máster en Derecho Constitucional. Unidad de Postgrado. Universidad Nacional Federico Villarreal; Lima – Perú, 2018. De la referida investigación se tiene las siguientes conclusiones *at literal*:

- a) Dado el progreso tecnológico en la actualidad, un colaborador puede desempeñar sus responsabilidades utilizando el correo electrónico de la empresa o incluso su propio correo personal, lo que conlleva beneficios en términos de economía de tiempo y recursos.

- b) El derecho básico a la protección de las comunicaciones, que busca garantizar el uso del correo electrónico proporcionado por el empleador al colaborador para sus responsabilidades laborales, es violado cuando el empleador accede a él sin el consentimiento del colaborador, bajo la justificación de evaluar su rendimiento.
- c) La capacidad de supervisión y dirección del empleador no le otorga la autorización para limitar o desconocer los derechos esenciales del colaborador, incluso en lo relacionado con las comunicaciones o documentos de naturaleza privada que el colaborador utilice para llevar a cabo sus funciones.
- d) A fin que el empleador logre acceder al email o correo electrónico del colaborador para que cumpla con sus actividades, debe anticipadamente obtener su permiso según el contrato laboral.
- e) Con el empleador ejerciendo su autoridad directiva, para imponer medidas disciplinarias al colaborador debido al uso inadecuado del correo electrónico institucional, debe haber incluido previamente este comportamiento como una falta en el reglamento laboral interno, junto con la correspondiente sanción.
- f) El empleado tiene la posibilidad de invocar la protección de su derecho fundamental a la preservación de sus comunicaciones y documentos utilizados en el desempeño de sus labores como parte de su empleo. Esto es aplicable cuando el empleador ha intervenido en estos aspectos de manera no autorizada (sin consentimiento) y ha aplicado sanciones de manera injustificada (debido a que la conducta no está explícitamente establecida como una infracción en las normas internas de la empresa).

**FALCONÍ PICARDO, Marco Tulio.-** “Conflicto de límites de los derechos a la intimidad y libertad de información en el sistema judicial

peruano del 2001 al 2006”. Tesis para obtener el título de Máster en Derecho Constitucional. Escuela de Post grado de la Universidad Católica de Santa María; Arequipa – Perú, 2008. En este trabajo se concluyó que:

- a) El Tribunal Constitucional de Perú ha establecido que, para resolver o llegar a una conclusión en situaciones de conflicto entre derechos fundamentales en términos generales, se debe aplicar la técnica de ponderación (evaluación de la adecuación, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto) y el principio de concordancia práctica.
- b) Si bien el Tribunal Constitucional de Perú ha afirmado que todos los derechos fundamentales poseen la misma posición jerárquica, ha adoptado una perspectiva unificada y contradictoria al determinar que las libertades de comunicación adquieren un grado distintivo de relevancia para el fortalecimiento del sistema democrático en comparación con el derecho a la intimidad y el honor.
- c) Según el fallo del Tribunal Constitucional Peruano, los perjuicios derivados de un ejercicio abusivo de las libertades informativas carecen de salvaguardias preventivas y solo se abordan a través de medidas correctivas. Resulta ilógico permitir la causación deliberada de daños sabiendo que se podrían evitar, solo para posteriormente intentar subsanarlos. En este contexto, es crucial considerar que, al tener en cuenta el derecho al honor y a la intimidad, los daños ocasionados en la mayoría de los casos resultan irreparables.
- d) La suposición planteada en el Proyecto de Investigación ha sido validada, dado que el Tribunal Constitucional ha establecido

directrices y criterios normativos para resolver dilemas entre derechos fundamentales, focalizando su atención particularmente en la intersección entre el derecho a la intimidad y las libertades informativas.

### **Tesis Extranjeras:**

**GUALOTUÑA DURÁN, Ana Gabriela.-** “Vulneración del derecho a la intimidad por uso irregular de datos personales en el Ecuador”. Tesis para obtener el título en Derecho. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Central del Ecuador; Quito – Ecuador, 2014. Arribándose a las siguientes conclusiones:

- a) El derecho a la intimidad de una persona es un término moderno de la libertad: la capacidad de prosperar en la sociedad y la facultad de tomar decisiones.
- b) El derecho a la intimidad de una persona ha sido en el hecho real, historialmente no visible y perjudicado, incluso cuando este se trata de un derecho esencial privilegiado en instrumentos no nacionales y dentro del proceso de ámbito nacional.
- c) Los y las ciudadanas ecuatorianas, son perjudicados ante el uso anormal de su información personal y el empleo irresponsable de las tecnologías vinculadas a la información y comunicación (TIC) emergentes.
- d) No hay un portafolio legal que sistematice el derecho al aseguramiento de datos de índole privado, determinado en la Constitución de la República.

**CRUZ CORTÉS, Jonathan Alonso y GUTIÉRREZ YGLESIAS, José Andrés.-** “Legalidad de las Sanciones Originadas por el Control

y Monitoreo del Correo Electrónico Laboral, en el Sector Privado Costarricense, Frente al Derecho a la Intimidad”. Tesis para obtener el título en Derecho. Unidad de Pregrado, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica; Costa Rica, 2013. Se concluyó lo siguiente:

- a) La legislación en Costa Rica no reglamenta de forma concreta y determinada las comunicaciones efectuadas mediante el email o correo electrónico institucional por los colaboradores de una organización, además no se puede dar lo referente a las facultades de control que el administrador de una empresa pueda practicar sobre el mismo.
- b) La conclusión a la que se llegó es que, ante la ausencia de una regulación específica para el empleo del correo electrónico laboral, existe en la legislación de Costa Rica un contexto legal que facilita una adecuada organización mediante el empleo del Reglamento Interno de Trabajo.
- c) En relación con las atribuciones del empleador, se deduce que este tiene la capacidad de determinar que el correo electrónico laboral se utilice con propósitos relacionados a la empresa, lo que requiere que el empleado obedezca esta directriz. En resumen, se constata que, si un empleado o colaborador utiliza el correo electrónico laboral para motivos personales, a pesar de haber recibido previamente una limitación del empleador y con conocimiento informado, está infringiendo su deber de comportarse de manera honesta dentro del contrato. El administrador de la compañía no infringe los derechos del colaborador si ha notificado con antelación que llevará a cabo la supervisión de los correos electrónicos enviados y recibidos en el ámbito laboral a través de la cuenta de correo electrónico laboral. El empresario o promotor

puede llevar a cabo no solo una supervisión externa, que abarque el número de mensajes, los títulos de los asuntos, la cantidad de archivos adjuntos, entre otras características, sino también una supervisión relativa al contenido y la información de los mensajes, siempre en el marco del respeto por la dignidad del trabajador, es decir, que se realice con conocimiento informado y una regulación previa. El colaborador que emplea este recurso informático para fines personales, a sabiendas de que no está autorizado para hacerlo y que el empleador ejerce vigilancia y supervisión de acuerdo con regulaciones previas y conocimiento informado, está aceptando la posibilidad de que se acceda a dicha información. En consecuencia, no se está vulnerando su derecho a la privacidad.

- d) En relación con la conveniencia de que las organizaciones establezcan un reglamento interno, se llega a la conclusión de que este debería ser implementado para ejercer el poder de sanción y disciplina. Este reglamento debe ser acatado por los colaboradores, respetando lo estipulado en el contrato de trabajo, para que tanto el promotor o empresario como el colaborador realicen sus actividades conforme a la ley. Una vez que se haya establecido y comunicado adecuadamente a los colaboradores el uso de la cuenta de correo electrónico laboral a nivel de regulaciones internas, se deduce que el empleador está en su derecho de revisar los correos electrónicos de los colaboradores sin requerir necesariamente su consentimiento. En relación con las medidas disciplinarias, el promotor o empresario que señala un uso indebido del correo electrónico laboral por parte de un colaborador, puede aplicar sanciones siempre y cuando estas estén respaldadas por las normativas internas de la organización y se lleve a cabo en conformidad con un debido proceso. La conducta del colaborador, que utiliza el correo electrónico laboral con fines no autorizados explícitamente, podría interpretarse como una

violación de la confianza, un detrimento en el desempeño, perjuicios a los intereses de la organización y en general, una violación de la buena fe contractual. En lo que respecta al daño causado, el colaborador podría sentirse afectado por la decisión de la empresa de supervisar los correos electrónicos laborales, pero no existe otra circunstancia en la que la responsabilidad del promotor o empresario sea aplicable.

- e) En última instancia, se determina que cualquier investigación realizada a través de la cuenta de correo electrónico laboral pertenece a la empresa, la cual ostenta su propiedad y, en consecuencia, el colaborador carece de la posibilidad de mantener cualquier grado de privacidad. En relación a actos delictivos que el colaborador pudiera llevar a cabo, si el empleador supervisa los correos electrónicos del colaborador y ha advertido previamente la prohibición de su uso, se concluye que en ninguno de los escenarios contemplados en el Código Penal se incurre en actos delictivos.

**LOPEZ GRANADINO, Jessica y ORREGO TOBAR, Carlos.-**

“Correo Electrónico del Trabajador y su Relación con el Derecho del Trabajo”. Disertación memoria para obtener el título en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad de Chile; Santiago – Chile, 2007. Trabajo en el que se arribó a las siguientes aseveraciones:

- a) Se produce un conflicto entre derechos constitucionalmente diferenciados, a saber, por un lado, el respeto y protección de la vida íntima y pública, así como la reputación del individuo y su familia, y la salvaguardia del hogar y las comunicaciones, independientemente del medio utilizado. Por otro lado, se

encuentra el derecho a la posesión en sus diversas manifestaciones. Otra consideración relevante, que merece destacarse entre las conclusiones, es que la sociedad evoluciona más rápidamente que el marco legal, y en el contexto del tema analizado en este informe, existe una notoria carencia legal en relación a los límites del uso que los colaboradores pueden dar al correo electrónico proporcionado por las organizaciones durante su horario laboral.

- b) En este sentido, sería sumamente enriquecedor y beneficioso para nuestra sociedad considerar debates en torno a este asunto en el ámbito legislativo nacional. Esto permitiría establecer un marco legal específico para abordar las distintas situaciones que surgen durante las relaciones laborales, especialmente en lo que respecta al uso del correo electrónico. Dicha iniciativa se vuelve aún más pertinente ante la creciente adopción de este canal de comunicación.
- c) En relación al aspecto de las sanciones para las infracciones cometidas por el colaborador, es esencial considerar el caso específico que se presente y recurrir a las medidas generales que la legislación laboral ofrece para abordar faltas. Es importante notar que la ley faculta al colaborador a tomar medidas, como el despido indirecto, en caso de que sus derechos sean infringidos por parte del empleador. Esto se suma a la opción de recurrir al Recurso de Protección, conforme a lo establecido en la Constitución, si sus derechos o garantías constitucionales se ven vulnerados. Asimismo, están disponibles las disposiciones legales para la obtención de indemnizaciones en caso de despidos injustificados.

## **Fundamentación científica**

### **Derecho a la intimidad**

La Real Academia Española (2017) define a la intimidad como círculo espiritual íntimo y reservado de un individuo o persona o de un grupo, principalmente de una familia.

El derecho a la intimidad es un derecho individual de los derechos de la personalidad ante cualquier intromisión de terceros a la intimidad privada o personal y familiar no consentida. Es un derecho constitucional fundamental que ampara la esfera íntima de la vida de los individuos o personas.

Algunos autores relacionan el derecho de intimidad con el derecho de dignidad, verbigracia en España se ha aclarado que tanto el derecho a la intimidad como el derecho al honor se basan en el respeto por la dignidad y decencia de la persona. Estos derechos no están definidos en términos concretos por la ley, y los autores señalan las dificultades para definirlos y establecer su contenido debido a la complejidad inherente al término. Esto se debe a que su interpretación puede variar según los criterios sociales de una región o época específica, y los conceptos utilizados para su definición, como la vida privada, círculo íntimo, esfera personal reservada y fuero interno, resultan igualmente difíciles de concretar (Sánchez-Calero, 2011).

Es importante enfatizar que otro sector de la literatura jurídica argumenta en relación al derecho a la intimidad de la siguiente manera, y es pertinente también mencionar que el derecho a la intimidad es la libertad que los individuos tienen para ser respetados en su privacidad, entendiendo que dicho derecho implica la capacidad de decidir de manera autónoma qué aspectos de la vida deseamos exponer y cuáles mantener en reserva. Esta última perspectiva podría contribuir a unificar las ideas en torno al concepto de privacidad y al

concepto del derecho o jurisprudencia romano-germánico de intimidad (Bautista, 2015).

Pero, qué ocurre con el derecho a la intimidad cuando se está en un vínculo laboral, y es que lo dicho hasta aquí supone que, en las relaciones laborales, el contrato laboral, no implica que se prive al colaborador de los derechos que la constitución o carta magna le reconoce como persona o ciudadano y, sin que ello implique una justificación del incumplimiento de los deberes laborales.

Igualmente, las personas o individuos privados de su libertad mantendrían el derecho a la intimidad, pues es un valor ya que se origina a partir de la dignidad inherente al ser humano, y si se limita la libertad reduce la intimidad ello no impide que puedan considerarse ilegítimas aquellas o esas medidas que las reduzcan o sometan más allá de lo que en la regulada vida en prisión requiere (García, 2003. p.20).

Se debe agregar que Miño Vásquez en su tesis “El Derecho a la Intimidad de la Información Genética en el Derecho Europeo” (2015) describió, en efecto, el derecho a la intimidad salvaguarda la capacidad del sujeto o persona de construir libre o de forma autónoma su personalidad, es decir, de constituirse en una persona o individuo completo y complejo, sin injerencias externas, asegurando por tanto su dignidad mediante la consideración del individuo único, complejo y original que debe ser considerado en su integridad y no juzgado o valorado en base a visiones fraccionadas de lo que es. A partir de los aspectos analizados, precisaremos el derecho a la intimidad como el derecho constitucional fundamental que permite al individuo o persona controlar los límites de lo que compone la esfera personal de su vida, entorno en la que se desarrolla y florece la personalidad y con ella el sentido o dirección de la individualidad y de la propia decencia o dignidad. Este derecho admite, en

definitiva, inspeccionar lo que el resto pueden conocer acerca del “yo” y encuentra su umbral en el respeto de los derechos y las independencias de los demás, umbral que cristaliza en la cláusula necesario en una comunidad democrática (Miño, 2015).

### **Poder de dirección**

Por otro lado, y relacionado al tema de investigación se tiene el poder de dirección, en palabras de Lupo Hernández (1997), trata de la habilidad o prerrogativa del empleador para establecer directrices acerca del horario, método y lugar de prestación del servicio, así como para determinar los roles y funciones de los cargos y posiciones. Además, implica la autoridad para organizar conforme a las responsabilidades específicas desde una perspectiva técnica, económica y funcional, en consonancia con los requerimientos de la producción. Esta autoridad se manifiesta a través de la capacidad de formular normas y regulaciones generales, instaurar controles administrativos, implementar medidas de seguridad, comunicar, opinar y llevar a cabo acciones publicitarias, además de impartir órdenes individuales al personal (incluyendo cada colaborador). También abarca la coordinación y adaptación de las tareas a los cambios técnicos y a la reestructuración organizativa de la entidad económica.

El documento también menciona que los alcances del control ejercido por el empleador o el contratante tienen restricciones específicas. Estas limitaciones suelen ser establecidas por la legislación, las decisiones judiciales o el acuerdo colectivo.

### **Vulneración del derecho a la intimidad**

La vulneración del derecho a la intimidad implica que el empleador realice actos o adopte medidas que limitan tal derecho, es decir, cuando se esté ante acciones u omisiones de terceros que perjudiquen el entorno personal.

### **Fiscalización del correo electrónico institucional**

En el Perú se ha ido avanzando al respecto, Mónica Pizarro, socia del Estudio Echeconpar en una entrevista en el diario Gestión indicó que, en caso el colaborador no haya dado su consentimiento expreso y de forma particular para que su empleador o contratante fiscalice su email o correo electrónico corporativo, la organización sería sancionada con una penalidad económica o multa de 5 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) que equivale a S/ 20,250. Explicó que la aplicación o ejecución de la multa se haría de acuerdo con los artículos 38 y 39 de la normativa específica como es la Ley de Datos Personales, la cual define como "falta leve" la acción de manejar datos personales o íntimos sin obtener previamente el permiso de las personas involucradas, señaló que en el contexto laboral la información conseguida sin consentimiento del colaborador no podría ser usada para evidenciar una sanción, penalidad o un eventual despido. Según Pizarro, la normativa peruana, al igual que otros países de la región, no ha reglamentado de forma expresa el tema examinado (Pizarro, 2017).

Por tanto, a nivel doctrinario se advierten dos posturas, conforme afirma Diego Sotelo en la revista *Iter Ad Veritatem*, la primera perspectiva argumenta que el empleador tiene la capacidad de llevar a cabo esta supervisión, ya que no hacerlo podría dejar a la empresa en una situación de riesgo ante el uso inapropiado de los recursos informáticos. Si los empleados tienen conocimiento del propósito adecuado de estas herramientas, no habría manera de vulnerar su privacidad al llevar a cabo un monitoreo de los correos electrónicos.

Otro enfoque argumenta que llevar a cabo tales controles compromete el derecho a la privacidad del empleado, por lo que es considerado ilícito

interceptar o registrar las comunicaciones enviadas a través del correo electrónico. Esto implica hacer una distinción entre estos dos conceptos.

Por otra parte, Cabanellas (como se citó en Marquet 2003) y su concepto sobre el contrato laboral, se establece que su esencia radica en la provisión ininterrumpida de servicios de carácter privado y económico. En este acuerdo, una de las partes ofrece una retribución o compensación a cambio de la prestación de un servicio, existiendo un vínculo de dependencia o dirección en relación a la actividad o función profesional de la otra parte.

El empleador posee una autoridad de supervisión sobre el empleado y está autorizado para implementar medidas de vigilancia y seguimiento del uso de los medios o recursos informáticos que proporciona al colaborador. Para ello, puede emplear métodos de investigación técnicamente adecuados para llevar a cabo esta supervisión. Y es que se trata que el empleador, al elegir el medio o recurso de fiscalización, debe valorar el impacto o influencia que éste puede tener en los derechos de sus colaboradores.

Conviene subrayar sobre lo expuesto hasta el momento que cada vez es mayor las tecnologías de la información y comunicación (TIC) que nos ayudan a mantenernos en contacto. Gracias a su perfeccionamiento hoy podemos comunicarnos o establecer una comunicación de forma más rápida y desde cualquier sitio donde nos encontremos, incluso desde el centro laboral. Por ello, los empleadores o gestores de la empresa han iniciado a establecer políticas o acciones directivas en relación al uso de estas tecnologías, pero, a su vez, también han elegido por valerse de estos nuevos medios o recursos para comunicarse y hasta fiscalizar a sus colaboradores (Toyama y Girao, 2014).

De manera específica, según Acevedo (2012), se argumenta que el correo electrónico institucional (CEI) o el email es simplemente un recurso proporcionado por el empleador al colaborador para llevar a cabo sus responsabilidades dentro de la organización pertinente. Este correo electrónico es de naturaleza personal y se diferencia en las comunicaciones como una identificación de un funcionario con un determinado cargo o de un colaborador de la organización en cuestión. En consecuencia, se debe proveer la información necesaria y autorizada para respaldar el desempeño laboral y la ejecución de las tareas del trabajador.

Tratar sobre el derecho a la intimidad definitivamente es complejo, puesto que tal derecho ha sido desarrollado desde diferentes perspectivas como por ejemplo también en relación a los programas de televisión, postura que no se comparte, toda vez que no se trata de renunciar a los derechos regulados por la legislación de cada país.

Cuando se ha relacionado el tema de la intimidad con los programas de televisión, incluso se ha dicho que los derechos a la intimidad personal, al honor, y la propia imagen, aun poseyendo carácter fundamental y afectando a la dignidad de la persona no tienen carácter absoluto, siendo permisible cierta renuncia los mismos por parte de sus titulares. Los programas de televisión que revelan la intimidad de sus participantes, que incluso comercian con ella, pueden suponer agresiones, aun voluntarias, a la dignidad de aquellas personas (Acedo, 2007).

En la presente indagación científica, se desarrolló sobre el email o correo electrónico institucional de la SUNARP. Para ello se dejó claro el email o correo electrónico institucional, involucra una retribución otorgada por el empleador a un colaborador con el propósito de llevar a cabo sus

responsabilidades dentro de la organización indicada -en este caso una entidad del Estado como es Registros Públicos-, permitiendo así el correo electrónico distinguir al trabajador de la institución dentro de las comunicaciones en su calidad de miembro del equipo de la empresa en mención, por lo tanto, es necesario proporcionar la información esencial y autorizada para respaldar su labor y ejecución de tareas.

Esta investigación no resta importancia o valor al rol de fiscalización del empleador; sin embargo, no se puede negar que ello tiene límites ya que la Constitución Política del Perú protege el derecho a la intimidad, encontrándose así ante un derecho fundamental.

### **Jurisprudencia respecto a la vulneración del derecho a la intimidad por uso del correo electrónico institucional**

Para el Derecho este problema se entiende desde diferentes perspectivas, así por ejemplo se tiene el Exp. N° 1058-2004-AA/TC, en esa época, los magistrados determinaron que era necesario reincorporar al trabajo a un empleado que había sido despedido, debido a que se habían empleado pruebas obtenidas de manera ilícita. En este caso, SERPOST había despedido a un colaborador por hacer un uso inapropiado del correo electrónico, y el empleador había obtenido sin consentimiento del empleado una copia de dichos correos electrónicos. Quedando claro que la organización no puede despedir a sus colaboradores por material conseguido fruto de haber invadido su intimidad.

Se advierte de dicho expediente que: 21) No se trata, sin embargo, en este caso, de que la organización demandada no haya podido investigar un asunto que consideraba reprobable, como lo es el uso de una herramienta informática con fines predominantemente personales. Más bien, la preocupación radica en la

manera en que se ha procedido para demostrar la supuesta culpabilidad del colaborador objeto de la investigación. En este contexto, es evidente que si se buscaba establecer que el colaborador había empleado su correo electrónico para fines contrarios a las responsabilidades laborales asignadas, la única manera de comprobarlo era a través de un proceso judicial, ya que la propia Constitución exigía este enfoque para tales asuntos. En lugar de iniciar una indagación de ese tipo, la parte demandada intentó basarse únicamente en su capacidad de supervisión para acceder a los mensajes o correos electrónicos personales de los colaboradores, lo cual claramente no es reconocido por la Constitución. En el caso presente, se trata de la reserva básica que se aplica a las comunicaciones y documentos privados, y se garantiza que dicha reserva solo pueda ser limitada mediante una orden judicial y de acuerdo a las garantías establecidas por la ley (Sala Primera del Tribunal Constitucional, 2004).

Además, se tiene la Casación N° 14614-2016-Lima que literalmente se señaló que el empleador está limitado para visualizar el contenido de los mensajes del correo electrónico o las conversaciones en plataformas de mensajería instantánea proporcionadas al trabajador, así como intervenir, interceptar o registrar dichas comunicaciones, ya que esto vulnera el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones. No obstante, es importante destacar que se considera necesario que el empleador o administrador de la empresa establezca de manera explícita, por escrito y a través de los medios de información más apropiados, su política en relación al uso exclusivamente laboral de los recursos informáticos de la organización, así como la opción de llevar a cabo los controles necesarios para verificar el adecuado uso de dichos recursos. Las comunicaciones realizadas a través de un correo electrónico personal, una plataforma de mensajería externa o un chat, incluso si se originan desde una computadora en el lugar de trabajo, están protegidas por el derecho a la confidencialidad de las comunicaciones, debido a su propiedad inherente al colaborador, la clave o contraseña personal

utilizada para acceder, y su uso para propósitos estrictamente personales. En relación a estas comunicaciones, excepto con las consideraciones establecidas en el artículo 2, inciso 10 de la Constitución, no debe haber ningún tipo de interferencia o intervención por parte de terceros o del Estado (Corte Suprema del Perú, 2016).

Advirtiéndose de esta manera que en el Perú toda forma de intervención del email o correo electrónico de los colaboradores por parte del gestor empresarial o empleador resulta lesivo de sus derechos a la intimidad e incluso el secreto de las comunicaciones, ya que no se cumple con el proceso judicial establecido en la norma de norma como es la Constitución Política del Perú de 1993, para hacer realizable los derechos atribuidos a los individuos o sujetos simplemente por su naturaleza, sin embargo, eso no basta que se encuentren prescritos los derechos en alguna norma sino también que el Estado establezca mecanismos para efectivizarlos y en consecuencia brindar seguridad jurídica a la sociedad.

En síntesis, en el Perú los atributos principales que tiene el gestor o empleador vinculados con el poder de dirección son las facultades o atribuciones de fiscalización, dirección y sanción. Javier Mujica refiere que el problema principal que suscita es que el empleador o gestor empresarial ejerce desigual su poder de dirección, ello es controvertido porque están en juego valores diversos. El jurista considera que el colaborador debe resistirse a las indicaciones injustas del empleador siempre que las mismas perturben sus derechos fundamentales (Mujica, 2007).

Por lo que la facultad del empleador no es ni puede ser absoluta, el atributo de la fiscalización no quiere decir que el empleador pueda inmiscuirse en ámbitos privados de la vida del trabajador.

### **En el derecho comparado**

Sobre la regulación que se le otorga al derecho a la intimidad se ha tomado en cuenta la protección a nivel constitucional de los siguientes países:

Colombia:

Según el Artículo 15 de su carta magna, cada individuo posee el derecho a preservar su intimidad personal y familiar, así como su reputación, y es responsabilidad del Estado salvaguardar y velar por este derecho. De manera similar, tienen el derecho de acceder, actualizar y corregir la información recopilada sobre ellos en bases de datos y archivos de instituciones públicas y privadas. En el proceso de recopilación, manejo y distribución de datos, se mantendrán intactas la libertad y otras garantías establecidas en la Constitución.

Nicaragua:

Según el Artículo 26, de su carta magna, cada individuo posee los siguientes derechos fundamentales: el derecho a su vida íntima y la de su familia; el derecho a la protección de su hogar, sus comunicaciones y su correspondencia de cualquier tipo; el derecho a acceder a cualquier información que las autoridades estatales hayan registrado sobre ellos, además del derecho a conocer el propósito y motivo detrás de esa información.

España:

Según el Artículo 18.4, de su carta magna, la legislación restringirá la utilización de la informática con el objetivo de asegurar el respeto por el honor y la privacidad personal y familiar de los individuos, así como para permitir el completo ejercicio de sus derechos.

Jesús María Acevedo sostiene que en Iberoamérica el país que tiene un buen avance respecto a este tema y que ha tomado en cuenta doctrinas europeas es Chile; la Constitución del país del sur de América en su artículo 19 señala que todos los individuos tienen el derecho a que su hogar y cualquier tipo de comunicación personal no sean violados. El acceso a la vivienda solo puede ocurrir y las comunicaciones y documentos personales solo pueden ser interceptados, registrados o accedidos de acuerdo a las situaciones y modalidades establecidas por la ley (Acevedo, 2012).

Afirma también que en Colombia no se encuentra regulado el tema materia de debate, esto infringe la estabilidad jurídica de la economía del país y de las empresas, al no aplicarse una normativa laboral uniforme a todos los trabajadores colombianos, ya que está sujeta a la interpretación del sistema judicial o a la discreción de un empleador.

## **Justificación de la investigación**

### **Importancia**

Con el avance de la tecnología las empresas han hecho uso de los correos electrónicos con el afán de extenderse, integrándose de esta manera a la tecnología, pero, así como se pone a disposición del trabajador dicha tecnología ha ocurrido que el empleador fiscaliza el manejo y uso de estos, por lo que podría verse vulnerado algún derecho. En la actualidad, no existe en el aspecto jurídico, norma que regule la función fiscalizadora del empleador respecto a los correos electrónicos del trabajador, de manera específica no se ha regulado en la materia, esto es, en la vulneración que puede causar el hecho que el empleador ingrese al correo electrónico institucional del trabajador y la relación de ello con el derecho a la intimidad, por lo que ello también implica un problema con relevancia social, debiendo quedar claro que el hecho de que un individuo se convierta en trabajador no quiere decir que pierda sus derechos fundamentales como persona, como es el derecho a la intimidad.

### **Justificación teórica**

La presente indagación científica es un trabajo enfocado dentro de la actual categoría científica jurídica, humanista y social. Desde un aspecto teórico generó un debate académico sobre la fiscalización del correo electrónico institucional por la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - en adelante SUNARP - y el derecho a la intimidad, efectuándose un análisis no sólo bibliográfico sino también considerando los casos que se han exteriorizado en dicha entidad estatal. Los conocimientos aportados beneficiarán de modo directo a los trabajadores de SUNARP (Oficina Registral de Casma), y de manera indirecta a los estudiantes y otros profesionales del Derecho a quienes se les hará conocer sobre la materia. También, este trabajo tiene una gran importancia porque sumará a la escasa literatura que existe sobre el estudio, y de esta manera generar iniciativas, relacionados al tema.

### **Justificación social**

El objeto de estudio es de importancia en la sociedad, dado que su finalidad no solo es contribuir con fundamentos normativos, sino también presentar soluciones teóricas que sean efectivas en términos de salvaguardar el derecho a la privacidad inherente a cada individuo. Es necesario conocer los límites que establece la jurisprudencia al respecto, cual son esos límites necesarios teniendo en cuenta las herramientas legales que se tienen a disposición, y que serían tan importantes para el completo crecimiento del ser humano en la comunidad. Además, se debe hacer a un lado las dificultades para disfrutar de una vida plena, sin obstáculos o intromisión de cualquier tipo.

### **Justificación jurídica**

El acto de otorgarle reconocimiento al derecho a la intimidad en nuestra constitución en el artículo 2, inciso 7, ha llevado una serie de cuestionamientos sobre aspectos fundamentales sobre el tema, lo que se manifiesta en la jurisprudencia que existe al respecto, y es parte de las tensiones que pueden existir ya que puede considerarse parte del ámbito particular o personal o calificarse como de interés público o general.

En ese sentido, más que establecer una relación de elementos o aspectos mediante las cuales puedan observarse determinados asuntos que pueden estar vinculados al ámbito personal o familiar de la persona, simplemente señala el derecho que tiene toda persona a la intimidad personal y familiar, a la buena reputación, al honor, etc. Desde esa perspectiva, como se puede diferenciar, que aspectos de la vida personal pueden ser amparadas por el derecho a la intimidad, más aún cuando este involucra el correo institucional.

La intimidad se distinguiría en dos escenarios en el sentido estricto y la vida privada o personal del trabajador, en este último caso los aspectos que involucran el círculo personal de un individuo pueden ser conocidos dentro de ese ámbito. De esta manera, el ejercicio de la vida privada generaría un impacto en la participación de vida colectiva, al existir una existencia previa de vínculo con otros. Por ello, estos aspectos pueden generar algún tipo de efecto sobre el vínculo laboral y que podrían ser objeto de fiscalización del empleador, siempre y cuando estas actuaciones puedan afectar directa o indirectamente la actividad productiva de la organización.

Pero cual es el límite que establece el ordenamiento jurídico al respecto, realmente la constitución respalda el derecho a la intimidad de un trabajador, despejar estas interrogantes se hace necesario e importante conocerla, en el sentido de perseguir el principio de proporcionalidad que busca el cumplimiento de una disposición organizacional y la intensidad de afectar al derecho a la intimidad.

### **Justificación metodológica**

A nivel metodológico la presente indagación elaboró un instrumento que permita ser confiable y válido, brindando así los resultados más fidedignos que le doten de sustento. Además, para comprender el fenómeno desde una perspectiva holística, se utilizó un procedimiento mixto; por un lado, el empleo de métodos cualitativos (entrevistas), para que capture experiencias y contextos de los individuos involucradas

en el estudio en este caso de los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), y por otro lado, métodos cuantitativos (encuestas), que permitan capturar datos numéricos y objetivos, para brindar una comprensión más completa y profunda del fenómeno de estudio.

## **El problema**

### **Realidad problemática**

Cuando se tiene un vínculo laboral, es habitual que el empleador brinde a los trabajadores ciertas herramientas entre ellas de carácter tecnológico, y que son necesarios para asegurar un adecuado desarrollo de sus actividades. En ese sentido, parte de esas herramientas son el computador, y los medios informáticos como, intranet, internet, correo electrónico, redes sociales, entre otros; elementos que actualmente tienen gran importancia en los centros de trabajo para el desarrollo de las actividades organizacionales.

Resulta, innegable que el uso de estos recursos tecnológicos ha planteado cierta discusión en relación a la titularidad de los mismos, y el empleo adecuado por parte de los colaboradores, lo que estaría generando un conflicto entre los deberes y derechos entre colaboradores y empleadores, tales como el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicación, el deber de subordinación, el principio de buena fe laboral, entre otros, deberes y derechos que confluyen en un contrato de trabajo, y haciendo indispensable establecer ciertos alcances y limitaciones de los mismos (Dolorier, 2017).

La Carta Magna peruana, reconoce en el artículo 2 inciso 7, el derecho que tiene todo individuo al respeto de su intimidad, que incluye el área de los servicios informáticos computarizados o no, y que se entendería como un derecho fundamental posee una defensa de máxima magnitud, ya que se le podría concebir como un componente

invulnerable en la vida de un individuo y que protegería un aspecto estrictamente personal (Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, 2005).

De esta manera, el derecho a la privacidad garantiza que los detalles personales o familiares de una persona queden restringidos al ámbito más íntimo, con el propósito de salvaguardar su capacidad de crecimiento individual y su pleno desarrollo como ser humano.

Según Pacheco (2007), en el ámbito laboral, la intimidad del colaborador, que es el lado que tiene un contrato que exige dependencia y subordinación, no debe quedar bajo la autoridad o supervisión directa del empleador; sin embargo, ciertos aspectos de la vida personal del empleado podrían ser objeto de investigación y supervisión en caso de que influyan en la relación legal laboral.

En el caso específico de la SUNARP, quien posee la potestad de fiscalizar a sus empleados, una de las atribuciones de la fiscalización es la intervención de sus correos electrónicos institucionales; sin embargo, esta práctica podría ser cuestionable porque se estaría violando el derecho a la privacidad del colaborador o trabajador. Cabe destacar que siempre existió la sugerencia verbal de utilizar el correo institucional exclusivamente con propósito laborales, ya que era posible que fuera objeto de revisión. En la legislación de Perú, no se encuentra ninguna disposición que trate de manera detallada sobre este asunto en particular, debiendo quedar claro que el hecho de que un individuo se convierta en trabajador no quiere decir que pierda sus derechos constitucionales fundamentales como individuo, como es el derecho a la intimidad.

Es fundamental examinar las dimensiones del derecho a la privacidad. en un vínculo laboral, en este caso en un ámbito público como es la SUNARP, teniendo en cuenta el desarrollo de los recursos tecnológicos e informáticos, como es el correo electrónico, su titularidad y la protección de este derecho que subyace a la condición del trabajador.

## **Problema general**

¿La fiscalización del correo electrónico institucional estaría vulnerando el derecho a la intimidad en los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) durante el año 2018?

## **Conceptualización**

- **Abuso de la firma del trabajador:**

Firma otorgada en blanco por el trabajador en su relación laboral, el que puede oponerse al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales (DRleyes.com, s.f).

- **Consentimiento:**

Tiene su origen en el término latino "consentire" (consentire = con y sentire = sentir), que significa compartir sentimientos u opiniones; permiso, autorización o aprobación otorgada. En el ámbito legal, se refiere a la entidad jurídica que surge cuando dos o más partes están de acuerdo con las declaraciones y consecuencias expuestas. Es uno de los elementos esenciales que los códigos exigen para la formación de contratos, junto con la capacidad, el objeto y la causa (DRleyes.com, s.f).

- **Correo Electrónico:**

(Electronic mail or e-mail). Plataforma de comunicación online que permite a una computadora intercambiar mensajes con otras computadoras (o conjuntos de usuarios) a través de la red. El email es uno de los recursos más empleados de Internet (DRleyes.com, s.f).

- **Daño al empleador:**

Daño experimentado en sus intereses debido a la conducta negligente o engañosa del empleado durante el desempeño de sus responsabilidades laborales, el cual requiere compensación (DRleyes.com, s.f).

- **Deber:**

El deber ético de llevar a cabo una acción u omisión requerida por la ley, un contrato o una elección unilateral irrevocable, con el propósito de prestar un servicio o favorecer a otra parte, asegurando la consecución de los objetivos establecidos por la estructura social. Aquello que se debe realizar por motivo de la ley divina o humana, un mandato, la situación personal o circunstancias convenientes (DRleyes.com, s.f).

- **Derecho:**

En una percepción objetiva: un conjunto de regulaciones respaldadas por penalizaciones que gobiernan las relaciones entre individuos dentro de una comunidad. En esta dimensión, es un instrumento utilizado por diversas perspectivas políticas, económicas y sociales para alcanzar sus metas. Desde un enfoque subjetivo: un privilegio, rasgo o habilidad inherente a una persona, que le faculta a demandar que otros cumplan ciertas acciones o se abstengan de hacerlo (derechos personales), o que se respete una situación de la cual obtiene beneficios (derechos reales, derechos individuales). En una descripción más simple: la normativa que establece las reglas obligatorias que rigen las interacciones entre las personas en la sociedad, y cuya adhesión puede ser forzada por la autoridad gubernamental (DRleyes.com, s.f).

- **Derecho a la intimidad:** Según el inciso 7 del artículo 2 de la Carta Magna, todo individuo tiene la facultad al respeto de su intimidad privada o personal, así como familiar. Este derecho ampara el ámbito privado de las personas en

su aspecto de sujeto individual y con su hábitat familiar (LP-Pasión por el derecho, 2021).

- **Derecho constitucional:**

Área del Derecho político que se dedica al análisis de las Constituciones y leyes primordiales de diferentes naciones (DRleyes.com, s.f).

- **Disciplina:**

Se refiere a la habilidad de dirigir la propia energía hacia la consecución de un objetivo (DRleyes.com, s.f).

- **Doctrina:**

Deriva del vocablo latino "docere", que significa "enseñar". Su utilización conlleva más que la simple transmisión de una verdad, engloba un conjunto de enseñanzas. La doctrina se ocupa, de manera similar a la teoría, de los fenómenos, pero los evalúa, acepta o rechaza en base a un ideal trascendente o immanente. Sin embargo, es importante distinguir entre ambas; la teoría se refiere al conocimiento especulativo que intenta comprender la realidad tal como es, mientras que la doctrina concierne al conocimiento práctico, con el objetivo de influir en la realidad, ya sea para mantenerla o cambiarla; es una forma de pensar destinada a la acción (DRleyes.com, s.f).

- **Facultades de fiscalización:**

La capacidad de supervisión engloba la observación, exploración y garantía del cumplimiento de deberes relacionados con impuestos, incluso en el caso de individuos que estén exentos, liberados o beneficiados tributariamente (DRleyes.com, s.f).

- **Garantías Constitucionales:**

El derecho que la Constitución de una nación otorga a sus habitantes (DRleyes.com, s.f).

- **Inconstitucional:**

Todo aquello que contradice la aplicabilidad de la Constitución. Se utiliza para referirse a las normativas legales que entran en conflicto con la constitución (Poder Judicial, s.f).

- **Intimidad:** Se define como la facultad o capacidad de excluir algún intento de poder acceder a algo que debe permanecer fuera del alcance o conocimiento de las personas. Además, se refiere a la capacidad de controlar actos o hechos personales que podrían ser de conocimiento de terceros (LP-Pasión por el derecho, 2021).

- **Juez:**

(Derecho Procesal) Individuo con autoridad legal, encargado de tomar decisiones en un procedimiento para resolver la disputa presentada. Actúa en nombre del Estado para solventar los desacuerdos surgidos entre personas privadas (Poder Judicial, s.f).

- **Jurisprudencia:**

Un conjunto de resoluciones típicas dictadas por los tribunales respecto a las leyes, basadas en pautas que deben tener en cuenta la totalidad del sistema legal, el cual forma una entidad completa, coherente y uniforme (DRleyes.com, s.f).

- **Lesión:**

Lesión, impacto u otro tipo de daño físico. Perjuicio o detrimento de cualquier otra naturaleza, en particular el de tipo financiero en asuntos legales (DRleyes.com, s.f).

- **Obligación:**

(Derecho Civil) Conexión entre dos partes mediante la cual una de ellas, conocida como la parte acreedora, tiene el derecho de demandar el cumplimiento de una obligación específica en su favor por parte de la otra, denominada la parte deudora. Es más adecuado referirse a esta situación como una relación obligatoria (Poder Judicial, s.f).

- **Ordenamiento Jurídico:**

La identificación histórica y objetiva de las oportunidades y demandas legítimas que se intercambian mutuamente entre las partes involucradas en varias conexiones legales (DRleyes.com, s.f).

- **Organización:**

Como un concepto jurídico es el conjunto de normas que regulan el sistema de competencias de un complejo de órganos, así como sus actos jurídicos complementarios. Se trata de un conjunto de normas sociales establecido de manera teleológica y racional, donde la coordinación de acciones y la interacción entre individuos, a través de la especialización laboral, llevan al logro de objetivos compartidos (DRleyes.com, s.f).

- **Poder:**

Poder y dominio originados en la soberanía estatal, ejercidos por los entes y agentes gubernamentales mediante la función directiva. Término aplicado a cada una de las divisiones en la estructura del Estado, para llevar a cabo las labores legislativas y judiciales. Esto comprende el poder de moderación ejercido por el líder del Estado (DRleyes.com, s.f).

- **Seguridad Jurídica:**

(Teoría General del Derecho) Aseguran la constancia en las transacciones legales, facilitan la libertad de actuación de los individuos y eliminan la incertidumbre. Implican el respeto por parte de las autoridades a las reglas fijadas, adhiriéndose a la legalidad. También abarcan la imparcialidad, la honestidad y la autonomía del sistema judicial en el ejercicio de sus tareas (Poder Judicial, s.f).

## **Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), al ingresar al correo electrónico institucional porque existen vacíos legales en el ordenamiento jurídico peruano que regulen al respecto, durante el año 2018.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la fiscalización del correo electrónico institucional y si ésta vulnera el derecho a la intimidad en los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) durante el año 2018.

## METODOLOGÍA

### Tipo de investigación

El tipo de indagación: empírica o conocida como de campo.

El tipo de indagación: es básica. Como investigación jurídica es: jurídico-social.

El enfoque de investigación: es mixto (cuantitativo-cualitativo).

### Diseño de la Investigación

El diseño de esta indagación es de tipo observacional, prospectivo, transversal, y, descriptivo

El diseño de investigación es posible esquematizarse mediante el siguiente diagrama:

#### Descriptivo simple:

**M** ----- **OXY**

Dónde:

**M** → Muestra conformada por 10 trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP)

**O** → Observaciones

**X** → Potestad de fiscalización

**Y** → Vulneración del derecho a la intimidad

## **Población – Muestra**

**Población.-** El universo de población para esta investigación estuvo conformada por:

- 10 trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP).

**Muestra.-** La muestra para esta indagación se conformó por la suma total de trabajadores Oficina Registral de Casma de la SUNARP, es decir los 10 trabajadores. Muestra que se le denomina de tipo censal, y que se considera representativa ya que abarca a todos los elementos de la población, y refleja fielmente las características y proporciones de la población en su conjunto (Santa Cruz et al., 2019).

Además, la muestra estuvo dividida en dos partes, una parte cuantitativa y una cualitativa:

### *Parte cuantitativa*

- 05 Trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP).

### *Parte cualitativa*

- 05 Trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP).

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

### **Técnicas**

El procedimiento técnico de acopio de datos que se utilizó en esta indagación son la encuesta y la entrevista.

Las encuestas y la entrevista fueron aplicadas a los trabajadores o colaboradores de la entidad de registro de Casma de la institución a nivel nacional encargada de los registros públicos (SUNARP).

### **Instrumentos**

Los instrumentos que se elaboraron para la encuesta fue un cuestionario estructurado y para la entrevista es una guía de entrevista.

El cuestionario está compuesto por 18 ítems en escala Likert (Ver Anexo), cuyas respuestas están categorizadas en 5 niveles: ‘Totalmente en desacuerdo’, ‘En desacuerdo’, ‘Ni de acuerdo ni en desacuerdo’, ‘De acuerdo’, ‘Totalmente de acuerdo’.

La guía de entrevista que se empleó se caracteriza por ser semiestructurada, cuyas preguntas están orientadas a responder las preguntas de investigación.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Luego de haberse recopilado los datos se elaboró una plataforma de almacenamiento de datos en el programa especializado en estadística SPSS versión 25. Las variables fueron organizadas con sus categorías correspondientes, después se llevó a cabo la revisión y ajuste de la información para garantizar su integridad y coherencia.

Para la evaluación de las encuestas se realizó el análisis descriptivo que consistió en utilizar las frecuencias o las tabulaciones absolutas y relativas (porcentajes) para representar los hallazgos conseguidos de la encuesta. Se construyó gráficos circulares los cuales fueron diseñados en la herramienta Microsoft Excel 2013.

Para el análisis y/o evaluación de las entrevistas, previamente se transcribió los audios o grabaciones. Luego, se realizó la identificación de las ideas principales y secundarias, para ser clasificadas como información y luego describirla en los resultados. No se cotejaron si las respuestas de los entrevistados fueron adecuadas o correctas solamente, más bien ser objetivo con la información e ir comparando sus apreciaciones de un mismo tema.

## **RESULTADOS**

### **Presentación de resultados**

El trabajo de campo se encontró conformado por entrevistas, cuestionarios y análisis de fuente documentaria. Los dos primeros se aplicaron a 05 trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) y, 02 docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad San Pedro.

### **Entrevista**

Se presentó un análisis acerca de la entrevista realizada a 05 trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), donde se explicó el tema de la fiscalización del correo electrónico institucional por SUNARP y el derecho a la intimidad en la oficina registral de Casma 2018. A continuación, se citó de manera literal las respuestas de los entrevistados, antes resultó oportuno precisar que se les designó un número para cada uno de ellos.

#### **E1. Entrevistado 01**

#### **E2. Entrevistado 02**

#### **E3. Entrevistado 03**

#### **E4. Entrevistado 04**

#### **E5. Entrevistado 05**

**1.- ¿Considera Ud. que en la institución que labora se vulnera el derecho a la intimidad al fiscalizar su correo electrónico institucional? De ser su respuesta afirmativa, ¿qué opina al respecto?**

**E1. “No”.**

**E2.** *“No, ya que es institucional”.*

**E3.** *“No”.*

**E4.** *“No conozco casos de dicha vulneración a la intimidad, está restringida por directivas. No es adecuado realizarlo, pero debe ser utilizado únicamente para temas laborales”.*

**E5.** *“No”.*

**2.- ¿De qué manera la legislación peruana brinda protección en los casos de fiscalización de los correos electrónicos institucionales?**

**E1.** *“Desconozco”.*

**E2.** *“Tengo entendido que Perú aún no cuenta con una legislación concreta que regule ello, pero existen casos en los que se ha llegado a la conclusión que si es que se ha informado al trabajador que las comunicaciones no son privadas, habría autorización para acceder y/o intervenir”.*

**E3.** *“Desconozco”.*

**E4.** *“Desconozco”.*

**E5.** *“Desconozco”.*

**3.- ¿Considera usted necesario la promulgación de una ley que regule el control y fiscalización del correo electrónico institucional usado por el trabajador para el desempeño de sus funciones, por parte del empleador?**

**E1.** *“Sí”.*

**E2.** *“Definitivamente, ya que existen muchos vacíos en cuanto a si el empleador debe o no fiscalizar y además su cuanto al uso que le da el empleador”.*

**E3.** *“Sí”.*

**E4.** *“Sí, pero con la restricción de su uso solo para desempeño de sus labores, si existe incumplimiento se debe evitar la intervención”.*

**E5.** *“Sí”.*

**4.- ¿Está de acuerdo con que el empleador fiscalice su correo electrónico institucional? ¿Por qué?**

**E1.** *“Sí, por ser correo institucional, quiere decir sólo para la empresa”.*

**E2.** *“Podríamos decir que si el correo electrónico institucional prácticamente no es del trabajador ya que el empleador puede realizar la fiscalización de él y revisar la información que en él. Y esto es porque se tiene que evitar que se haga mal uso porque es netamente institucional y no personal”.*

**E3.** *“Sí, porque se demuestra más transparencia en el caso del uso que sea exclusivo para el trabajo y no para otros actos disminuyendo así la corrupción”.*

**E4.** *“Solo en casos de incumplimiento de su uso y ante evidencia de falta grave”.*

**E5.** *“Sí, porque es de uso institucional y tiene que ser transparente”.*

**5.- Si el empleador brinda un correo institucional al trabajador y le comunica las reglas de su uso y le advierte que este puede ser materia de control, ¿ello justifica que el empleador intervenga el correo electrónico del trabajador?**

**E1.** *“Sí”.*

**E2.** *“Respecto a ello hay un caso similar en el que el tribunal ha determinado si se le informa de ello al trabajador, hay autorización para acceder al correo institucional”.*

**E3.** *“Sí”.*

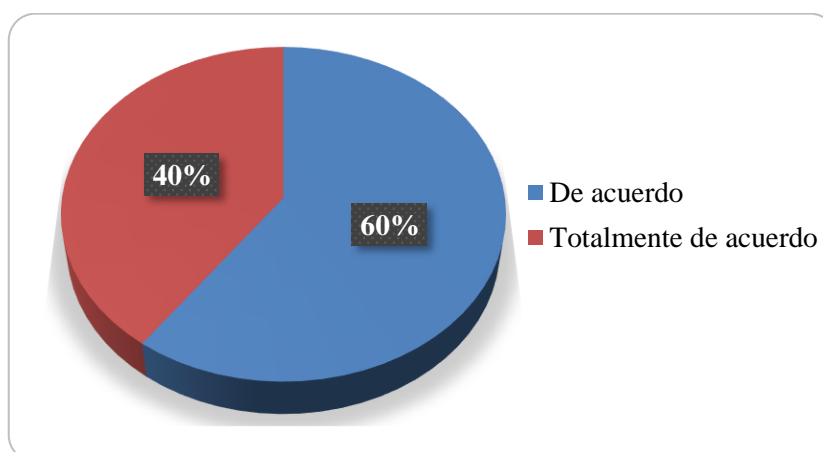
**E4.** *“No justifica, pero si se puede colocar restricciones: archivos adjuntos, peligrosos o de seguridad, fuga de información, amenazas, etc.”.*

**E5.** *“Sí”.*

## Resultados Cuantitativos

**TABLA N° 1. ¿Está de acuerdo que el Jefe esté facultado para dirigir la institucional por medio de normas internas?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	3	60.0
Totalmente de acuerdo	2	40.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



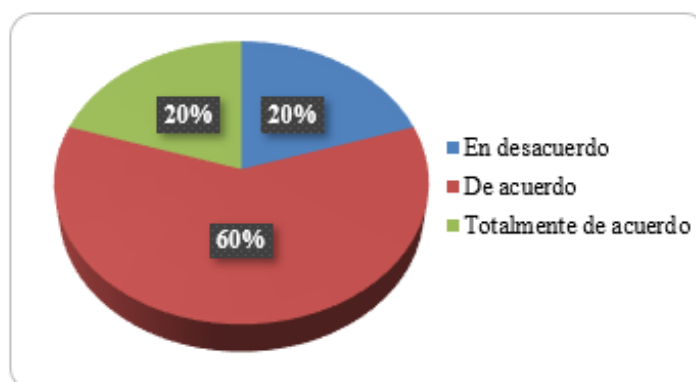
**GRÁFICO N° 1. ¿Está de acuerdo que el Jefe esté facultado para dirigir la institucional por medio de normas internas?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

En general, la totalidad de los entrevistados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, manifestaron estar de acuerdo en que el Jefe esté facultado para dirigir la institucional por medio de normas internas, de ellos el 40% está totalmente de acuerdo.

**TABLA N° 2. ¿Está de acuerdo que el Jefe dentro de su facultad de dirigir el área o dirección no puede restringir derechos fundamentales de los trabajadores tales como la inviolabilidad de comunicaciones?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	1	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	3	60.0
Totalmente de acuerdo	1	20.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



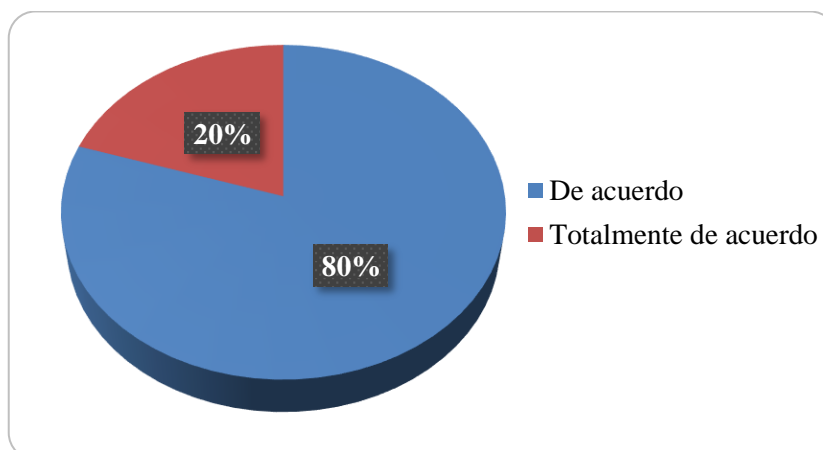
**GRÁFICO N° 2. ¿Está de acuerdo que el Jefe dentro de su facultad de dirigir el área o dirección no puede restringir derechos fundamentales de los trabajadores tales como la inviolabilidad de comunicaciones?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

Prácticamente, la mayor parte de los encuestados estuvieron de acuerdo que, el Jefe dentro de su facultad de dirigir el área o dirección no puede restringir derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores tales como la inviolabilidad de comunicaciones (60% de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo); el 20% estuvo en desacuerdo.

**TABLA N° 3. ¿Está de acuerdo con que el Jefe pueda fiscalizar el correo electrónico institucional que el trabajador utiliza para el desempeño de sus funciones?**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	4	80.0
Totalmente de acuerdo	1	20.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



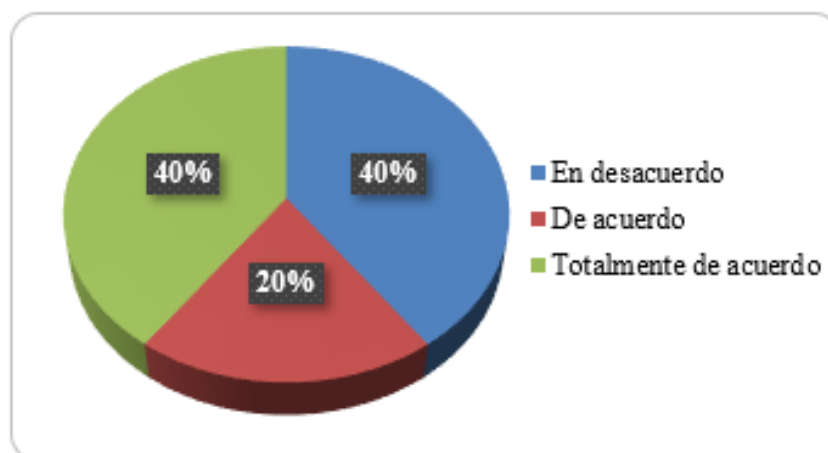
**GRÁFICO N° 3. ¿Está de acuerdo con que el Jefe pueda fiscalizar el correo electrónico institucional que el trabajador utiliza para el desempeño de sus funciones?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

La totalidad de los entrevistados estuvieron de acuerdo en que, el Jefe pueda fiscalizar el correo electrónico institucional que el colaborador utiliza para el ejercicio de sus funciones (80% de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo).

**TABLA N° 4. ¿Considera Ud. que la fiscalización que el Jefe realiza del correo institucional utilizado por el trabajador no le faculta para revelar el contenido de mensajes personales?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	2	40.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	1	20.0
Totalmente de acuerdo	2	40.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



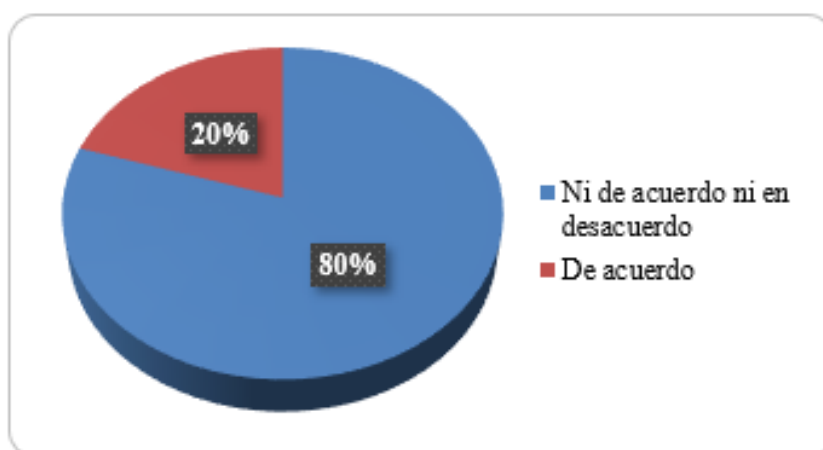
**GRÁFICO N° 4. ¿Considera Ud. que la fiscalización que el Jefe realiza del correo institucional utilizado por el trabajador no le faculta para revelar el contenido de mensajes personales?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

El 40% de los entrevistados estuvieron totalmente de acuerdo en que, la fiscalización que el Jefe realiza del correo institucional utilizado por el trabajador no le faculta para revelar el contenido de mensajes personales, el 20% estuvo de acuerdo; mientras que el 40% en desacuerdo.

**TABLA N° 5. ¿Considera Ud. que el procedimiento de fiscalización del correo electrónico institucional no es el adecuado?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	80.0
De acuerdo	1	20.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



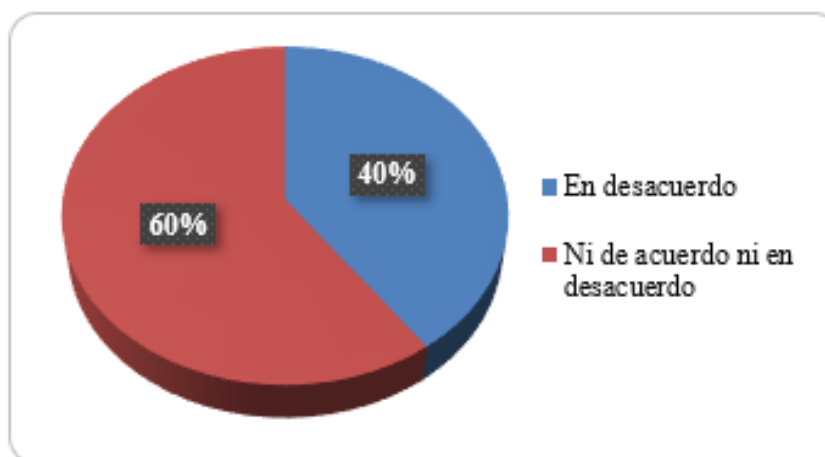
**GRÁFICO N° 5. ¿Considera Ud. que el procedimiento de fiscalización del correo electrónico institucional no es el adecuado?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

El 80% de los entrevistados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, en que, el procedimiento de fiscalización del correo electrónico institucional no es el adecuado; mientras que, el 20% opinó estar de acuerdo.

**TABLA N° 6. ¿Considera Ud. que las sanciones son algo o muy exageradas respecto al incumplimiento de las normas sobre el contenido fiscalizado del correo electrónico institucional?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	2	40.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	60.0
De acuerdo	0	0.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



**GRÁFICO N° 6. ¿Considera Ud. que las sanciones son algo o muy exageradas respecto al incumplimiento de las normas sobre el contenido fiscalizado del correo electrónico institucional?**

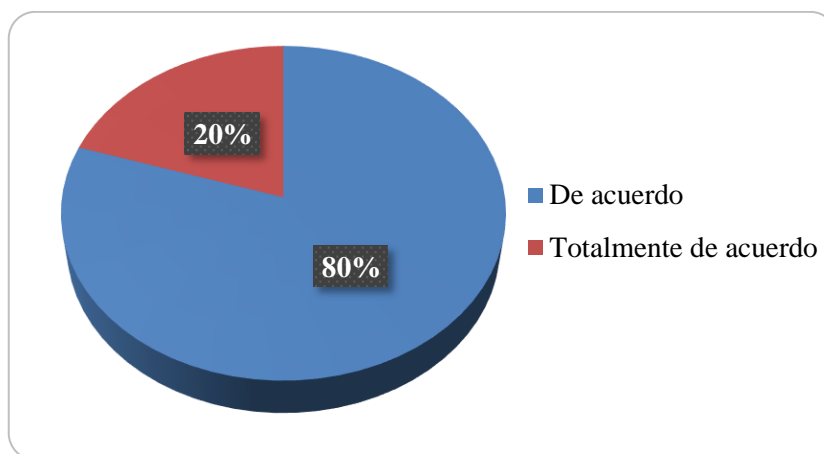
Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

El 60% de los entrevistados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, expresaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, en que, las sanciones son algo o muy exageradas respecto al incumplimiento de las normativas sobre el

contenido fiscalizador del email o correo electrónico institucional; mientras que, el 40% se mostró en desacuerdo.

**TABLA N° 7. ¿Considera Ud. que las sanciones deben ser de forma proporcional a la falta cometida?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	4	80.0
Totalmente de acuerdo	1	20.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



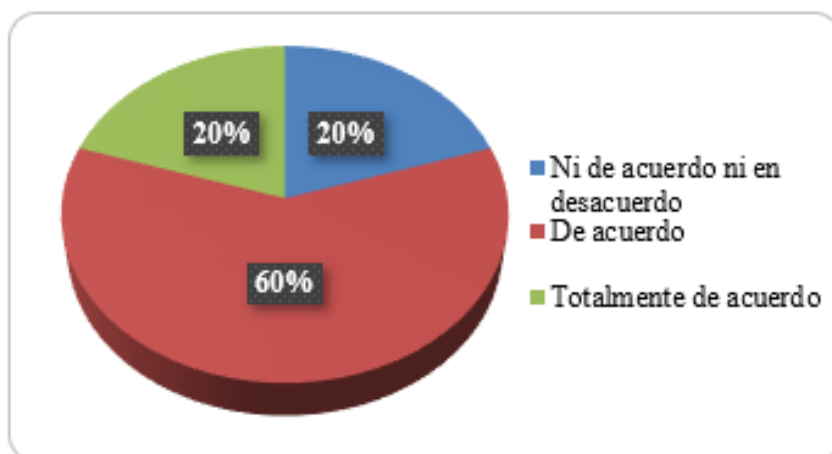
**GRÁFICO N° 7. ¿Considera Ud. que las sanciones deben ser de forma proporcional a la falta cometida?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

El 20% de los entrevistados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, consideraron estar de acuerdo en que las sanciones deben ser de forma proporcional a la falta cometida, mientras que el 80% estuvo totalmente de acuerdo.

**TABLA N° 8. ¿Considera Ud. que se debe sancionar al trabajador por el mal uso del correo electrónico institucional?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	20.0
De acuerdo	3	60.0
Totalmente de acuerdo	1	20.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



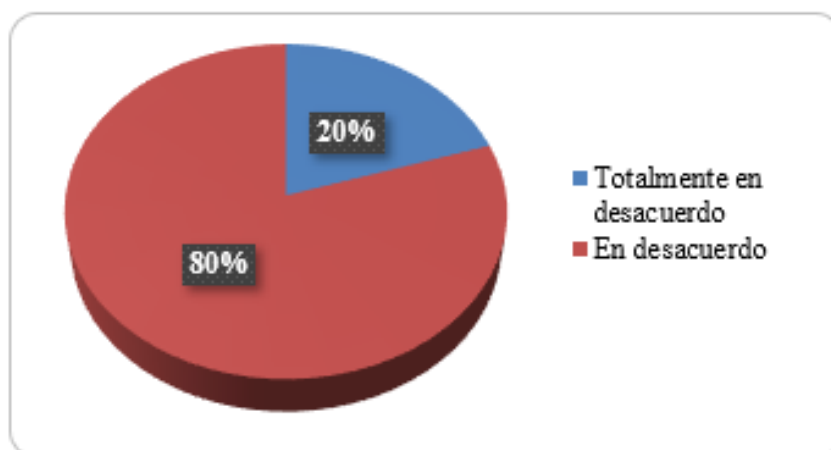
**GRÁFICO N° 8. ¿Considera Ud. que se debe sancionar al trabajador por el mal uso del correo electrónico institucional?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

En general, la totalidad de los encuestados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, manifestaron estar de acuerdo (60 %) con que se debe sancionar al trabajador por el mal uso del correo electrónico institucional, de ellos el 20% señaló que su opinión era totalmente de acuerdo y el otro 20% ni de acuerdo y tampoco en desacuerdo.

**TABLA N° 9. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando la dignidad del trabajador de la Oficina Registral de Casma?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	20.0
En desacuerdo	4	80.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



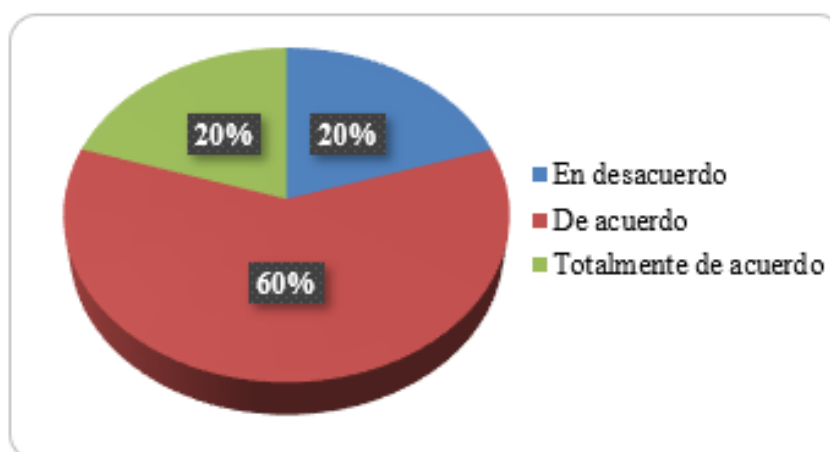
**GRÁFICO N° 9. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando la dignidad del trabajador de la Oficina Registral de Casma?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

Los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP en un 80% consideraron estar en desacuerdo con que la fiscalización del correo electrónico institucional esté vulnerando su dignidad, incluso el 20% estuvo en total desacuerdo.

**TABLA N° 10. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere la dignidad del servidor público?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	1	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	3	60.0
Totalmente de acuerdo	1	20.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



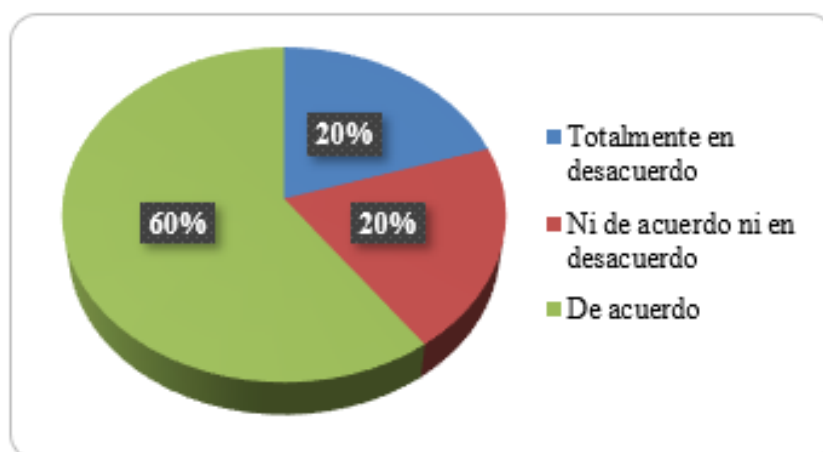
**GRÁFICO N° 10. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere la dignidad del servidor público?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

El 60% de los entrevistados se encontró de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere la dignidad del servidor público, mientras que el 20% señaló que su opinión era totalmente de acuerdo y el otro 20% en desacuerdo.

**TABLA N° 11. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere la dignidad del servidor público?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	20.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	20.0
De acuerdo	3	60.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



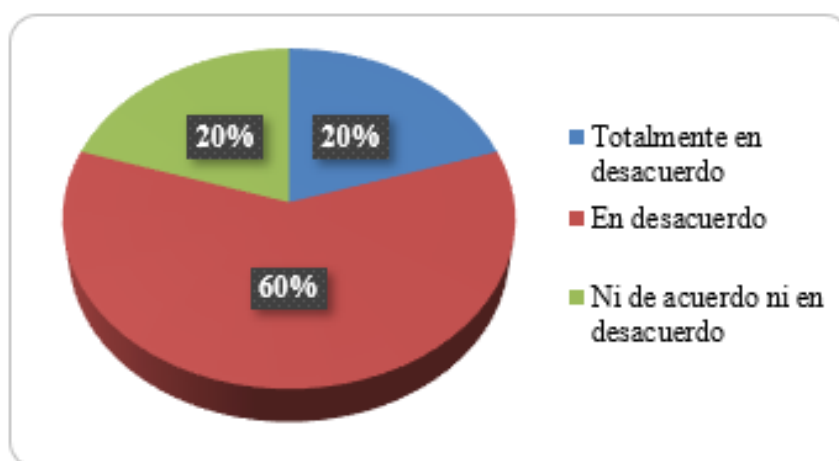
**GRÁFICO N° 11. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere la dignidad del servidor público?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

De los entrevistados, el 60% de los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, manifestaron estar de acuerdo con la necesidad de promulgar una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere la dignidad del servidor público, mientras que antagónicamente el 20% estuvo en desacuerdo y el otro 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**TABLA N° 12. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está afectando la imagen del trabajador de la Oficina Registral de Casma?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	20.0
En desacuerdo	3	60.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	20.0
De acuerdo	0	0.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



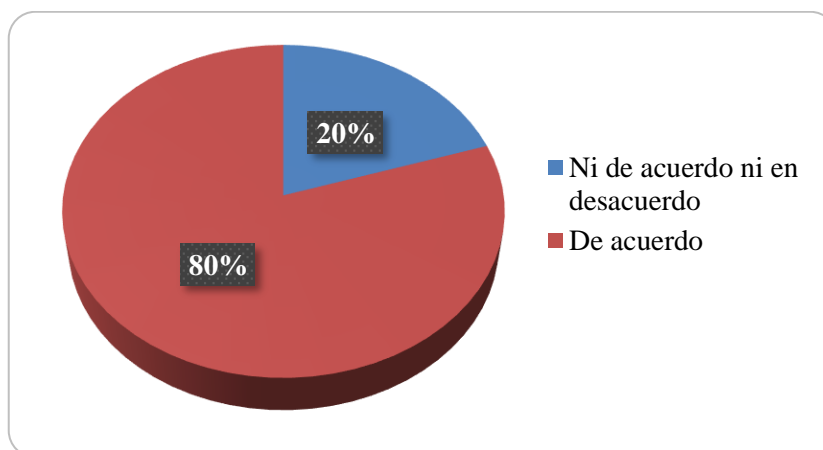
**GRÁFICO N° 12. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está afectando la imagen del trabajador de la Oficina Registral de Casma?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

De los entrevistados, el 60% de los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP mostró desacuerdo respecto a que la fiscalización del correo electrónico institucional esté afectando la imagen del trabajador de dicha institución, el 20% se encontró totalmente en desacuerdo y el otro 20% ni de acuerdo ni tan en desacuerdo.

**TABLA N° 13. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no afecte la imagen del servidor público?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	20.0
De acuerdo	4	80.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



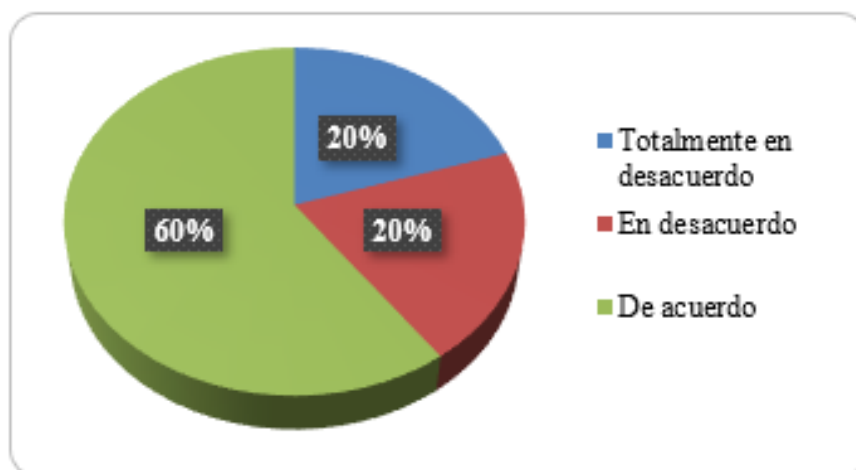
**GRÁFICO N° 13. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no afecte la imagen del servidor público?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

El 80% de los encuestados está de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no afecte la imagen del servidor público, mientras que el 20% opinó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**TABLA N° 14. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se afecte la imagen del servidor público?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	20.0
En desacuerdo	1	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	3	60.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



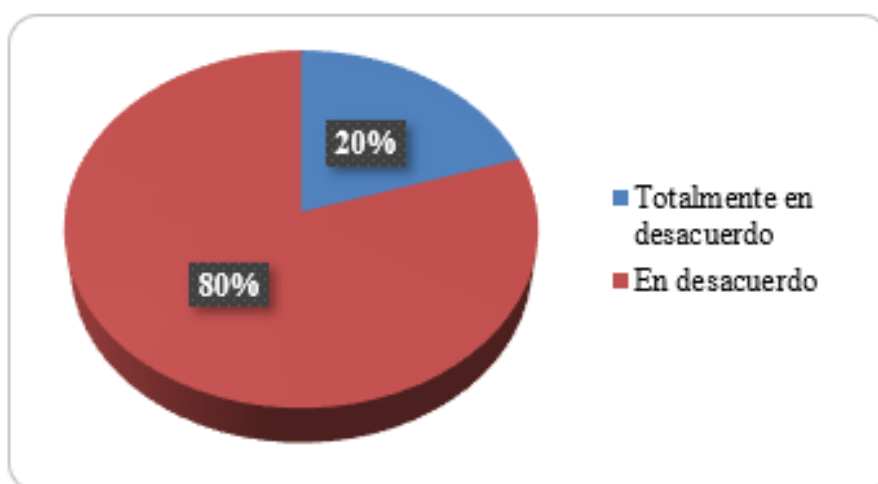
**GRÁFICO N° 14. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se afecte la imagen del servidor público?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

La totalidad de los entrevistados estuvieron de acuerdo en que, es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se afecte la imagen del servidor público (60% de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo). Mientras que el 20% estuvo en desacuerdo.

**TABLA N° 15. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando el secreto de las comunicaciones del trabajador de la Oficina Registral de Casma?**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	1	20.0
En desacuerdo	4	80.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	0	0.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



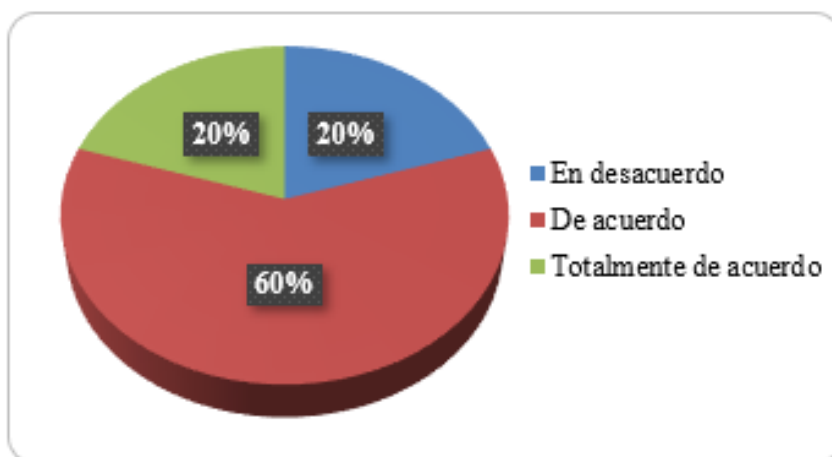
**GRÁFICO N° 15. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando el secreto de las comunicaciones del trabajador de la Oficina Registral de Casma?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

En general, casi la totalidad de los entrevistados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, el 80% manifestaron estar en desacuerdo que la fiscalización del correo electrónico institucional esté vulnerando el secreto de las comunicaciones del trabajador de dicha institución, además el 20% estuvo totalmente en desacuerdo.

**TABLA N° 16. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere el secreto de las comunicaciones del servidor público?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	1	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	3	60.0
Totalmente de acuerdo	1	20.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



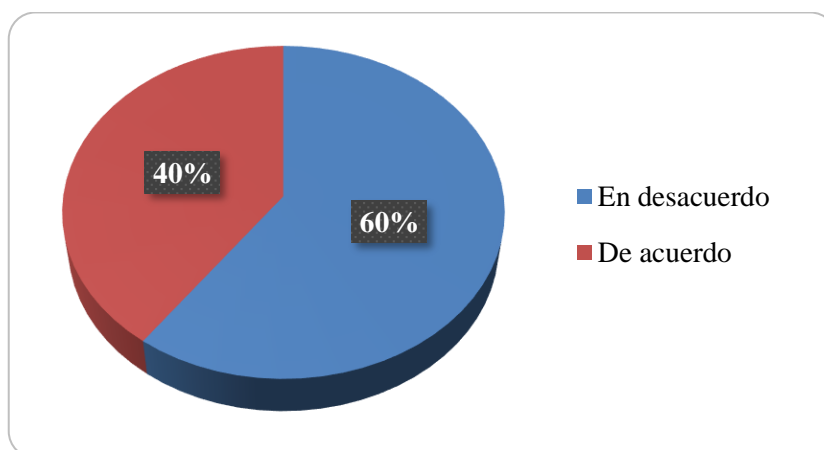
**GRÁFICO N° 16. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere el secreto de las comunicaciones del servidor público?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

En general, el 60% de los entrevistados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, estuvieron de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere el secreto de las comunicaciones del servidor público y, el 20% totalmente de acuerdo. Mientras que, el 20% se mostró en desacuerdo.

**TABLA N° 17. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones del servidor público?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	3	60.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	2	40.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



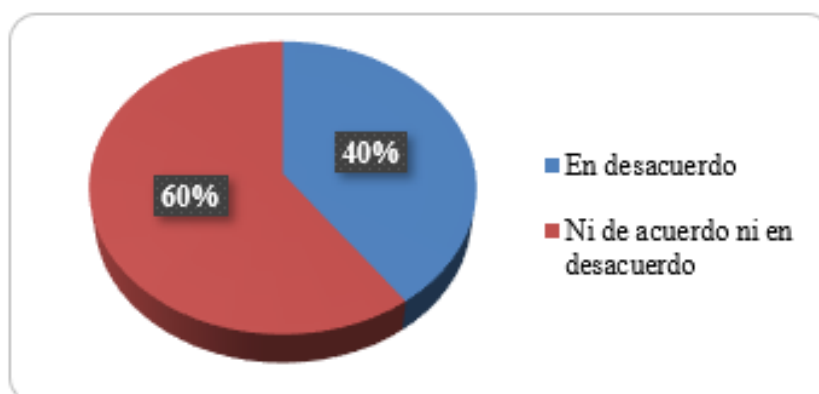
**GRÁFICO N° 17. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones del servidor público?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

La mayor parte de los entrevistados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, estuvieron en desacuerdo en un 60%, mientras que el 40% se mostró de acuerdo con la necesidad de promulgar una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones del servidor público.

**TABLA N° 18. ¿Considera Ud. que en la actualidad no se respeta el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones en el sitio del trabajo?**

	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	2	40.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	60.0
De acuerdo	0	0.0
Totalmente de acuerdo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>



**GRÁFICO N° 18. ¿Considera Ud. que en la actualidad no se respeta el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones en el sitio del trabajo?**

Fuente: Propia, a partir de las encuestas aplicadas

El 60% de los encuestados, trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la SUNARP, estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo que en la actualidad no se respeta el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones en el sitio del trabajo y; el 40% en desacuerdo.

## Fuente documentaria

<p><b>Juan Carlos Calderón Ríos, especialista en Derecho Laboral y Procesal Laboral</b></p>	<p><b>Jesús María Acevedo Magaldi</b>  <b>Docente de la facultad de derecho de la Universidad Libre de Barranquilla</b></p>	<p><b>Xiomara Solís Murillo</b>  <b>Especialista en Derecho Laboral Corporativo</b>  <b>Giovanni Rodríguez Mejía</b>  <b>Especialista en Derecho Laboral</b></p>
<p>Calderón, J. (2016). La intervención del correo electrónico laboral por parte del empleador. <i>Derecho y sociedad</i> (46), 461- 466. Recuperado de <a href="https://bit.ly/2GavMZs">https://bit.ly/2GavMZs</a></p>	<p>Acevedo, J. M. (2012). La fiscalización del correo electrónico institucional asignado a los trabajadores frente a los derechos laborales y constitucionales en Colombia. <i>Justicia Juris</i>, 8 (02), 56-66. Recuperado de <a href="https://bit.ly/2RYbNyk">https://bit.ly/2RYbNyk</a></p>	<p>Artículo “Control y Monitoreo de los Trabajadores: el caso del correo electrónico”</p>
<p>El correo electrónico laboral es una herramienta más de trabajo, es de propiedad del empleador y es otorgado al trabajador para el ejercicio de sus funciones por lo que se encuentra sujeto al poder de fiscalización del empleador. Este controla y verifica las herramientas del trabajo se usen con fines laborales.</p> <p>El Tribunal Constitucional ha reconocido la regulación del uso y control del correo electrónico, y es que debe existir una comunicación oportuna a los trabajadores, esto es, el carácter laboral y la eminencia de una fiscalización de parte del empleador.</p>	<p>El problema se halla en si el empleador puede tener acceso al correo electrónico institucional de sus trabajadores. Considera el correo electrónico institucional es una asignación del empleador para el desempeño de sus funciones dentro de la entidad, es un correo personal.</p> <p>Si el trabajador autoriza al empleador quedaría a salvo de reclamos a nivel judicial. Empero, se trata que no suscite un comportamiento laboral abusivo como el uso de los recursos de la institución para fines particulares.</p> <p>Se debe informar al trabajador de los medios que se supervisará para el cumplimiento del contrato y normas internas, debiendo aplicarse los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad del poder de fiscalización.</p>	<p>El derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones de los empleados son, sin duda, un derecho fundamental; no obstante, dichos derechos no son absolutos y, desde su posición, no siempre prevalecen frente a los derechos del empleador para dirigir su empresa, así como, velar por el adecuado uso de las herramientas de trabajo. En tal sentido, si bien es cierto el empleador puede establecer medidas de vigilancia debe siempre regirse por el principio de buena fe, en virtud del cual, a efecto de monitorear y controlar la utilización del correo electrónico como herramienta de trabajo, deberá comunicar con anticipación la implementación de las medidas respectivas. Si bien es cierto el empleador puede establecer medidas de vigilancia debe siempre regirse por el principio de buena fe, en virtud del cual, a efecto de monitorear y controlar la utilización del correo electrónico como herramienta de trabajo, deberá comunicar con anticipación la implementación de las medidas respectivas.</p>

**Resultado:** Se advierte que Calderón Ríos considera que empleador sí puede fiscalizar los correos electrónicos de los colaboradores por considerarlos herramientas de trabajo entregadas por el empleador, mientras que para Acevedo el empleador debe informar a sus colaboradores sobre los medios que supervisará en merito a su función de fiscalización. Solís & Rodríguez agregan que el empleador ha de velar por su uso adecuado del correo electrónico al ser herramienta de trabajo, pero antes debe comunicar al trabajador. De dichos argumentos, se arriba a que no se trata de restar importancia la facultad de fiscalización del trabajador; sin embargo, ella no se puede llevar a cabo vulnerando los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico del trabajador.

<p><b>Ana Aba Catoira</b> Profesora Titular de Derecho Constitucional - Universidad de A Coruña</p>	<p><b>Jorge Toyama Miyagusuku</b> Socio del Área Laboral de Miranda &amp; Amado, Abogados. Profesor Universitario.</p>	<p><b>Jorge A. Larrea De Rossi</b> Consultor en Temas Laborales</p>
<p>Aba, A. (2014). La efectividad de los derechos de los trabajadores y del empresario desde la implantación de las tecnologías en el ámbito laboral. <i>Universidade da Coruña</i> (18), 79-106. Recuperado de <a href="https://bit.ly/2EtF950">https://bit.ly/2EtF950</a></p>	<p>Artículo Uso de emails en el trabajo</p>	<p>Larrea, J. (2015). El despido motivado en el uso irregular del e-mail laboral. <i>Derecho informático</i>. Recuperado de <a href="https://bit.ly/2EgW61z">https://bit.ly/2EgW61z</a></p>
<p>El Derecho tiene que responder adecuadamente a diversas cuestiones relacionadas con la utilización por parte de los trabajadores de las tecnologías propiedad de la empresa durante su jornada laboral y en el lugar de trabajo, así como otras que se plantean a raíz del control empresarial a través de dichos medios. La solución más adecuada a falta de normas que regulen estas cuestiones parece la de establecer entre las dos partes unas reglas de uso a las que atenerse tanto los trabajadores como la empresa, pues solo así se evitarían los abusos por una parte, en cuanto que el trabajador conoce que tiene permitido y cuáles son las sanciones en caso de abuso, y se evitaría también el control abusivo por parte de la empresa que conlleva lesión de derechos fundamentales, en cuanto que tiene establecidos los límites de su control. Así, procedemos a extractar algunas partes de un modelo de acuerdo para adoptar en la negociación colectiva sobre implantación de las TICs en la empresa:</p>	<p>Un mecanismo intermedio son las políticas de la empresa que advierten a sus trabajadores sobre la posibilidad de revisar sus correos electrónicos en determinadas circunstancias (sospechas razonables de una falta laboral como competencia desleal fuga de información, etc.) y los instruyen constantemente sobre esta posibilidad en las políticas corporativas, intranet, charlas corporativas y hasta en sus propios convenios individuales, en lo que se denomina "consentimiento informado". En estos casos, las empresas deben contar con mecanismos de seguridad y tutela para preservar la privacidad de estas comunicaciones privadas cuando se implementen, y realizar estos controles solamente cuando existan razones justificadas convirtiéndose en una excepción antes que una práctica ordinaria.</p>	<p>Solicitar a los trabajadores una autorización expresa para controlar sus cuentas de correo electrónico, en cada oportunidad en que se pretendan realizar auditorías informáticas (y depender de la voluntad del trabajador de autorizar o no ello). Establecer un email interno (no fiscalizable) que sólo comunique a los trabajadores entre sí y establecer que sean ellos quienes deban solicitar autorización por cada email que quieran enviar fuera de la empresa (condicionado a fiscalización). Establecer, como hemos sugerido, cláusulas contractuales, políticas de uso, regulaciones en el reglamento interno de trabajo y, de ser posible, convenios colectivos que permitan argumentar que no es válida una razonable expectativa de privacidad al hacer uso indebido del e-mail laboral y en virtud a ello ejercer los controles y aplicar las sanciones. Pudiendo fijarse márgenes de tolerancia respecto a ciertos usos no sancionables o estableciendo alguna especie de "cabina pública", dentro de la empresa, desde la cual se pueda usar emails personales.</p>

**Resultado:** Ana Aba Catoira, refiere que al existir vacíos legales en relación a la regulación de la fiscalización de los email o correos electrónicos sería conveniente instituir entre las dos partes -trabajador y empleador- pautas de uso a las que ajustarse ambas partes; no obstante, Jorge Toyama propone políticas en que el empleador advierta a sus colaboradores que existe la probabilidad de revisar sus email o correos electrónicos. Jorge A. Larrea De Rossi propone se solicite a los colaboradores un permiso expreso para vigilar sus cuentas de correo electrónico. Al respecto es aconsejable someter los contratos de trabajo a una revisión de legalidad y así comunicar al trabajador por un organismo competente cuáles son sus derechos y obligaciones, de manera que el trabajador conozca de manera clara cuáles son las restricciones que le impone el contrato de trabajo. El problema es que en estos casos cada quien entiende a su manera, de ahí el peligro que el empleador implemente políticas en perjuicio del trabajador.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por objetivo describir la manera la fiscalización del email o correo electrónico institucional y el derecho a la intimidad en los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) durante el año 2018. Para ello, se ha considerado abundante material bibliográfico, entrevistas y encuestas realizadas a trabajadores de la Oficina Registral de Casma.

Se entrevistó a 05 trabajadores de la referida institución, a quienes se les realizó 05 preguntas vinculadas con los objetivos propuestos. Advirtiéndose que todos los entrevistados no consideran que en la Oficina Registral de Casma se vulnere el derecho a la intimidad; también, 04 entrevistados afirmaron desconocer la protección que el ordenamiento jurídico peruano brinda sobre la fiscalización de los email o correos electrónicos institucionales mientras que uno de ellos aseveró que el Perú no posee una legislación que regule en dicha materia. En relación a la pregunta sobre la necesidad de aprobar o promulgar una ley sobre el control y fiscalización del correo electrónico institucional, todos los entrevistados consideraron que ello debe efectuarse, así como la totalidad de la muestra de la población está de acuerdo que el empleador fiscalice el correo electrónico, justificándose en que el empleador debe comunicar las reglas del uso del material de control a sus trabajadores, esto es, debe existir información oportuna a los servidores.

Las respuestas de los entrevistados coincidió con la postura de la doctrina jurídica, y es que conforme se advierte del analisis documental Juan Carlos Calderon y José María Acevedo consideraron al correo electronico institucional como una herramienta de trabajo, y como tal el empleador puede tener acceso a ella; sin embrago, antes debe existir información oportuna al trabajador sobre la ejecución de dicha fiscalización; verbigracia, al suscribir el contrato de trabajo informarle que el correo electronico institucional puede ser intervenido o como alega Jorge Larrea, contar con el permiso expreso del trabajador de la intervención de los correos electrónicos institucionales, o quizás considerarse en las mismas clausulas contractuales.

En ese orden de ideas, la respuesta fundamentada de los entrevistados coincide con los porcentajes arrojados en las encuestas ya que el 80% de los servidores públicos se encontró de acuerdo con que el jefe pueda fiscalizar el correo electrónico institucional de uso del trabajador, sin embargo ello no avala que el mismo pueda revelar el contenido de los mensajes como el 40% de encuestados afirmó.

Si bien en la Oficina Registral de Casma de SUNARP cabe la realización de la intervención de los correos electrónicos; empero, el 80% no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo que dicho procedimiento sea el realmente el adecuado.

Conforme se ha precisado, el empleador facilita herramientas de trabajo a sus trabajadores, verbigracia el correo electrónico, por lo que no se trata que se le de un uso incorrecto al mismo y de hacerlo debería aplicarse determinada sanción. Sobre ello, el 80% de los entrevistados consideró que tal medida debe ser proporcional a la falta cometida, mientras que el 60% estimó sancionar por el mal uso de dicha herramienta de trabajo.

Si bien en el Perú no existe regulación específica sobre el tema; es considerable la cifra del 60% que afirma se emita promulgación normativa al respecto. Esto se debe a que la intervención del correo electrónico institucional no vulnera derechos de la persona; verbigracia, el 80% sostuvo estar en desacuerdo que dicha fiscalización vulnere el secreto de las comunicaciones. Ello implica que el no vulnerar derechos podría llevar a que se regule la misma en el ordenamiento jurídico.

Los objetivos específicos que se mostraron en la investigación fueron: Analizar el ordenamiento jurídico peruano sobre la protección del derecho a la intimidad frente a la fiscalización de los correos electrónicos institucionales, en contraste con el trabajo de campo y documentos, se advirtió que el derecho a la intimidad en el sistema jurídico a nivel constitucional tiene protección, incluso en el código penal peruano, lo que significa una protección de rango legal.

Mientras que, en relación al segundo objetivo específico, esto es, establecer el límite de la facultad de fiscalización del empleador, se tiene que el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral despliega en cierto modo las facultades o

potestades del empleador, empero literalmente no refiere sobre la facultad fiscalizadora del empleador. Justamente, dicho vacío legal causa dudas sobre cuáles son los límites o fronteras a la facultad fiscalizadora del empleador, lo que podría generar perjuicios a los derechos del trabajador, como el derecho a la intimidad. Lo expuesto se relaciona con el tercer objetivo específico, toda vez que existe la necesidad de la aprobación o promulgación de una ley que regule el control y fiscalización del correo electrónico institucional, incluso se advirtió que solo el 20% estuvo en desacuerdo con la promulgación de leyes en la materia mientras que el 60% de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo del total de la muestra estudiada.

Los objetivos específicos se desprendieron del objetivo general que fue describir la manera cómo la fiscalización del correo electrónico institucional transgrede el derecho a la intimidad en los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) durante el año 2018. Sin embargo, luego de ejecutado el trabajo de campo y el análisis de los mismos, aunado al análisis documental, se advierte que los trabajadores de la mencionada oficina no consideraron se encuentre vulnerando su derecho a la intimidad, empero manifestaron regulación legislativa específica en la materia.

## CONCLUSIONES

La fiscalización del correo electrónico institucional no vulnera el derecho a la intimidad en los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), cuando se le informa con anticipación a los servidores públicos sobre los límites del uso y la fiscalización de los correos electrónicos. Máxime que los trabajadores de la muestra estudiada en su totalidad coincidieron que se intervenga los correos electrónicos institucionales previa comunicación de las reglas de su uso.

La doctrina jurídica considera que el correo electrónico institucional es una herramienta de trabajo, no un correo personal, por lo que debe ser empleada como tal por parte de los trabajadores. Este pertenece al empleador por ello la intervención del mismo ya que es una herramienta que facilita el cumplimiento de las labores del servidor.

El empleador debe considerar que su facultad de dirección no es ilimitada, si bien debe proteger a la institución contra posibles actos desleales por parte de los trabajadores, ello debe ejecutarse con el respeto de los derechos fundamentales.

Los trabajadores desconocen la protección del ordenamiento jurídico peruano sobre la protección de los correos electrónicos institucionales, y es que no existe normativa específica al respecto, existe vacío legal. Por lo que resulta oportuno regularla quizás no sólo mediante leyes sino a través de reglamentos internos de trabajo.

## **RECOMENDACIONES**

Es oportuno brindar charlas a los colaboradores para que se encuentren debidamente informados sobre los deberes que tienen e incluso las facultades del empleador sobre la labor que desempeñan. Esto debido a que no solo el Estado sino también las empresas han aprovechado los recursos de la tecnología para alcanzar determinados objetivos por lo que no es un tema que escape a la realidad y requiere la necesidad de dichos talleres o capacitaciones.

Si bien la fiscalización del correo electrónico institucional no transgrede el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), ello no significa se ejecute de manera ilimitada.

El derecho no puede ser obstáculo a la tecnología, pero debe velar porque la misma se lleve a cabo dentro del respeto de los derechos de los colaboradores, considerando más aun la situación de subordinación en que se encuentran.

El correo electrónico o email institucional es una herramienta o recurso de trabajo, ello implica que los trabajadores le den el uso adecuado para evitar futuros inconvenientes y por ende sanciones, siendo de vital importancia un consentimiento informado de los servidores.

El Poder Legislativo debe impulsar la promulgación de leyes en la materia, ya que es incuestionable el derecho a la intimidad juega un rol importante en el acceso a los correos electrónicos, y es que si la seguridad se encuentra en peligro debe dársele una protección jurídica. Por tanto, es necesario se elaboren de nuevas formas de protección de los datos de la persona.

Tanto el empleador como trabajador deben considerar que los derechos no son ilimitados, esto quiere decir, que cuando uno pretenda hacer valer su derecho no debe dañar el del otro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEDO, A. (2007). *Derecho al honor y libertad de expresión, asociaciones, familia y herencias: cuestiones jurídicas actuales*. Madrid, España: Editorial Dykinson.
- ACEVEDO, J. (2012). *La fiscalización del correo electrónico institucional asignado a los trabajadores frente a los derechos laborales y constitucionales en Colombia*. *Justicia Juris*, 8 (2). 56-66 pp.
- BAUTISTA, M. E. (2015). *El derecho a la intimidad y su disponibilidad pública*. Bogotá, Colombia. Editorial Universidad Católica de Colombia.
- BOJÓRQUEZ, D. (2018). *Derechos Fundamentales del Trabajador Frente al Poder de Dirección del Empleador: Caso Correo Electrónico* (Tesis de maestría). Universidad Federico Villarreal, Perú.
- CORTE SUPREMA DEL PERÚ (2016). *Casación N° 14614-2016-Lima*.
- CRUZ J. y GUTIÉRREZ J. (2013). *Legalidad de las Sanciones Originadas por el Control y Monitoreo del Correo Electrónico Laboral, en el Sector Privado Costarricense, Frente al Derecho a la Intimidad* (Tesis de pregrado). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- DRLeyes (s.f.). *Diccionario Jurídico* [Virtual]. DRLeyes Recuperado de: <https://www.drleyes.com/diccionario-juridico>
- DOLORIER, J. (2017). *Corte Suprema niega derecho a las empresas de revisar los correos electrónicos de sus trabajadores*. Página Web Gálvez & Dolorier Abogados. Recuperado de: <https://bit.ly/3FGesoF>
- FALCONÍ, M. (2008). *Conflicto de límites de los derechos a la intimidad y libertad de información en el sistema judicial peruano del 2001 al 2006* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María, Perú.
- GARCÍA, C. (2003). *El Derecho a la intimidad y dignidad en la doctrina del Tribunal Constitucional*. Murcia, España: Universidad de Murcia.

- GUALOTUÑA, A. (2014). Vulneración del derecho a la intimidad por uso irregular de datos personales en el Ecuador (Tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Ecuador.
- HERNÁNDEZ, L. (1997). *Poder de dirección del empleador*. México, México: Universidad Nacional Autónoma de México Universidad Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- LÓPEZ, J. y ORREGO, C. (2007). *Correo electrónico del trabajador y su relación con el Derecho del trabajo* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Chile.
- LP-PASIÓN POR EL DERECHO (2021). *Derecho a la intimidad personal y familiar: concepto, contenido, límites, jurisprudencia*. Portal Web Jurídico LP-Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://bit.ly/3jTzcQU>
- MARQUET, P. (2003). *El Contrato y la Relación de Trabajo*. En P. Kurczyn, Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- MIÑO, V. (2015). *El derecho a la intimidad de la información genética en el Derecho europeo* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, España.
- PACHECO, L. (2007). *La Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo*. Primera Edición. España: Editorial Arazandi.
- PIZARRO, M. (19 de junio de 2017). Empleadores que ingresen a correos de trabajadores sin permiso recibirían multa de hasta S/ 20,250. *Gestión*. Recuperado de <https://bit.ly/2x7rsU4>
- PLENO JURISDICCIONAL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2005). *Exp. N° 6712-2005-HC/TC*.
- PODER JUDICIAL DEL PERÚ (s.f.). *Diccionario Jurídico* [Virtual]. Lima, Perú: Poder Judicial del Perú, <https://bit.ly/2x7rUBK>
- Rafael Francisco García Mendoza vs. Servicios Postales del Perú S.A. (SERPOST S.A.) <https://bit.ly/2qTA3bL> (18 de agosto de 2004)

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2017). *Diccionario*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=LyCn6I9>

SALA PRIMERA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2004). *Exp. Nº 1058-2004-AA/TC*.

SÁNCHEZ-CALERO, B. (2011). *Honor, intimidad e imagen en el deporte*. Madrid, España: Editorial Reus.

TOYAMA, J. y GIRAO, J. (2014). *GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información*. *Ius et Veritas*, (49). 176-189. Recuperado de <https://bit.ly/2NceRJd>

## ANEXOS

### A. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Instrumento			
Potestad de fiscalización	Acevedo (2012), se argumenta que el correo electrónico institucional (CEI) o el email es simplemente un recurso proporcionado por el empleador al colaborador para llevar a cabo sus responsabilidades dentro de la organización pertinente. Este correo electrónico es de naturaleza personal y se diferencia en las comunicaciones como una identificación de un funcionario con un determinado cargo o de un colaborador de la organización en cuestión. En consecuencia, se debe proveer la información necesaria y autorizada para respaldar el desempeño laboral y la ejecución de las tareas del trabajador.	La potestad de fiscalización del correo electrónico está compuesta por tres componentes: dirección, vigilancia o control y sanción.	Dirección	Facultad para dirigir mediante normas internas.	Escala Likert: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	Cuestionario			
				Restricción de derechos de los trabajadores.					
			Vigilancia o Control	Fiscalización del correo electrónico institucional.					
				Revelar contenido de correos electrónicos.					
			Sanción	Procedimiento de fiscalización del correo electrónico institucional					
				Incumplimiento de las normas.					
				Proporcionalidad a la falta.					
			Vulneración del derecho a la intimidad	La vulneración del derecho a la intimidad implica que el empleador realice actos o adopte medidas que limitan tal derecho, es decir, cuando se esté ante acciones u omisiones de terceros que perjudiquen el entorno personal.			La vulneración del derecho a la intimidad está compuesta por tres componentes: dignidad, imagen y comunicaciones.	Dignidad	Dignidad del servidor público.
									Fiscalización que no vulnere la dignidad del servidor público.
Ley que norme el proceso de fiscalización (dignidad).									
Imagen	Fiscalización y control de la imagen.								
	Autorización que no afecte la imagen.								
	Ley sobre fiscalización sobre la imagen.								
Comunicaciones	Vulneración del secreto de las comunicaciones.								
	Respeto a la inviolabilidad de las comunicaciones.								
	Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones en el sitio del trabajo.								

## B. Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables y dimensiones	Metodología de investigación
<p><b>Problema Principal</b> ¿La fiscalización del correo electrónico institucional estaría vulnerando el derecho a la intimidad en los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) durante el año 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> 1. ¿Cómo el ordenamiento jurídico peruano garantiza la protección del derecho a la intimidad frente a la fiscalización de los correos electrónicos institucionales? 2. ¿Cuál es el límite de la facultad fiscalizadora del empleador? 3. ¿Es necesario la promulgación de una ley que regule el control y fiscalización del correo electrónico institucional?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Analizar la fiscalización del correo electrónico institucional y si ésta vulnera el derecho a la intimidad en los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) durante el año 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1. Analizar el ordenamiento jurídico peruano sobre la protección del derecho a la intimidad frente a la fiscalización de los correos electrónicos institucionales. 2. Establecer el límite de la facultad fiscalizadora del empleador. 3. Determinar la necesidad de la promulgación de una ley que regule el control y fiscalización del correo electrónico institucional.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), al ingresar al correo electrónico institucional porque existen vacíos legales en el ordenamiento jurídico peruano que regulen al respecto, durante el año 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> 1. El ordenamiento jurídico peruano garantiza la protección del derecho a la intimidad frente a la fiscalización de los correos electrónicos institucionales mediante la jurisprudencia. 2. El límite de la facultad fiscalizadora del empleador es la Constitución Política del Perú y los pronunciamientos a nivel jurisdiccional. 3. Resulta necesaria la promulgación de una ley que regule el control y fiscalización del correo electrónico institucional en el sistema jurídico peruano.</p>	<p><b>Variable 1</b> Potestad de fiscalización</p> <p><b>Dimensiones Variable 1</b> - Dirección - Vigilancia o Control - Sanción</p> <p><b>Variable 2</b> Vulneración del derecho a la intimidad</p> <p><b>Dimensiones Variable 2</b> - Dignidad - Imagen - Comunicaciones</p>	<p><b>Tipo:</b> empírica, básica, mixto</p> <p><b>Diseño:</b> Observacional, prospectivo, transversal, descriptivo</p> <p><b>Población:</b> 10 trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP).</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estuvo compuesta por 10 trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), divididos en dos grupos de 5 personas (5 para parte cuantitativa y 5 para la parte cualitativa).</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta y entrevista</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario y Guía de entrevista</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Análisis descriptivo y análisis del contenido de las entrevistas.</p>

### C. Guía de entrevista

#### **ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS (SUNARP)**

1.- ¿Considera Ud. que en la institución que labora se vulnera el derecho a la intimidad al fiscalizar su correo electrónico institucional? De ser su respuesta afirmativa, ¿qué opina al respecto?

---

---

---

2.- ¿De qué manera la legislación peruana brinda protección en los casos de fiscalización de los correos electrónicos institucionales?

---

---

---

3.- ¿Considera usted necesario la promulgación de una ley que regule el control y fiscalización del correo electrónico institucional usado por el trabajador para el desempeño de sus funciones, por parte del empleador?

---

---

---

4.- ¿Está de acuerdo con que el empleador fiscalice su correo electrónico institucional? ¿Por qué?

---

---

---

5.- Si el empleador brinda un correo institucional al trabajador y le comunica las reglas de su uso y le advierte que este puede ser materia de control, ¿ello justifica que el empleador intervenga el correo electrónico del trabajador?

---

---

---

## D. Cuestionario

### Encuesta a Trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP)

#### “Fiscalización del correo electrónico institucional por la SUNARP y el derecho a la intimidad en la Oficina Registral de Casma 2018

**Instrucciones:** A continuación se presenta una serie de preguntas sobre sus datos generales y un cuestionario estructurado con respuestas tipo Likert. Te recordamos que tu participación es anónima y por ello se te pide la mayor sinceridad posible para responder las preguntas que se te harán. Deberás marcar con un aspa (“X”) en el recuadro que consideres sea tu respuesta.

**ID:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

#### A. Datos generales

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Cargo:** \_\_\_\_\_ **Tiempo laboral:** \_\_\_\_\_

Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿Está de acuerdo que el Jefe esté facultado para dirigir la institucional por medio de normas internas?					
2. ¿Está de acuerdo que el Jefe dentro de su facultad de dirigir el área o dirección no puede restringir derechos fundamentales de los trabajadores tales como la inviolabilidad de comunicaciones?					
3. ¿Está de acuerdo con que el Jefe pueda fiscalizar el correo electrónico institucional que el trabajador utiliza para el desempeño de sus funciones?					
4. ¿Considera Ud. que la fiscalización que el Jefe realiza del correo institucional utilizado por el trabajador no le faculta para revelar el contenido de mensajes personales?					
5. ¿Considera Ud. que el procedimiento de fiscalización del correo electrónico institucional no es el adecuado?					

6. ¿Considera Ud. que las sanciones son algo o muy exageradas respecto al incumplimiento de las normas sobre el contenido fiscalizado del correo electrónico institucional?					
7. ¿Considera Ud. que las sanciones deben ser de forma proporcional a la falta cometida?					
8. ¿Considera Ud. que se debe sancionar al trabajador por el mal uso del correo electrónico institucional?					
9. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando la dignidad del trabajador de la Oficina Registral de Casma?					
10. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere la dignidad del servidor público?					
11. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere la dignidad del servidor público?					
12. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está afectando la imagen del trabajador de la Oficina Registral de Casma?					
13. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no afecte la imagen del servidor público?					
14. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se afecte la imagen del servidor público?					
15. ¿Considera Ud. que la fiscalización del correo electrónico institucional está vulnerando el secreto de las comunicaciones del trabajador de la Oficina Registral de Casma?					
16. ¿Ud. estaría de acuerdo en autorizar el proceso de fiscalización del correo electrónico cuidando que no vulnere el secreto de las comunicaciones del servidor público?					
17. ¿Considera Ud. que es necesario que se promulgue una ley que norme el proceso de fiscalización donde no se vulnere el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones del servidor público?					
18. ¿Considera Ud. que en la actualidad no se respeta el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones en el sitio del trabajo?					

*Gracias por su participación.*

## E. Evaluación de Juicio de Expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLITICA**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: MUJICA PATIÑO JOANNA TERESA

Fecha: 01/10/2024

Especialidad: Gestión Pública

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta a Trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP)

Autor del instrumento: VICENCIO VASQUEZ SHIRLEY KATHERINE

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR  
SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE  
CASMA 2018”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	

Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				64	69	38
Sumatoria Total		171 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.85 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

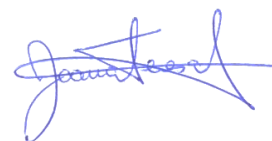
**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez Nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

COEFICIENTE DE VALIDEZ

$$171 = 0.85$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto  
Maestro en Gestión Pública  
DNI N° 49082138

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLITICA**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: VALVERDE TORRES JONATHAN DAVID

Fecha: 01/10/2024

Especialidad: Gestión Pública

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta a Trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP)

Autor del instrumento: VICENCIO VASQUEZ SHIRLEY KATHERINE

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR  
SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE  
CASMA 2018”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	

Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				48	87	38
Sumatoria Total		173 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.865 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---



---

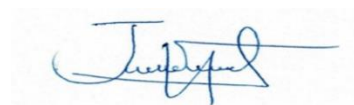
**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez Nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

COEFICIENTE DE VALIDEZ

$$173 = 0.865$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto  
Magister en Gestión Pública  
DNI N° 45265655

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLITICA**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: VIZCONDE ZARATE MARCO ANTONIO

Fecha: 01/10/2024

Especialidad: Gestión Pública

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta a Trabajadores de la Oficina Registral de Casma de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP)

Autor del instrumento: VICENCIO VASQUEZ SHIRLEY KATHERINE

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA 2018”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		

Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				96	69	
Sumatoria Total		165 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.825 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez Nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

COEFICIENTE DE VALIDEZ

$$165 = 0.825$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto  
Maestro en Gestión Pública  
DNI N° 44110284

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLITICA**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: MUJICA PATIÑO JOANNA TERESA

Fecha: 01/10/2024

Especialidad: Gestión Pública

Nombre del instrumento evaluado: ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS (SUNARP)

Autor del instrumento: VICENCIO VASQUEZ SHIRLEY KATHERINE

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA 2018”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	

Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				64	69	38
Sumatoria Total		171 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.85 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez Nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

COEFICIENTE DE VALIDEZ

$$171 = 0.85$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto  
Maestro en Gestión Pública  
DNI N° 49082138

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLITICA**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: VALVERDE TORRES JONATHAN DAVID

Fecha: 01/10/2024

Especialidad: Gestión Pública

Nombre del instrumento evaluado: ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS (SUNARP)

Autor del instrumento: VICENCIO VASQUEZ SHIRLEY KATHERINE

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA 2018”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	

Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				48	87	38
Sumatoria Total		173 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.865 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---



---

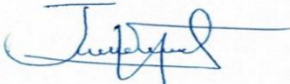
**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez Nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

COEFICIENTE DE VALIDEZ

$$173 = 0.865$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto  
Magister en Gestión Pública  
DNI N° 45265655

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLITICA**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: VIZCONDE ZARATE MARCO ANTONIO

Fecha: 01/10/2024

Especialidad: Gestión Pública

Nombre del instrumento evaluado: ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS (SUNARP)

Autor del instrumento: VICENCIO VASQUEZ SHIRLEY KATHERINE

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA 2018”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		

Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				96	69	
Sumatoria Total		165 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.825 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez Nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

COEFICIENTE DE VALIDEZ

$$165 = 0.825$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto  
Maestro en Gestión Pública  
DNI N° 44110284

## F. Base de datos

ID	Variable 1: Potestad de fiscalización								Variable 2: Vulneración del derecho a la intimidad									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	2	4	2	3	2	4	4	2	5	3	3	4	1	2	2	2	3
2	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	1	4	2	2
3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	1	2	3	4	2	4	4	3
4	5	5	4	5	3	2	5	4	1	4	4	2	4	4	2	4	4	2
5	5	4	1	5	4	3	4	5	2	4	4	1	4	2	2	5	2	3



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
VICENCIO VASQUEZ SHIRLEY KATHERINE		46443185	shirleyvicencio.gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
T				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación	
2. Grado Académico o Título Profesional 1				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
			Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación				
FISCALIZACION DE CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL POR SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL 2018				
A				
MAESTRIA EN DERECHO CON MENCION DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO				
T				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público 3 (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
		Acceso restringido 4 (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

## A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

## B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS 5

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. 6

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	12	08	2025



Firma

### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

# FISCALIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL POR SUNARP Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LA OFICINA REGISTRAL DE CASMA 2018

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b>	<b>19%</b>	<b>%</b>	<b>8%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>ijj.ucr.ac.cr</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>gydabogados.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>gestion.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unfv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	<a href="http://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	1 %
11	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://www.dateas.com">www.dateas.com</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://www.spdtss.org.pe">www.spdtss.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://revistas.ulima.edu.pe">revistas.ulima.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.repositorio.upla.edu.pe">www.repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
19	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://repositorio.uti.edu.ec">repositorio.uti.edu.ec</a>	

Fuente de Internet

<1 %

21

[www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

Fuente de Internet

<1 %

22

[www.academia.edu](http://www.academia.edu)

Fuente de Internet

<1 %

23

[idus.us.es](http://idus.us.es)

Fuente de Internet

<1 %

24

[lpderecho.pe](http://lpderecho.pe)

Fuente de Internet

<1 %

25

[repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

26

[ollenkhazevallos.wordpress.com](http://ollenkhazevallos.wordpress.com)

Fuente de Internet

<1 %

27

[www.proceso.com.mx](http://www.proceso.com.mx)

Fuente de Internet

<1 %

28

Submitted to Pontificia Universidad Catolica  
Madre y Maestra PUCMM

Trabajo del estudiante

<1 %

29

Submitted to Universidad Privada San Pedro

Trabajo del estudiante

<1 %

30

[raed.academy](http://raed.academy)

Fuente de Internet

<1 %

31

[repositorio.uandina.edu.pe](http://repositorio.uandina.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

32

[www.tribunalconstitucional.es](http://www.tribunalconstitucional.es)

Fuente de Internet

<1 %

33

[doaj.org](http://doaj.org)

Fuente de Internet

<1 %

34

[www.blogger.com](http://www.blogger.com)

Fuente de Internet

<1 %

35

[prezi.com](http://prezi.com)

Fuente de Internet

<1 %

36

[www.fundacionbertelsmann.org](http://www.fundacionbertelsmann.org)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo