



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“RELACIÓN ENTRE EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y EL DESPIDO  
DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA  
ACTUAL, EMPRESA LABORES Y SERVICIOS MÚLTIPLES LÁSER  
S.R.LTDA, MOQUEGUA, 2023”**

**PRESENTADO POR**

**Bachiller MISDELIA WINANS GARCIA SOTO**

**Bachiller CELIA MARIA MAMANI CAUNA**

**ASESOR**

**DR. BENITO VALVERDE CEDANO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**MOQUEGUA-PERÚ**

**2023**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA</b> .....	<b>i</b>
<b>PÁGINA DE JURADO</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>viii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>12</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	12
1.2. Definición del problema .....	14
1.3. Objetivos de la investigación .....	15
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación .....	15
1.5. Variables y operacionalización .....	16
1.6. Hipótesis de la investigación .....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>19</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	19
2.2. Bases filosóficas .....	22
2.3. Bases teóricas .....	23
2.4. Marco conceptual .....	29

<b>CAPÍTULO III: MÉTODO .....</b>	<b>31</b>
3.1. Tipo de investigación .....	31
3.2. Diseño de investigación.....	31
3.3. Población y muestra .....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	34
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>36</b>
4.1. Presentación de resultados por variables .....	36
4.2. Contratación de hipótesis .....	38
4.3. Discusión de resultados .....	41
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>45</b>
5.1. Conclusiones .....	45
5.2. Recomendaciones .....	46
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>49</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Cuadro de operacionalización de variables</i> .....	17
<b>Tabla 2</b> <i>Confiabilidad por alfa de Cronbach</i> .....	34
<b>Tabla 3</b> <i>Análisis de la variable “Derecho a la intimidad”</i> .....	36
<b>Tabla 4</b> <i>Análisis de la variable “Despido del trabajador”</i> .....	37
<b>Tabla 5</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	39
<b>Tabla 6</b> <i>Correlación entre variable “Derecho a la intimidad” y variable “Despido del trabajador”</i> .....	39
<b>Tabla 7</b> <i>Correlación entre dimensión “Intimidad personal” y variable “Despido del trabajador”</i> .....	40
<b>Tabla 8</b> <i>Correlación entre dimensión “Intimidad pública” y variable “Despido del trabajador”</i> .....	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Análisis de la variable “Derecho a la intimidad”</i> .....	37
<b>Figura 2</b> <i>Análisis de la variable “Despido del trabajador”</i> .....	38

## RESUMEN

El estudio buscó determinar la relación entre el derecho a la intimidad y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA. Moquegua, 2023. Asimismo, correspondió a una investigación básica, con un diseño no experimental, así como correlacional y transversal, donde el elemento muestral fueron 26 colaboradores y 3 expertos, y se aplicaron las técnicas encuesta y entrevista. Igualmente, los resultados corroboraron que el despido al trabajador mostró una relación significativa frente a la intimidad personal y la intimidad pública, donde la sigma alcanzada fue de 0.020 y 0.003 respectivamente, de igual forma, se confirmó que el despido del trabajador evidenció una correlación positiva media de 0.453 con la intimidad personal, mientras que, evidenció una correlación positiva y considerable de 0.565 frente a la intimidad pública. Concluyendo que, con una sigma de 0.009 el derecho a la intimidad se relacionó de forma significativa frente al despido del trabajador, además demostró una correlación positiva media frente a este.

**Palabras clave:** despido nulo, intimidad, despido incausado, intimidad pública, despido fraudulento.

## ABSTRACT

The study sought to determine the relationship between the right to privacy and employee dismissal in the current Peruvian labor legislation, *Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA*. Moquegua, 2023. Likewise, it corresponded to a basic research, with a non-experimental design, as well as correlational and transversal, where the sample element was 26 collaborators and 3 experts, and the survey and interview techniques were applied. Likewise, the results corroborated that the dismissal of the worker showed a significant relationship with personal intimacy and public intimacy, where the sigma reached was 0.020 and 0.003 respectively, likewise, it was confirmed that the dismissal of the worker evidenced an average positive correlation of 0.453 with personal intimacy, while, it evidenced a positive and considerable correlation of 0.565 with public intimacy. It was concluded that, with a sigma of 0.009, the right to privacy was significantly related to the dismissal of the worker, and also showed an average positive correlation with the latter.

**Keywords:** null dismissal, privacy, unfair dismissal, public privacy, fraudulent dismissal.

## INTRODUCCIÓN

El estudio fue desarrollado bajo el ámbito laboral en donde se identificó que el accionar por parte de los empleadores no llega a guardar correspondencia frente a los despidos de sus colaboradores, en cuanto en ocasiones son los mismos empleadores quienes incurren en la afectación o vulneración de los derechos de su personal, como el derecho a la intimidad, donde este tipo de condiciones no son ajenas en la empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, donde los trabajadores manifiestan incomodidad y perciben un perjuicio al derecho en mención ante medidas tomadas en el centro de trabajo como el acceso a dispositivos digitales que son utilizados en el entorno laboral, mientras que para el empleador estas inspecciones suponen una causal de despido.

Ante lo expresado, es que el estudio se basó en la necesidad de entender el grado de incidencia entre el derecho a la intimidad frente al despido del trabajador en la empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, contando con la pregunta de investigación señalada a continuación: ¿Cuál es la relación entre el derecho a la intimidad y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023?

En cuanto a los capítulos que comprende el estudio, estos son detallados a continuación:

Capítulo I, se evidenció el problema del estudio.

Capítulo II, se formularon las teorías que permitieron sustentar a cada variable.

Capítulo III, se presentó el marco metodológico y técnicas empleadas en el desarrollo del estudio.

Capítulo IV, se brindó una respuesta a cada objetivo formulado.

Capítulo V, se presentaron las conclusiones, así como las recomendaciones del estudio.

Bibliografía y nexos



## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

El derecho a la intimidad se encuentra asociado con la facultad que ostenta todo individuo de mantener su vida bajo privacidad, donde no está obligado a que su información personal sea expuesta bajo ningún contexto ni siquiera por personas de su entorno cercano (Zevallos, 2021). Mientras que, el despido laboral se relaciona a aquella acción que realiza el empleador, cuando este da por culminado unilateralmente el contrato laboral de un colaborador (Atuncar y Arce, 2019).

A nivel internacional, las investigaciones revelan que, dentro del contexto laboral, son muchas las empresas que otorgan la facultad a sus colaboradores de hacer uso de diversos dispositivos digitales, sin embargo, las controversias surgen cuando el empleador pretende tener acceso a los correos electrónicos de la institución u otros medios utilizados en el ámbito laboral, donde algunos estudios lo consideran como una vulneración al derecho a la intimidad (López y Ramos, 2020).

Tal es el caso de Ecuador, donde el ordenamiento jurídico hoy en día avala que este derecho brinda la facultad de que el titular sea el único en autorizar la disposición de su información por terceras personas, sin embargo, antes no era considerado como autónomo, lo cual conducía a que el derecho en mención sea quebrantado (Cambizaca 2021). Sin embargo, en la actualidad existen organizaciones donde el empleador durante la práctica de su poder de control realiza acciones que a pesar de ser estrictamente laboral, estas no son bien vistas por sus trabajadores, en cuanto refieren que se vulnera su derecho a la intimidad como la

revisión de los dispositivos de uso institucional o la implementación de sistemas de vigilancia (Izquierdo, 2020).

Mientras que, a nivel nacional, la Constitución Política estipula a través de su art. 23° que dentro del ámbito laboral, bajo ningún motivo se puede desconocer los derechos constitucionales de todo individuo y mucho menos rebajar su dignidad de algún colaborador, de modo que, a partir del contenido revelado por los derechos laborales se puede afirmar que prevalecen limitaciones respecto a las facultades de fiscalización, así como de sanción de todo empleador, lo cual conlleva a polémicas tanto en los profesionales de derecho como en la población general debido a la encrucijada surgida ante la búsqueda de respeto del derecho de la intimidad y el ejercicio de cualquier empleador (Ccama, 2021).

En concordancia a lo señalado, otros investigadores afirman que a pesar de que el colaborador es fundamental para toda organización, al encontrarse bajo el poder del empresario, este último al ejercer su labor puede incurrir en la trasgresión de los derechos de sus trabajadores, por lo mismo que a estos se les brinda herramientas de trabajo como los equipos informáticos y el empresario considera que está en la facultad de acceder a ellos sin necesidad de informar a su colaborador, por ende, ello ha producido debates respecto al derecho a la libertad que goza el empleador frente al derecho a la intimidad de sus colaboradores, más aún ante la inviolabilidad de las comunicaciones (García, 2020).

Respecto al nivel regional, son pocos los estudios que ahondan en la evaluación del derecho a la intimidad del trabajador y su vínculo con el despido de estos, sin embargo, existen similitudes referentes al daño provocado al derecho en mención, principalmente en el momento en el que los dispositivos digitales e información contenida en estos es interceptada o visualizada por terceros sin un consentimiento dado, por lo cual se sugiere una necesaria normativa que llegue a limitar las acciones que son facultadas al empleador. Mientras que, en relación a los despidos laborales, estudios como el de Coayla (2021) señala que en ocasiones las decisiones de los jueces llegan a ser imparcialmente uno con otro, debido a que las sentencias llegan a presentar criterios disímiles respecto al tema.

La realidad institucional en la empresa Labores y Servicios Múltiples Láser, S.R.LTDA, no es ajena a lo manifestado, en cuanto se identificó que los colaboradores tanto de la unidad operativa “Antapaccay” y “Anglo American Quellaveco”, muestran cierta incomodidad ante las medidas tomadas en el ámbito laboral, donde el empleador con la facultad de acceder a los dispositivos digitales otorgados a los trabajadores, estos perciben que existe cierta afectación a su derecho a la intimidad, mientras que, por parte del empleador y con su poder de control este considera que dicha inspección puede ser causal de despido.

Por consiguiente, ante las polémicas surgidas y señaladas con anterioridad, el estudio pretende determinar la correspondencia del derecho expuesto ante el despido de los colaboradores, buscando expresar sugerencias que favorezcan a aminorar la problemática identificada.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el derecho a la intimidad y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el derecho a la intimidad en su dimensión intimidad personal y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023?

¿Cuál es la relación entre el derecho a la intimidad en su dimensión intimidad pública y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el derecho a la intimidad y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre el derecho a la intimidad en su dimensión intimidad personal y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023

Identificar la relación entre el derecho a la intimidad en su dimensión intimidad pública y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023

### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

Desde un **aspecto teórico**, la investigación resultó relevante en cuanto a que presentó información que se asoció con los elementos de inspección, los mismos que correspondieron al derecho a la intimidad, así como al despido del trabajador, donde la recopilación de información actualizada favoreció a llenar los vacíos en los conocimientos que se ostentó el lector respecto a las variables.

Desde el **aspecto práctico**, los datos reunidos en la investigación sirvieron para los trabajadores de la empresa en estudio, así como para la población en general y los interesados en el tema abordado, quienes pudieron conocer los límites que presenta el derecho a la intimidad dentro del ámbito laboral, en miras de poder avalarse de información que le permita contar con un sustento ante las irregularidades que puedan prevalecer en el entorno laboral. De igual manera, los datos presentados fueron de utilidad para otros investigadores que procuren ampliar el estudio o proponer estrategias.

Desde el **aspecto metodológico**, para reunir los datos del estudio, el investigador se respaldó del desarrollo de métodos científicos, además, los instrumentos que fueron aplicados para efectos de la caracterización de los

elementos de examinación fueron validados, permitiendo certificar la calidad de la información reunida y brindando la oportunidad de que otros autores puedan aplicarlos en sus estudios. Cabe destacar que la validez en mención derivó de la adaptación de instrumentos desarrollados por otros autores, siendo ello evidenciado a través de las fichas técnicas.

Mientras que, la trascendencia de la investigación radicó en la necesidad de revelar la correspondencia del derecho a la intimidad frente a los despidos de los colaboradores, presentando mediante la información contenida en el presente estudio, un mecanismo relevante para los trabajadores llegue a ejercer sus derechos y puedan hacer respetarlos dentro del ámbito laboral.

## **1.5. Variables y operacionalización**

### **1.5.1. Variables**

**Variable independiente:** Derecho a la intimidad

**Definición conceptual:** La variable concierne a aquel derecho que garantiza la protección o conservación de los aspectos e información relacionadas a la vida de cada individuo, avalando la no exhibición pública de los mismos (Quirós, 2018).

**Definición operacional:** La variable a través del desarrollo de los instrumentos guía de entrevista, así como del cuestionario, valoró el derecho a la intimidad de los colaboradores desde la examinación de la intimidad tanto personal como pública.

**Variable dependiente:** Despido del trabajador

**Definición conceptual:** La variable incumbe a aquel acto unilateral de todo contrato de trabajo, lo cual es efectuado por el empleador. Asimismo, corresponde a la voluntad del empleador para culminar con un vínculo jurídico con sus trabajadores (Reynoso, 2020).

**Definición operacional:** La variable apoyándose del desarrollo del cuestionario, así como de la guía de entrevista evaluó el despido del trabajador, ahondando en la evaluación del despido nulo, incausado y fraudulento.

### 1.5.2. Operacionalización

**Tabla 1**

*Cuadro de operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Variable independiente:</b> Derecho a la intimidad	La variable concierne a aquel derecho que garantiza la protección o conservación de los aspectos e información relacionadas a la vida de cada individuo, avalando la no exhibición pública de los mismos (Quirós, 2018).	La variable a través del desarrollo de los instrumentos guía de entrevista, así como del cuestionario, valoró el derecho a la intimidad de los colaboradores desde la examinación de la intimidad tanto personal como pública.	Intimidad personal	Voz Imagen	Nominal Ordinal	Cuestionario Guía de entrevista
			Intimidad pública	Reputación Honor		
<b>Variable dependiente:</b> Despido del trabajador	La variable incumbe a aquel acto unilateral de todo contrato de trabajo, lo cual es efectuado por el empleador. Asimismo, corresponde a la voluntad del empleador para culminar con un vínculo jurídico con sus trabajadores (Reynoso, 2020).	La variable apoyándose del desarrollo del cuestionario, así como de la guía de entrevista evaluó el despido del trabajador, ahondando en la evaluación del despido nulo, incausado y fraudulento.	Despido Nulo	Características Casos o supuestos	Nominal Ordinal	Cuestionario Guía de entrevista
			Despido Incausado	Características Casos o supuestos		
			Despido fraudulento	Características Casos o supuestos		

## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el derecho a la intimidad y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Existe una relación significativa entre el derecho a la intimidad en su dimensión intimidad personal y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023

Existe una relación significativa entre el derecho a la intimidad en su dimensión intimidad pública y el despido del trabajador en la legislación laboral peruana actual, empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua, 2023

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes a nivel internacional**

Cambizaca (2021), Ecuador, tuvo como finalidad evaluar el derecho a la intimidad del colaborador en centros de trabajo. Asimismo, se contó con un estudio no experimental, el cual contó con un elemento muestral de 42 colaboradores, aplicando una encuesta. Igualmente, los resultados indicaron que el 50.0% reveló no tener conocimientos respecto al derecho a la intimidad, mientras que, el 50.0% sostuvo tener nociones básicas respecto el derecho en mención para salvaguardar el mismo. Asimismo, se identificó que el 100.0% valoró que el uso de cámaras en el trabajo representa una vulneración a su intimidad. Concluyendo que, el derecho a la intimidad se vincula con el derecho fundamental sobre la dignidad del individuo, por ello, es esencial establecer normativas en el ámbito laboral para garantizar su respeto y cumplimiento.

Izquierdo (2020), Ecuador, buscó analizar el derecho a la intimidad y su correspondencia frente a la protección de los datos de los colaboradores. Igualmente, el estudio fue descriptivo, donde la muestra fueron las fuentes documentales, mientras que la técnica utilizada incumbió al análisis documental. Además, los resultados revelaron que el uso de sistemas de vigilancia en el ámbito empresarial ha generado controversias respecto a su vínculo con la protección del derecho fundamental del trabajador. Concluyendo que los debates refieren la necesidad de limitar su uso, donde este sea de carácter estrictamente laboral, garantizando la protección de los derechos del colaborador.



Vergara (2021), España, tuvo como propósito evaluar las medidas durante el estado de emergencia y la damnificación de los derechos fundamentales dentro del contexto laboral. Asimismo, el estudio fue descriptivo, donde el elemento muestral correspondió a las fuentes documentales y la técnica utilizada correspondió al análisis documental. Mientras que, los resultados revelaron que el derecho en mención puede verse vulnerado cuando el empleador no informa debidamente los criterios a considerar en el uso de los dispositivos digitales en el centro de trabajo, de modo que, el empleador podrá acceder a la información sin previo aviso. No obstante, se concluyó que, el empleador debe garantizar la protección de los datos del colaborador en miras de prevenir la vulneración de su derecho a la intimidad.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

García (2020), Piura, tuvo como finalidad evaluar el derecho a la intimidad y su correspondencia frente al despido de los colaboradores. Además, el estudio fue descriptivo, asimismo evidenció un diseño no experimental, donde la muestra fueron 12 jueces, así como 36 secretarios judiciales, además, se aplicó como instrumento un cuestionario. Igualmente, los resultados expusieron que el 80.0% no se mostró de acuerdo con la revisión de los correos laborales, señalando que representaba un fundamento ante un posible despido del colaborador. Concluyendo que, el poder ejercido por el empleador puede desfavorecer la privacidad del colaborador, produciendo con ello conflictos laborales.

Quiliche (2018), Lima, buscó evaluar la afectación sobre el derecho a la intimidad en un Distrito. Además, el estudio fue no experimental, donde el elemento muestral fue integrado por 49 secretarios y se desarrolló una encuesta para reunir datos. Igualmente, los resultados revelaron que el 44.9% señalaron que prevaleció una afectación o violación sobre el derecho de la intimidad de la población, siendo ello incrementado con el uso de diversos medios sociales. Concluyendo que, existe una vulneración sobre el derecho constitucional de los individuos.

Torres (2022), Huaral, tuvo como finalidad estudiar el derecho a la intimidad de las personas públicas (funcionarios, servidores) y su asociación ante el perjuicio moral. Además, el estudio fue aplicado, donde se desarrolló un

cuestionario dirigido a 168 operadores. Igualmente, los resultados señalaron que el 61.3% mostró su acuerdo en la sanción que deben recibir quienes vulneran el derecho a la intimidad de cualquier individuo, el 57.1% consideró necesario el incremento de las penas o sanciones, así como la modificación del código civil y del código penal para una mayor justicia. Concluyendo que, la actual legislación respecto a la vulneración del derecho señalado es permisible y requiere de sanciones más drásticas, por lo mismo que afecta la dignidad e intimidad de las personas.

Quirós (2018), Lima, buscó analizar el derecho a la intimidad y el derecho a libertad de expresión en un grupo de trabajadores. Además, el estudio fue cuantitativo, así como correlacional, donde la muestra fueron 200 colaboradores y la técnica aplicada fue el cuestionario. Asimismo, los resultados revelaron que el 64.0% señaló que su derecho a la intimidad era vulnerado dentro del ámbito laboral, el 92.0% sostuvo que dicho derecho también era vulnerado cuando se difunden o revisan información sin previa autorización de la persona. Concluyendo que, los derechos estudiados no han sido completamente respetados dentro del contexto laboral.

Zapata (2018), Chiclayo, tuvo como finalidad analizar la evolución sobre la protección ante los despidos laborales. El estudio fue no experimental, habiendo contado con una muestra integrada por las fuentes documentales, donde la técnica correspondió a la revisión documental. Además, los resultados revelaron que las sentencias evaluadas revelan que la pérdida de confianza en un vínculo laboral no es objeto del término del contrato, por lo mismo que, para un despido se requiere de una causa justa relacionada a la conducta o capacidad para un procedimiento disciplinario. Concluyendo que, para un despido, el retiro de confianza no representa una causa establecida sobre la legislación vigente.

Valera y Carranza (2021), Cajamarca, estudiaron la vulneración del derecho a la intimidad en las personas. El estudio correspondió a un no experimental, donde se aplicó una encuesta a 15 especialistas. Además, los resultados expusieron que el 93.0% señaló que en la actualidad prevalece una vulneración al derecho en mención bajo diversos ámbitos (familiar, laboral), del mismo modo, el 93.0% sostuvo que el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la información también inciden en

la vulneración del derecho a la intimidad. Concluyendo que, actualmente este derecho viene siendo vulnerado, donde la información de las personas se pone en acceso sin previo consentimiento.

### **2.1.3. Antecedentes a nivel local**

Coayla (2021) Moquegua, buscó analizar los criterios en los procesos de despido en sentencias emitidas. El estudio fue descriptivo y explicativo, donde la muestra quedó representada por las fuentes documentales, mientras que la técnica desarrollada fue el análisis documental. Además, los resultados expusieron que las sentencias evaluadas frente a los despidos arbitrarios emitieron la indemnización por lucro cesante. Asimismo, se identificó que los criterios empleados por los Magistrados en ocasiones producen vulneración al principio de predictibilidad. Concluyendo que, las sentencias observadas presentan criterios disímiles que conduce que los jueces tomen indistintamente sus juicios.

## **2.2. Bases filosóficas**

En cuanto a las teorías que contribuyen a fundamentar o respaldar a las variables de estudio, tenemos a Sphären theorie o también conocida como la teoría de los círculos concéntricos, la cual fue desarrollada por Hubman, donde se refiere que existen tres esferas en términos de intimidad de un individuo, donde el primero corresponde a Privatsphäre, el mismo que integra la esfera privada, refiriéndose a la defensa de la persona frente a la sociedad, es decir, se centra principalmente en los comportamientos que la persona no busca que sean de dominio público. Mientras que, Vertravensphäre, corresponde a la confidencialidad, donde abarca los hechos donde un individuo hace partícipe a otros de ciertas acciones. Finalmente, Gehimsphäre, es la esfera denominada secreto, la cual se centra en aquellos datos inaccesibles a terceras personas (Lozano y Rojas, 2020).

Por consiguiente, la teoría expuesta revela que la intimidad de una persona está en función de círculos de privacidad, encontrándose representados por espacios que son desarrollados bajo tres niveles, los mismos que permiten llevar a cabo una diferencia sobre lo privado e íntimo, donde lo privado.

Por otro lado, se encuentra la teoría expuesta por William Prosser, referida al derecho a la intimidad, donde revela que la intimidad abarca cuatro aspectos, siendo el primero la intrusión a los asuntos privados e intimidad de la vida de una persona, el segundo, se relaciona con la exposición de aspectos de la vida y asuntos netamente privados de la persona, además, el tercer se relación con la exposición de hechos que dañan la reputación social de una persona y finalmente el cuarto aspecto responde a la privación del nombre o persona. Igualmente, la teoría en mención revela que la intimidad de todo individuo se asocia con el conjunto de actividades que se caracterizan por llevarse a cabo de manera privada sin que sean conocidas por terceras personas y que se realizan sin perjudicar los derechos de otros (Novoa, 2021).

Asimismo, se encuentra la teoría contractualista, sustenta que el conjunto de facultades que goza todo empleador se limita y derivan del contrato, donde estas deben ser debidamente reconocidas por la ley, así como por los convenios y contrato individual, de tal forma que, el colaborador reconoce y acepta formar parte de la empresa, bajo las condiciones estipuladas en un contrato laboral. En otras palabras, esta teoría conceptualiza el ejercicio del poder de dirección en función a la autonomía de voluntad que ostenta cada una de las partes involucradas. De igual manera, esta teoría también enfatiza en el hecho de que a consecuencia de un contrato laboral surge la necesidad de garantizar el respeto a los derechos fundamentales de las personas (Torres, 2022).

No obstante, en función a los despidos laborales, también es posible hacer mención de la teoría institucionalista, la cual afirma que existe un poder de dirección en toda organización, donde el empresario tiene el poder de determinar un vínculo de superioridad con el colaborador (Cavero, 2019).

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Derecho a la intimidad**

La intimidad se encuentra vinculada con el derecho que ostenta todo individuo de decidir respecto a la transmisión de sus pensamientos, emociones, así como sentimientos que le corresponden. De modo que, corresponde al espacio de

privacidad personal que tiene cada persona en diferentes ámbitos (familiar, laboral, amical), y debe ser salvaguardado como tal (Kritzman, 2021).

Es así que el derecho a la intimidad es conceptualizado como un derecho subjetivo y también de defensa que pretende mantener de forma reservada la vida de cualquier individuo y que este sea el único capaz de tener plena disposición sobre la misma. De igual manera, representa la concreción de un fundamento que es establecido para la adecuada convivencia social en cuanto engloba la dignidad humana, así como la protección de los derechos inherentes a toda persona y para efectos del libre desarrollo de su personalidad (Pérez, 2021).

Además, se considera que el derecho a la intimidad corresponde a un derecho fundamental, en cuanto es esencial para que toda persona desarrolle tanto su identidad como personalidad de manera libre sin intromisión de terceros. En cuanto a las normativas, tanto la Carta Magna de la Constitución Política Peruana, mediante el art. 7°, así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, respaldan y se expresan sobre el derecho a la intimidad, quedando plasmada mediante documentos relevantes (Quiliche, 2018).

Dentro del contexto laboral, el derecho en mención ha generado diversas controversias entre los profesionales del derecho, así como por los colaboradores en diversos centros de trabajo, donde por un lado se consideran que en ocasiones se dan intervenciones injustas, donde los empleadores observan, interceptan o hacen uso arbitrario de los correos electrónicos para monitorear y/o fiscalizar las funciones de los trabajadores, llegando a afectar el derecho a la intimidad de estos (Patón, 2021).

Sin embargo, dentro del marco de todo vínculo laboral, cabe destacar que, los trabajadores gozan de protección tanto legal como constitucional, ante ello, surge la sentencia N° 1058-2004-AA/TC, la misma que fue emitida por el Tribunal Constitucional, en donde se expone las herramientas informáticas de todo colaborador para fines laborales, pueden llegar a ser tomadas en cuenta bajo el control de la empresa o en caso el trabajador le asiste una debida protección legal, resolviendo el caso a favor respecto a los derechos fundamentales del colaborador, los mismos que son reconocidos en la Constitución (García, 2020).

De igual manera, el art. 23° señalado en la Constitución Política del Perú precisa que el principio de la eficacia respecto a los derechos fundamentales dentro del contexto laboral garantiza que ningún vínculo laboral puede llegar a limitar o afectar los derechos constitucionales, así como tampoco puede desconocer o llegar a rebajar la dignidad de ningún colaborador (Angulo, 2018).

#### **2.3.1.1. Intimidad personal**

Respecto a la intimidad personal, mediante el art. 2 de la Constitución, revela que todo individuo goza del derecho a la intimidad personal, el mismo que brinda garantías en cuanto a la protección de la esfera privada desde una dimensión como sujeto individual. Por ello, se considera que toda persona goza de libertad de llevar a cabo actos que estime como convenientes, contando con el derecho de impedir intrusiones o invasión sobre su derecho individual (Corpus, 2020).

De igual manera, este derecho considera que todo individuo está facultado de llegar a excluir cualquier intento de una tercera persona a acceder a aquello que este quiere que se mantenga fuera del conocimiento de terceros. Además, también se refiere a la facultad de mantener un control de los actos o acontecimientos íntimos que se pueden convertir en objeto de conocimiento de otras personas (Álvarez, 2009).

Por consiguiente, la intimidad personal excluye del conocimiento público aquellos temas o actos que incumben personalmente, englobando la información personal, asuntos económicos, así como laborales u otros. El derecho en mención figura como un tipo de derecho subjetivo, como consecuencia de la reserva o privacidad del espacio de una persona y del libre desarrollo de su personalidad, no obstante, al no ser un derecho absoluto, se encuentra limitado, donde dicha limitación se encuentra en el ejercicio de la protección de otros derechos fundamentales (Patón, 2021).

#### **2.3.1.2. Intimidad pública**

En lo que compete a la intimidad pública, esta se encuentra conceptualizada por aquel derecho que le incumbe a quienes tienen notoriedad o llevan a cabo actividades dentro de un ámbito social. No obstante, se encuentra vinculada con la

intimidad personal, por lo mismo que se centra en brindar garantías de protección sobre la inadecuada exposición o uso de su información o vida del colaborador por parte de terceras personas (Poquet, 2019).

Por otro lado, se considera que la intimidad pública busca que las personas no pierdan el derecho a la intimidad, de modo que, en la práctica del derecho de la libertad de expresión pueda desarrollarse adecuadamente sin limitar el contexto de su vida privada. Cabe resaltar que, el derecho a la intimidad se encuentra estipulado y respaldado en la Constitución en el art. 2° donde se señala que todo individuo tiene derecho a que el uso de servicios informáticos o computarizados tanto públicos como privados, no revelen información que vulnere su intimidad (Quirós, 2018).

Asimismo, no se puede dejar de lado el hecho de que el derecho en mención se encuentra ligado a otros como a la no exteriorización de las ideas como parte de la propia libertad de expresión, además, se asocia con la libertad de pensamiento, privacidad informática, a la no participación de la vida colectiva, inviolabilidad de comunicaciones privadas, entre otros (Kritzman, 2021).

### **2.3.2. Despido del trabajador**

El despido es conceptualizado como aquella finalización o extinción unilateral de un empleador respecto a un vínculo contractual con su colaborador, es decir, corresponde a aquella irrupción de un contrato laboral entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, para efectos de esta acción, el empleador debe ostentar un motivo que se encuentre debidamente justificado (Poquet, 2019).

Asimismo, entre las particularidades de un despido laboral, se encuentra el hecho de ser receptivo, en cuanto para su efectividad el trabajador debe ser consciente respecto a dicha decisión, además, debe ser extintivo, por lo mismo que conduce a la culminación del vínculo laboral. Finalmente, debe ser unilateral, en cuanto si el empleador no considera la posición del trabajador, éste únicamente debe aceptar o caso contrario impugnar el despido (Kövé et al., 2021).

Por otro lado, cabe mencionar que el despido del trabajador, dentro de la legislación peruana es posible encontrar diversidad de tipología del mismo, entre

estos los amparados por la ley, los arbitrarios, así como los despidos incausados, nulos e incluso los fraudulentos, donde cada uno de estos presentan sus propias particularidades y causas que conducen a los mismos (Reátegui, 2022).

#### **2.3.2.1. Despido Nulo**

Referente a los despidos nulos, corresponde no a un tipo de despido en sí, caso contrario exponen posibles efectos ante un cese involuntario de un trabajador. En otras palabras, se considera un despido nulo aquel en el que el empleador incurre en una ilegalidad al momento de finalizar el contrato laboral de un colaborador, donde la causa no corresponde a un motivo para efectos de un despido legal (Iturrizaga, 2021).

Por otro lado, el despido nulo es considerado como tal, al momento de atentar ante los derechos fundamentales, así como al vulnerar las libertades públicas del colaborador. Entre las principales causas, es posible considerar un despido nulo cuando los trabajadores reclaman sus derechos, además, cuando es aplicado para trabajadoras en estado de gestación, trabajadoras con jornadas reducidas para el cuidado de hijos menores, así como para aquellos despidos generados en las etapas de suspensión recogidas por el Estatuto, entre otras causales (Campos, 2019).

De igual manera, se considera que, entre las principales consecuencias derivadas por un despido nulo, estas pueden ser la reincorporación del colaborador bajo las mismas condiciones de trabajo antes del despido, mientras que, en algunos casos el empleador debe incurrir en una indemnización, donde ello sea el resultado de haber generado perjuicios en el trabajador. Igualmente, este tipo de despido puede generar el abono de salarios producto de tramitación, donde el pago es adjudicado al empleador (Saldaña, 2022).

En el Perú, el despido nulo se encuentra señalado en el art. 29 del TUO correspondiente al D.L. 728, donde las leyes garantizan el amparo de todo colaborador que esté bajo las causales que integran dicho artículo, donde estas leyes protegen a los colaboradores afiliados a sindicatos, así como a las gestantes, etc. Asimismo, el Dec. Leg. 728 revela que el remedio frente a este tipo de despido es la reposición o caso contrario la indemnización al afectado (Oruna y Piña, 2022).



### **2.3.2.2. Despido incausado**

El despido incausado es conceptualizado como aquel tipo de despido que no ostenta una causa determinada que permita determinar la culminación independiente que efectúa el empleador. En otras palabras, surge cuando el trabajador es notificado de manera escrita o verbal respecto al despido, sin que se le menciona la causal referida a su conducta o laboral que evidencie (Iturrizaga, 2021).

Por consiguiente, este tipo de despido representa aquel término del vínculo laboral que no ostenta una causa que permita fundamentarla, por ende, se considera que este no cumple con los parámetros o criterios para un despido por causa justa y que lo ampare la ley, infringiendo las normas establecidas. De modo que, según el D. L. 728 mediante su art. 34°, señala que ante un despido arbitrario surge una indemnización, representando esta la única reparación (Reynoso, 2020).

Asimismo, el decreto en mención señala que ante un despido incausado no se prevé la posibilidad de una reincorporación del colaborador. Mientras que, dentro del marco normativo internacional, un despido incausado no expone las causas justificadas para la culminación de un contrato, por lo cual se considera que en efecto ello llega a poner en condición de vulneración los derechos de todo trabajador (Ccoyori y Guillen, 2021).

### **2.3.2.3. Despido fraudulento**

El despido fraudulento es conceptualizado como la astucia maliciosa de un empleador, donde éste la aplica en la búsqueda de un beneficio propio, sin llegar a medir el perjuicio que le genera al colaborador. Desde otra perspectiva, este despido corresponde a la construcción de una falta al colaborador, acompañado por la malicia, así como engaño, donde se le imputan hechos inexistentes (Kövé et al., 2021).

Por otro lado, se vincula este despido a la culminación de un contrato laboral, el cual se ha originado a través de la construcción de pruebas o notorias falsedades, vulnerando el principio de legalidad. Frente a ello, el Tribunal Constitucional revela que este despido deriva de un ánimo perverso y de forma

contraria con la rectitud sobre el vínculo laboral, donde se le adjudica a un trabajador una falta no prevista en el ámbito legal, perjudicando el principio de tipicidad (Oruna y Piña, 2022).

En tal sentido, la principal particularidad de este despido incumbe a la vulneración o afectación sobre el principio de tipicidad. Asimismo, se amplió su concepción a la jurisprudencia doctrinaria de la Corte Suprema, asociándolo con la protección frente a otros derechos fundamentales (Reátegui, 2022).

#### **2.4. Marco conceptual**

**Derechos fundamentales:** conjunto de derechos reconocidos con elevado grado de protección, siendo identificados y garantizados por la constitución (Reynoso, 2020).

**Despido arbitrario:** aquel despido que no expresa las causas, conduciendo al pago de una indemnización como reparación al daño causado al trabajador (Ccoyori y Guillen, 2021).

**Despido fraudulento:** acción maliciosa por parte del empleador y que produce afectación al colaborador (Campos, 2019).

**Despido incausado:** aquel tipo de despido donde no se expresan las razones o causas que conducen a la decisión del empleador para la culminación del contrato laboral (Oruna y Piña, 2022).

Despido laboral: culminación unilateral de un empleador respecto a su vínculo laboral con su trabajador (Reátegui, 2022).

**Despido nulo:** aquel despido que vulnera los derechos fundamentales, así como la libertad pública de un colaborador o aquel que resulta un despido discriminatorio (Campos, 2019).

**Indemnización:** compensación brindada a una persona producto de haberle generado un daño (Kritzman, 2021).

**Principio de tipicidad:** principio legal que representa la proyección en materia de sanciones o infracciones del principio de derecho penal, considerando

como infracción aquellas acciones con cierto grado de negligencia (Iturrizaga, 2021).

**Relación laboral:** conexión o vínculo entre el empleador y sus colaboradores dentro de un marco normativo (Kövéer et al., 2021).

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Según el criterio de Hernández y Mendoza (2018), las investigaciones básicas valoran a los fenómenos que son objeto de estudio, para su caracterización e incremento de los conocimientos referidos a estos. Por ello, el estudio fue básico, donde el investigador mediante la evaluación de las variables contribuyó a llenar los vacíos de conocimientos y en la ampliación de las nociones que se tienen sobre las mismas.

#### **3.2. Diseño de investigación**

##### **No experimental**

Además, Hernández y Mendoza (2018) exponen que las investigaciones no experimentales se centran en brindar garantías de la no alteración de la realidad exteriorizada por los elementos de estudio. Por ello, la investigación respondió a un diseño no experimental, en vista de que el autor no efectuó cambios referidos al contexto real del comportamiento de las variables.

##### **Correlacional**

Hernández y Mendoza (2018) revelan que el estudio correlacional observa el comportamiento colectivo de los fenómenos de inspección. Por consiguiente, la presente investigación incumbió a un estudio correlacional, en cuanto el autor examinó sobre la interacción de las variables.

## **Transversal**

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) afirman que los estudios transversales se centran en la recolección de datos llegando a aplicar los instrumentos por única vez. Por ende, el presente estudio correspondió a un transversal, debido a que el instrumento para efectos de la recolección de datos fue desarrollado en una única vez.

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) exponen que la población incumbe al número de individuos que ofrecen información que favorece el desarrollo de la investigación. De modo que, la población fue representada por 26 colaboradores de la empresa en estudio, asimismo, se tuvo la participación de 3 expertos conocedores del tema de inspección.

#### **Muestra**

Referente a la muestra, Hernández y Mendoza (2018) indican que la no probabilística no requiere de un cálculo estadístico para llegar a su determinación, en cuanto toma en cuenta la misma cantidad de personas que conforman a la población. Por ello, el elemento muestral fueron los 26 colaboradores de la empresa en estudio, así como los 3 expertos, los mismos que pudieron haber sido abogados, jueces o fiscales (Anexo 6).

#### **Muestreo**

Referente al muestreo, Hernández y Mendoza (2018) afirman que el intencional se asocia con aquel procedimiento para la selección de participantes de los instrumentos de la investigación, donde el autor de esta expone criterios para el mismo fin. De modo que, se mantuvo un muestreo intencional, donde el investigador tomó en consideración los siguientes criterios:

### **Criterios de inclusión**

Colaboradores de la empresa Labores y Servicios Múltiples Láser S.R.LTDA, Moquegua.

Expertos con conocimientos en la aplicación de leyes frente a los despidos.

### **Criterios de exclusión**

Colaboradores sin interés de participar del estudio.

Expertos que no tengan intención de participar de la investigación.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Según Hernández y Mendoza (2018) la encuesta, así como la entrevista son mecanismos empleados y desarrollados por los investigadores, teniendo como propósito el reunir información que aporte en la valoración de los elementos de estudio, caracterizándose estas herramientas por la exposición de una serie de preguntas.

### **Instrumentos**

A partir de lo revelado por Hernández y Mendoza (2018) la guía de entrevista se centra en la presentación de preguntas abiertas, las cuales otorgan la facultad al entrevistado de expresar su criterio respecto a un tema abordado. Mientras que, el cuestionario exhibe una serie de preguntas que ayudan a recolectar la percepción del elemento muestral referente las variables de inspección.

De tal forma que, la guía de entrevista fue un complemento para otorgar un mayor sustento en cuanto a la correlación de los elementos valorados, por ello, estuvo dirigida a los expertos que fueron señalados en el apartado del elemento muestral de la investigación, además, contó con la exposición de seis interrogantes que respondieron a cada objetivo expuesto.

Mientras que, el cuestionario permitió valorar a cada variable, donde para la variable “Derecho a la intimidad” se contó con la presentación de 10 interrogantes, siendo estas divididas en cinco por cada dimensión, mientras que, para la inspección

de la variable “Despido del trabajador” se tuvieron un total de 15 interrogantes, siendo distribuidas en cinco por cada dimensión, cabe destacar que, para efectos de la valoración de las variables se aplicó la escala tipo Likert.

### **Validación**

Hernández y Mendoza (2018) lo señalan como el medio que establece la valoración de la calidad de una determinada realidad de estudio, en cuanto al uso de instrumentos de recojo de datos que puedan mantener sustento, para el presente caso se ha tomado como sustento a la ficha técnica de instrumento (Anexo 5).

### **Confiabilidad**

Hernández y Mendoza (2018), lo exponen como aquel medio estadístico que espera considerar la valoración del grado de confianza en un instrumento de recojo de información.

**Tabla 2**

*Confiabilidad por alfa de Cronbach*

<b>Variable</b>	<b>Valor</b>	<b>Condición</b>
Variable 1	0.824	
Variable 1	0.920	Confiable
Ambas variables	0.869	

*Nota:* Procesado en Excel

En consecuencia, de que el valor de alfa de Cronbach fue superior a 0.70, se ha demostrado la evidencia de confianza alcanzada entre los elementos de análisis.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En lo que atañe al procesamiento de los datos, se tuvo la estadística inferencial, donde a través del empleo de los coeficientes de correlación, se pudo valorar el comportamiento en conjunto de las variables, permitiendo corroborar o rechazar la hipótesis de la investigación. Además, mediante la estadística descriptiva se llegó a caracterizar a las variables, donde los resultados quedaron expuestos por medio de las tablas de frecuencia, así como con la presentación de los gráficos que plasmen los porcentajes conseguidos. De igual manera, ello fue

respaldado con el Alfa de Cronbach que avaló la fiabilidad de la base de datos, siendo todo ello procesado por el programa SPSS V26.00 y Excel.



## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados por variables

**Tabla 3**

*Análisis de la variable “Derecho a la intimidad”*

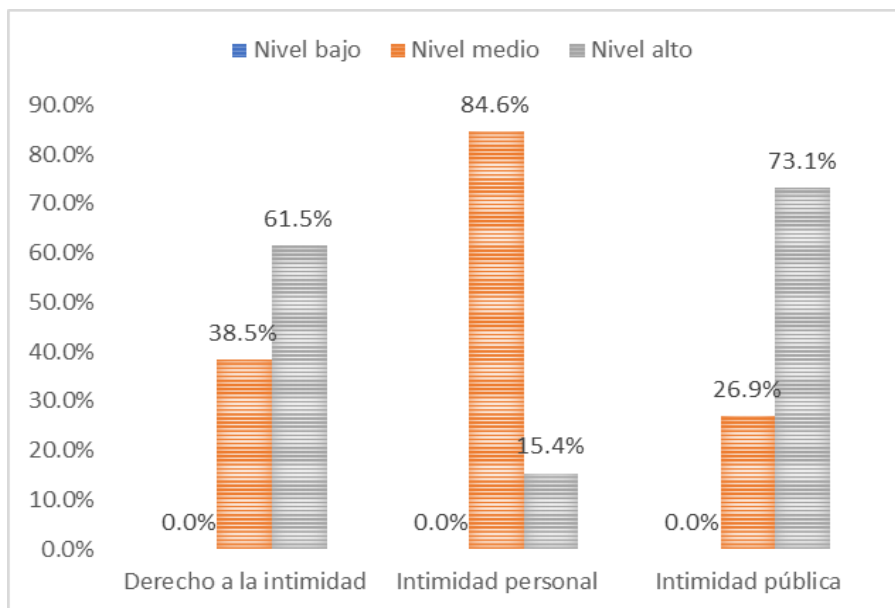
	Derecho a la intimidad		Intimidad personal		Intimidad pública	
	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nivel medio	10	38,5	22	84,6	7	26,9
Nivel alto	16	61,5	4	15,4	19	73,1
Total	26	100,0	26	100,0	26	100,0

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la información obtenida, la muestra de análisis ha manifestado que el derecho a la intimidad dentro de la entidad en estudio se ha encontrado en un nivel de respeto elevado con una representación del 61.50%, ello ha sido consecuencia de haber contado con un coherente respecto a la intimidad personal en representación del 84.60% en el nivel medio y un nivel alto en referencia con la intimidad pública del colaborador.

**Figura 1**

*Análisis de la variable “Derecho a la intimidad”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

En base al comportamiento manifestado anteriormente, se ha podido delimitar el hecho de que el derecho a la intimidad dentro del ámbito de estudio ha sido respetado, en donde a pesar de ello, se han encontrado puntos de mejora en referencia con la intimidad personal y la intimidad pública, principalmente por la imagen que la empresa desea representar dentro de un marco social y laboral, en donde no se puede dejar de lado el hecho de contar con una reputación y un honor, respetado en todo momento dentro del ámbito organizacional.

**Tabla 4**

*Análisis de la variable “Despido del trabajador”*

	Despido del trabajador		Despido nulo		Despido incausado		Despido fraudulento	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nivel medio	10	38,5	7	26,9	9	34,6	11	42,3
Nivel alto	16	61,5	19	73,1	17	65,4	15	57,7
Total	26	100,0	26	100,0	26	100,0	26	100,0

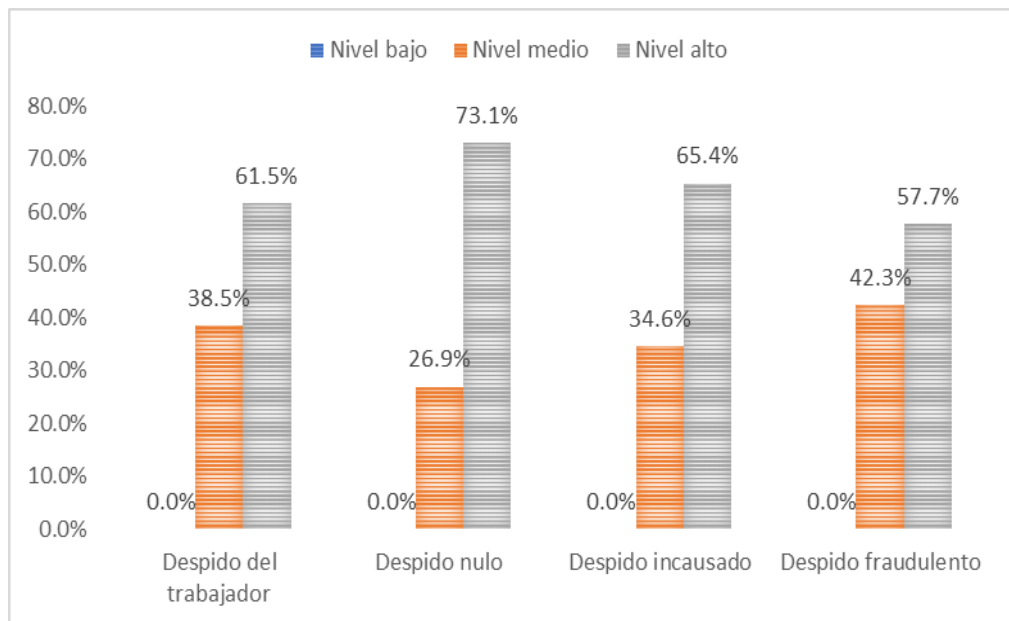
*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la prevalencia de la perspectiva que se llega a tener con el despido del trabajador, el 61.50% de los colaboradores han manifestado que la

entidad ha respetado en un nivel alto, en donde se puede manifestar que ello ha sido consecuencia del respeto que se ha mantenido en cuanto al despido nulo, manteniendo un nivel alto del 73.10% y un nivel alto en el despido incausado y el despido fraudulento, con representaciones del 65.40% y del 57.70%.

**Figura 2**

*Análisis de la variable “Despido del trabajador”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la variable de análisis, ello se ha podido explicar por la consigna que la entidad tiende por respetar de manera integral al colaborador, principalmente por el conocimiento que se llega a tener de manera legal para la empresa, de prevalecer en este tipo de despidos; así como, con el hecho de que a pesar de que haya habido evidencias de la prevalencia de cualquiera de estos tipos, la entidad ha llegado a coordinar de manera efectiva con el colaborador involucrado, con la finalidad de que no se pueda afectar su condición de trabajo o estabilidad laboral; así como, ofrecer explicaciones y justificar de manera lógica los despidos que se han desarrollado dentro de la organización.

#### **4.2. Contrastación de hipótesis**

##### **Prueba de normalidad**

**Tabla 5***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Derecho a la intimidad	,157	26	0,000	,947	26	0,000
Intimidad personal	,178	26	0,000	,931	26	0,000
Intimidad pública	,165	26	0,000	,929	26	0,000
Despido del trabajador	,190	26	0,000	,896	26	0,000
Despido Nulo	,133	26	0,000	,928	26	0,000
Despido Incausado	,187	26	0,000	,886	26	0,000
Despido fraudulento	,150	26	0,000	,925	26	0,000

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Como consecuencia de que la muestra fue inferior a 50, se ha mantenido la lectura del Shapiro Wilk, en donde una sigma inferior a 0.050 demostró la posibilidad de contar con el empleo del Rho de Spearman, ante el comportamiento no paramétrico.

**Prueba de correlación****Objetivo general****Tabla 6***Correlación entre variable “Derecho a la intimidad” y variable “Despido del trabajador”*

		Derecho a la intimidad	Despido del trabajador
Derecho a la intimidad	Correlación	1	,503**
	Sigma		,009
	N	26	26
Despido del trabajador	Correlación	,503**	1
	Sigma	,009	
	N	26	26

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Al demostrar una sigma inferior a 0.050, se ha expuesto un comportamiento relacional entre los elementos analizados, en donde se ha contado con un valor de relación positiva de 0.503 (relación media).

**Análisis de la guía de entrevista**

En la legislación laboral peruana actual, el derecho a la intimidad del trabajador está protegido constitucionalmente, siendo esta una de las principales herramientas para la prevención y amparo de la figura del trabajador. La normativa

actual contiene las leyes necesarias para garantizar la protección a los colaboradores y su espacio jurídico, como por ejemplo los decretos legislativos 726 y 728, los cuales permiten la protección del derecho a la intimidad frente al despido del trabajador, dándole la oportunidad de ejercer sus derechos de forma segura y sin represalias.

### Objetivo específico 1

**Tabla 7**

*Correlación entre dimensión “Intimidad personal” y variable “Despido del trabajador”*

		Intimidad personal	Despido del trabajador
Intimidad personal	Correlación	1	,453**
	Sigma		,020
	N	26	26
Despido del trabajador	Correlación	,453**	1
	Sigma	,020	
	N	26	26

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Al demostrar una sigma inferior a 0.050, se ha expuesto un comportamiento relacional entre los elementos analizados, en donde se ha contado con un valor de relación positiva de 0.453 (relación media).

### Análisis de la guía de entrevista

En la legislación laboral peruana, la protección hacia el trabajador, frente a un despido que atente contra su derecho a la intimidad personal, se da de forma indirecta, siendo la violación de este derecho una de las causas de un despido nulo, como lo establece la doctrina y la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional. Aunque la legislación laboral peruana existente asegura al trabajador la posibilidad de acudir a la vía procesal en casos de despido nulo, la aplicación de este a veces es subjetiva, presentándose, en algunos casos, con una sanción de hasta un mes de suspensión sin goce de haber sin abrogar el cargo del empleador que cometió el hecho.

## Objetivo específico 2

**Tabla 8**

*Correlación entre dimensión “Intimidad pública” y variable “Despido del trabajador”*

		Intimidad pública	Despido del trabajador
Intimidad pública	Correlación	1	,565**
	Sigma		,003
	N	26	26
Despido del trabajador	Correlación	,565**	1
	Sigma	,003	
	N	26	26

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Al demostrar una sigma inferior a 0.050, se ha expuesto un comportamiento relacional entre los elementos analizados, en donde se ha contado con un valor de relación positiva de 0.565 (relación considerable).

### **Análisis de la guía de entrevista**

En la legislación laboral peruana actual, el derecho a la intimidad de los trabajadores viene siendo reglamentado con mayor intensidad, pues se requiere de un equilibrio entre los límites aceptables y la necesidad de que el empleador tenga acceso a cierta información consignada por el contrato laboral. Sin embargo, la vulneración de este derecho por parte del empleador no otorga ningún tipo de facultad para sancionar al trabajador con el despido, sino al contrario, invocará su nulidad. Por lo tanto, para preservar este derecho, es necesario que tanto la empresa como el trabajador conozcan el alcance, regulaciones y límites de la intimidad dentro de la legislación vigente.

### **4.3. Discusión de resultados**

En el **objetivo general**, los resultados reflejaron que hubo una relación significativa entre el derecho a la intimidad frente al despido del trabajador en cuanto preponderó una sigma menor a 0.050, igualmente, los resultados revelaron que prevaleció una correlación positiva media entre las variables, donde el coeficiente fue de 0.503. De igual manera, los expertos revelaron que el derecho en

mención se encuentra garantizado constitucionalmente, convirtiéndose en un mecanismo de amparo para los colaboradores. Por su parte, Cambizaca (2021) mencionó que el 50.0% de colaboradores desconocía sobre su derecho a la intimidad, no obstante, mencionaron que ciertas facultades y acciones tomadas por parte del empleador ponen en vulneración su intimidad y la dignidad del mismo personal. Mientras que, Izquierdo (2020) indicó que determinadas acciones que son actualmente tomadas por parte del empleador, como la utilización de sistemas de vigilancia, han producido controversias dentro del ámbito empresarial en cuanto los colaboradores perciben que existe cierto grado de afectación a su derecho a la intimidad, mientras que, desde la perspectiva del empleador significa un motivo para un despido. Por ende, lo revelado previamente evidencia una semejanza en cuanto se evidencia que el derecho a la intimidad tiende a vincularse con el despido del colaborador, sin embargo, se resalta la necesidad de establecer normativas más severas que garanticen tanto su respeto como cumplimiento del derecho mencionado. Asimismo, Kritzman (2021) sostiene que el derecho a la intimidad es representado por el espacio o privacidad del cual goza cada individuo en diversos ámbitos ya sea familiar, laboral e incluso amical. Además, Poquet (2019) sostiene que el despido del trabajador incumbe a la finalización unilateral de un empleador con el vínculo contractual de su trabajador.

Respecto al **objetivo específico 1**, los resultados corroboraron la existencia de una relación significativa entre la intimidad personal frente al despido del trabajador en cuanto se alcanzó una sigma menor a 0.050, asimismo, se determinó la existencia de una correlación positiva media por lo mismo que se contó con un valor de correlación de 0.453. Igualmente, los expertos manifestaron que la protección al colaborador ante un despido que atenta su derecho a la intimidad se genera de forma indirecta, de tal forma que la afectación al derecho en mención corresponde a un despido nulo de acuerdo con la constitución. Frente a ello, Vergara (2021) menciona que el derecho a la intimidad tiende a ser vulnerado y percibido de esa manera por los colaboradores, en la medida en la que el empleador no informa a su personal respecto al uso de dispositivos digitales o sistemas de seguridad dentro del ámbito laboral. Asimismo, García (2020) reveló que el 80.0% de trabajadores evaluados en su estudio demostraron su desacuerdo en cuanto a la

revisión de los correos en el ámbito laboral en cuanto percibieron que esto no solo conduce a la afectación del derecho a la intimidad personal de estos, sino que desde la perspectiva del empleador representa una herramienta para un posible despido del personal. Por consiguiente, se ha corroborado la similitud en lo manifestado de forma anticipada, en cuanto se evidenció que la afectación frente al derecho a la intimidad personal tiende a ser consignado como un despido nulo, por la misma afectación en la que se ve envuelto el trabajador, de tal forma que, dentro del ámbito laboral existe la necesidad de leyes o normativas que otorguen óptimas garantías al colaborador al percibir una afectación por parte de su empleador. Frente a ello, Corpus (2020) señaló que la intimidad personal corresponde a un derecho de cada individuo, el cual le faculta el efectuar actos que estime como conveniente para sí mismo, garantizando el impedimento de invasión de terceros respecto a su derecho individual.

En cuanto al **objetivo específico 2**, los resultados afirmaron que prevaleció una relación significativa entre la intimidad pública frente al despido del trabajador, como consecuencia de haber contado con una sigma menor a 0.003, así como una correlación positiva y considerable por lo mismo que se obtuvo un coeficiente de 0.565. Además, los expertos sostuvieron que el derecho mencionado continúa siendo reglamentado, no obstante, aún se requiere de un equilibrio entre los límites y la necesidad de que el empleador y empleado tengan acceso a la información consignada en el contrato laboral. Al respecto, Quiliche (2018) reveló que el 44.9% de colaboradores evaluados en su investigación percibieron que actualmente el derecho a la intimidad de estos tiende a ser afectado debido al aumento desmedido de la utilización de los medios sociales y dispositivos electrónicos en el ámbito laboral, representando así una afectación al derecho constitucional de las personas. Igualmente, Torres (2022) expuso que el 61.3% de colaboradores manifestaron que la constitución requiere establecer sanciones oportunas frente a quienes vulneran el derecho en mención de cualquier individuo, mientras que, el 57.1% consideró importante la modificación del código civil y penal para garantizar mayor justicia en quienes afectan el derecho de dignidad e intimidad de los individuos. De modo que, se evidencia la concordancia sobre lo expuesto, como consecuencia de que se demostró que la intimidad pública demanda de una regulación en la Constitución



en miras de brindar las garantías necesarias en su cumplimiento y respeto del derecho en mención. Frente a ello, Quirós (2018) manifiesta que la intimidad pública implica la práctica en cuanto al derecho de la libertad de expresión de los individuos, permitiéndoles desarrollarse sin limitar el contexto de su vida privada.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

Se concluyó que, existió una relación significativa entre el derecho a la intimidad frente al despido del trabajador por lo mismo que se alcanzó una sigma de 0.009, mientras que el coeficiente de 0.503 corroboró la prevalencia de la correlación positiva media entre las variables.

Se concluyó que, la intimidad personal demostró una relación significativa frente al despido del trabajador como consecuencia de haber contado con una sigma de 0.020, además, con un coeficiente de 0.453 se demostró la incidencia de una correlación positiva y media sobre los elementos.

Se concluyó que, la intimidad pública demostró una relación significativa frente al despido del trabajador por lo mismo que se contó con una sigma de 0.003, igualmente, se corroboró que con un coeficiente de 0.565 prevaleció una correlación positiva y considerable entre los elementos.

## **5.2. Recomendaciones**

Se recomienda a los legisladores peruanos, el desarrollo o reforzar las normativas con la finalidad de otorgar mayores garantías en cuanto al respeto y el cumplimiento del derecho a la intimidad dentro del ámbito laboral, en beneficio de los colaboradores.

Asimismo, se recomienda a las autoridades correspondientes profundizar en las sanciones sobre aquellos empleadores que vulneran el derecho a la intimidad de sus subordinados con el propósito de prevenir la incidencia de estos actos que representan una gran afectación de un derecho que debe gozar todo individuo en diversos ámbitos de su vida.

Se recomienda a los empleadores mejorar las condiciones ofrecidas a los colaboradores para mayor conformidad de estos y evitar la pérdida de talento requerido en la empresa, previniendo acciones que vulneren sus derechos como el acceso a correos electrónicos laborales, uso de sistemas de vigilancia sin un debido consentimiento por estos.

## BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, A. (2009). La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales. *Revista Andaluza de Trabajo y Binestar Social*, 51(2), 10–11.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464154>
- Angulo, R. (2018). *Derechos fundamentales de la persona en la relación de trabajo* [Universidad Autónoma San Francisco].  
<https://repositorio.uasf.edu.pe/handle/20.500.14179/131>
- Atuncar, I., & Arce, M. (2019). *El derecho al acceso de la información pública y la vulneración de los derechos fundamentales en la UGEL 01-2019* [Universidad Autónoma de Perú].  
[https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1237/Atuncar Avalos%2C Ivan Gustavo%3B Arce Martinez%2C Miriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1237/Atuncar%20Avalos%20Ivan%20Gustavo%3B%20Arce%20Martinez%20Miriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cambizaca, G. (2021). *Derecho a la intimidad de los trabajadores en los lugares de trabajo* [Universidad Regional Autónoma de los Andes].  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13991>
- Campos, H. (2019). Apuntes sobre la responsabilidad civil derivada de Despido Incausado O Fraudulento En El Sistema Peruano : La Retórica De Los Punitive Damages Y La Desnaturalización Del Lucro Cesante. *THEMIS Revista de Derecho*, 1(1), 203–218.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21987/21393>
- Cavero, S. (2019). *Las causas de despido disciplinario del ET : especial referencia al acoso discriminatorio* [UNIR La Universidad en Internet].  
[https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/9437/Cavero López%2C Santos Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/9437/Cavero%20López%20Santos%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ccama, M. (2021). *El delito contra datos informáticos personales en el derecho fundamental a la intimidad personal en la Corte Superior de Justicia de Puno 2020* [Universidad Privada San Carlos].  
[http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC S.A.C./116](http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./116)

- Ccoyori, J., & Guillen, S. (2021). *La indemnización como un mecanismo frente a los despidos arbitrarios generados en tiempos de COVID 19 – 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76657>
- Coayla, K. (2021). *Criterios disímiles para la deetrminación del QUANTUM INDEMNIZATORIO por lucro cesante en proceso de despido arbitrario que afectan el principio de predictibilidad, en las sentencias emitidas por la sala mixta de la corte superior de justicia de Moquegua*, [Universidad José Carlos Mariátegui]. [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1472/Karen\\_tesis\\_grad-acad\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1472/Karen_tesis_grad-acad_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Corpus, J. (2020). *La interceptación de las comunicaciones y su repercusión en el Derecho a la Intimidad de los Procesados, Distrito Judicial de Ventanilla 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41670>
- García, E. (2020). *Análisis del Derecho a la intimidad con relación al despido del trabajador en la Legislación laboral peruana actual* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61803/García\\_AEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61803/García_AEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Iturrizaga, M. (2021). *Informe para la sustentación de expedientes : Expediente N ° 1969-2016-0-0401-JR-CI-09 / Expediente N ° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657751/Iturrizaga\\_PM.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657751/Iturrizaga_PM.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Izquierdo, M. (2020). *El derecho a la intimidad y protección de datos del*

*trabajador en el ámbito laboral frente a la utilización de sistemas de vigilancia empresarial* [Univerisdad de Cuenca].  
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34667>

Kövér, Á., Antal, A., & Deák, I. (2021). Civil Society and COVID-19 in Hungary: The Complete Annexation of Civil Space. *Nonprofit Policy Forum*, 12(1), 93–126. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/npf-2020-0060/html>

Kritzman, T. (2021). Flattening the Curve, Constitutional Crisis and Immigrants' Rights Protections: The Case of Israel. *Frontiers in Political Science*, 2(1), 1–10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpos.2020.592150/full>

López, M., & Ramos, F. (2020). Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), 506–540.  
[https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/5075/4426](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5075/4426)

Lozano, J., & Rojas, R. (2020). *La publicidad registral y el derecho a la intimidad en el registro de personas naturales de Lima- 2018* [Universidad Autónoma de Perú].  
[https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1104/Lozano Angulo%2C Jhenifer Nicoll%3B Rojas Villanueva%2C Rosmery Thalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1104/Lozano%20Angulo%20Jhenifer%20Nicoll%3B%20Rojas%20Villanueva%20Rosmery%20Thalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Novoa, D. (2021). *Injusto penal de sistemas y datos informáticos en la transgresión del derecho a la intimidad en un juzgado unipersonal, 2022* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98503/Novoa\\_JDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98503/Novoa_JDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oruna, J., & Piña, K. (2022). *La vulneración de los principios laborales dentro de un proceso de despido fraudulento- casación laboral N° 3039-2018- Ancash* [Universidad Científica del Perú].  
[http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2117/ORUNA MONTE JUAN CARLOS Y PIÑA TORRES KATHERINE -](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2117/ORUNA_MONTE_JUAN_CARLOS_Y_PIÑA_TORRES_KATHERINE_-)

TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Patón, J. (2021). *Workers' right to privacy in the workplace* [Universidad de Almería]. <http://repositorio.ual.es/handle/10835/13182>
- Pérez, L. (2021). *El derecho a la intimidad como fundamento de la desconexión laboral en el escenario del trabajo en casa* [Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/6009>
- Poquet, R. (2019). Health Surveillance , Power of Business Management and Right To Intimacy of the Worker , a Conflict Triangle. *Revista Jurídica de Los Derewchos Sociales*, 10(2020), 382–405. [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/4550/3947](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4550/3947)
- Quiliche, J. (2018). *La afectación del derecho a la intimidad en el Distrito judicial de San Juan de Lurigancho- 2018* [Univerisdad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33164/Quiliche\\_EJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33164/Quiliche_EJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quirós, M. (2018). *El derecho a la intimidad y el derecho a la libertad de expresión en Panamericana Televisión, año 2014* [Universidad Alas Peruanas]. [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8643/Derecho a la intimidad\\_Derecho a la libertad de expresión\\_Panamericana televisión.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8643/Derecho a la intimidad_Derecho a la libertad de expresión_Panamericana televisión.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reátegui, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *Ius Vocatio*, 5(5), 31–45. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/view/608/831>
- Reynoso, R. (2020). *El despido y la libertad sindical del trabajador en Oficina Nacional de Procesos Electorales- Lima, año 2019* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54587/Reynoso\\_NR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54587/Reynoso_NR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saldaña, Y. (2022). *Modificación del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR de la LPCL especificando la vulneración de los derechos fundamentales*

- del trabajador de acuerdo a la constitución política del Perú* [Universidad Señor de Sipán].  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10031/Saldaña Condemarin Yonathan Rogerio Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10031/Saldaña%20Condemarin%20Yonathan%20Rogerio%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, J. (2022). *El derecho a la intimidad de la persona pública y el perjuicio moral, en la provincia de Huaral* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega].  
[http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6041/TESIS\\_TORRES GUERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6041/TESIS_TORRES%20GUERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres Vargas, D. P. (2022). *Límites a la imposición del despido sucesivo homólogo y posibilidad del control de validez por el juez cautelar* [Universidad Nacional de Cajamarca].  
[https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5233/Tesis Franklin Valdivia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5233/Tesis%20Franklin%20Valdivia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valera, A., & Carranza, M. (2021). *Vulneración del derecho a la intimidad en tiempo de pandemia COVID-19 en el año 2020* [Universidad Privada del Norte].  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29702/Carranza Camacho%2C Martha Pilar - Valera Romero%2C Ana María.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29702/Carranza%20Camacho%2C%20Martha%20Pilar%20-%20Valera%20Romero%2C%20Ana%20María.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vergara, A. (2021). *Las medidas contra la COVID-19 durante el estado de alarma y la afectación de algunos derechos fundamentales en el ámbito laboral* [Universidad de Valladolid].  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48216/TFG-N.1612.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zapata, D. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral N° 18450-2015* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1199>
- Zevallos, L. (2021). *Violación del derecho a la privacidad y apertura de ventanas colindantes en la ciudad de Puno, periodo 2020* [Universidad Privada San



Carlos]. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC S.A.C./226>