

## LEY QUE REGULA EL USO DE MEDIOS INFORMÁTICOS PARA LA COMUNICACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

### Artículo 1°.- Finalidad

La presente Ley regula el uso de medios informáticos para la comunicación en el centro de trabajo con la finalidad de:

- a) Garantizar su adecuada y eficiente utilización por parte de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública y privada;
- b) Establecer los límites y condiciones en el ejercicio de las facultades de control, fiscalización y sanción sobre dichos medios por parte del empleador, al amparo del poder de dirección;
- c) Cautelar los derechos constitucionales de intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador; y,
- d) Prevenir conflictos laborales.

### Artículo 2°.- Medio informático para la comunicación en el Centro de Trabajo

Se entiende por medio informático para la comunicación en el centro de trabajo, a los instrumentos o herramientas de comunicación provistas por el empleador a sus trabajadores, mediante los cuales se le brindan facilidades técnicas orientadas a coadyuvar al eficiente desempeño de sus labores; entre los que se encuentran el acceso a los servicios de:

- a) Internet: para la búsqueda de información,
- b) Intranet: para compartir información en la red de computadoras de la entidad o empresa,
- c) Extranet: para compartir información entre las computadoras de la red interna de la entidad o empresa con aquellas que están fuera de ella y que puedan pertenecer a otras redes,
- d) Correo Electrónico: para las comunicaciones entre usuarios de la entidad o empresa, clientes o usuarios externos;
- e) Redes sociales: para compartir información o establecer contacto con clientes o usuarios a través de redes de acceso público gratuito.
- f) Otros medios análogos, que resulten necesarios para la labor de la entidad o empresa.

### Artículo 3°.- Definición de Políticas de Uso

Con la finalidad de procurar el uso eficiente y racional de los medios informáticos otorgados y, de manera previa a su otorgamiento, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador, las políticas de uso aplicables, estableciendo con claridad los mecanismos de fiscalización, infracciones y sanciones, frente al inadecuado uso de dichos medios.

Las políticas de uso podrán determinar los límites en el empleo del medio informático asignado al trabajador. En tal caso, se delimitará si su uso se restringe a asuntos estrictamente laborales o, indistintamente, para uso laboral y personal; en cualquier situación, dicha condición debe ser informada explícitamente al trabajador en las políticas aprobadas por el empleador.

### Artículo 4°.- Incorporación en el Reglamento Interno de Trabajo

Las políticas de uso deberán ser incorporadas en el Reglamento Interno de Trabajo y entregadas al trabajador de manera previa a la asignación de dichos medios informáticos. En caso el empleador no cuente con Reglamento Interno de Trabajo, las políticas de uso deberán ser entregadas a través de un documento impreso, dejando debida constancia de su recepción.

### Artículo 5°.- Carácter Ilimitado del uso de Medios Informáticos

En caso el empleador no cuente con políticas de uso de medios informáticos o no logre acreditar su recepción por parte del trabajador, se entenderá que el uso de los referidos medios tiene carácter ilimitado. En ningún caso, el carácter ilimitado supone un uso irracional o desproporcionado de los medios informáticos asignados al trabajador sino que su utilización principalmente debe destinarse a facilitar el mejor desempeño de sus funciones. El empleador podrá establecer filtros de contenido, límites de almacenamiento o restricciones de acceso o salida de las comunicaciones, entre otras.

### Artículo 6°.- Facultad de Control y Fiscalización

El empleador, al amparo de su poder de dirección, podrá emplear los mecanismos de control y fiscalización del uso de los medios informáticos otorgados al trabajador, empleando los métodos de investigación técnicamente idóneos para su ejercicio. Dichos métodos deberán ser establecidos en las políticas de uso otorgadas al trabajador, y podrán contener mecanismos de control externo a las comunicaciones.

**Artículo 7°.- Límites a la Facultad de Control y Fiscalización**

En ningún caso, las facultades de control o fiscalización del empleador suponen la interceptación o acceso al contenido de las comunicaciones privadas enviadas o recibidas por los trabajadores. La protección a la inviolabilidad de las comunicaciones no significan una excepción en el cumplimiento de los deberes de reserva, lealtad, buena fe, respeto, entre otros deberes consustanciales a la relación laboral por parte de los trabajadores.

**Artículo 8°.- Facultad de Sanción**

El uso inadecuado de los medios informáticos otorgados por el empleador será sancionado disciplinariamente, de acuerdo a Ley, empleando criterios de proporcionalidad y razonabilidad. Asimismo, se podrá disponer el retiro temporal o permanente del recurso informático.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA.- Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación.

**SEGUNDA.- Reglamento**

El Poder Ejecutivo cumplirá con reglamentar la presente Ley, en un plazo no mayor de noventa (90) días contados a partir de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JOSÉ ANTONIO CHANG ESCOBEDO  
Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Educación