

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS Y LOS DERECHOS  
A LA INTIMIDAD, IMAGEN Y VOZ DE LOS TRABAJADORES EN LA  
IMPLEMENTACIÓN DE LA VIDEOVIGILANCIA LABORAL**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO**

**AUTORA**

**KRISTY NICOLE DELGADO VASQUEZ**

**ASESOR**

**Mtro. JAVIER HILDEBRANDO ESPINOZA ESCOBAR**

**Chiclayo, 2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por brindarme salud y fortaleza durante estos años de carrera universitaria, permitiéndome cumplir mis objetivos.

A mis padres Sonia y Henry, por todo el amor, el apoyo incondicional, por ser mis guías y ejemplo para salir adelante y nunca rendirse.

A mi hermano Juan David, por el amor, la paciencia y los ánimos, enseñándome siempre la importancia de no perder la confianza en uno mismo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Javier Espinoza, mi asesor temático, por sus enseñanzas, consejos, tiempo y amistad, ayudándome con cada asesoría, en la realización de la presente investigación, pues sin sus pautas no habría sido posible.

A Jacqueline Limo, Cristina Nombera y Margarita Díaz, por formar parte de este camino llamado vida, gracias por su sincera amistad a lo largo de estos años, y por ser el mejor equipo que pude tener dentro y fuera de aulas.

## **RESUMEN**

La presente investigación propone los criterios objetivos que se deben tener en cuenta para la implementación de un sistema de videovigilancia en el ámbito laboral, con la finalidad de brindar al empleador un marco objetivo de actuación, y así evitar la vulneración de derechos constitucionalmente protegidos (a la intimidad, imagen y voz) de los trabajadores.

**Palabras clave:** Protección de datos, derechos constitucionales y videovigilancia laboral.

## **ABSTRACT**

The current investigation proposes the objective criteria that must be taken into account to make the implementation of a video surveillance system in the workplace, in order to provide the employer with an objective framework of action, and thus avoid the violation of constitutionally protected rights (to the intimacy, image and voice) of the workers.

**Keywords:** Data protection, constitutional rights and labor video surveillance.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>III</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>VI</b>
<b>TABLA DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>VIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>IX</b>
 <b>CAPÍTULO I</b>	
<b>LOS DERECHOS A LA INTIMIDAD, IMAGEN Y VOZ DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO LABORAL PERUANO.....</b>	
1.1. El contenido fundamental de los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores.....	11
1.1.1. Derecho a la intimidad.....	13
1.1.2. Derecho a la imagen.....	16
1.1.3. Derecho a la voz.....	19
1.2. Los límites en el ejercicio de los derechos a la intimidad, imagen y voz.....	21
1.3. Los derechos a la intimidad, imagen y voz en el ámbito de la relación laboral.....	26
 <b>CAPÍTULO II</b>	
<b>EL CONTROL EMPRESARIAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL A TRAVÉS DEL SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA.....</b>	
2.1. Facultad de control empresarial bajo la luz del poder de dirección.....	33
2.1.1. Límites al poder de dirección del empresario.....	38
2.1.2. Mecanismos electrónicos de control del empleador.....	40
2.2. La videovigilancia laboral como medio de control empresarial.....	43
2.2.1. Cuestiones preliminares sobre la videovigilancia laboral.....	43
2.2.2. Características de la videovigilancia laboral.....	46

2.2.3. Límites a la implementación de la videovigilancia durante la jornada laboral.....	47
2.2.4. Las ventajas y desventajas de la implementación de la videovigilancia en el ámbito empresarial .....	50
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS Y LA SALVAGUARDA DE LOS DERECHOS A LA INTIMIDAD, IMAGEN Y VOZ.....</b>	
<b>55</b>	
3.1. Documento Internacional sobre Protección de Datos de los trabajadores en el uso de la videovigilancia .....	55
3.2. Videovigilancia en la Normativa y Jurisprudencia Comparada.....	65
3.2.1. Los derechos ARCO en la videovigilancia empresarial: Unión Europea...65	
3.2.2. España.....	76
3.2.3. Chile.....	80
3.3. Criterios objetivos para la implementación de la videovigilancia laboral teniendo en cuenta las normas sobre protección de datos y el contenido de los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores.....	84
3.3.1. Problemática nacional con referencia a Ley de Protección de datos personales N° 29733 y su Reglamento.....	85
3.3.2. Criterios para la implementación de la videovigilancia laboral.....	88
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>96</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>98</b>

## **TABLA DE ABREVIATURAS**

**APDP:** Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales.

**CPP:** Constitución Política del Perú.

**LPCL:** Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**LOPD:** Ley Orgánica de Protección de Datos.

**LOPDGDD:** Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales.

**LPDP:** Ley de Protección de Datos Personales.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**RGPD:** Reglamento General de Protección de Datos.

**STC:** Sentencia del Tribunal Constitucional.

**TEDH:** Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

**TUO:** Texto Único Ordenado.

## **INTRODUCCIÓN**

En el ámbito laboral, el avance tecnológico en las empresas ha generado que los trabajadores se vean inmersos en nuevas formas de control bajo el poder de dirección del empleador; el problema surge cuando las normas sobre protección de datos con las que se cuenta (Ley de Protección de Datos Personales – Ley N°29733 y su Reglamento), no determinan cuáles son los criterios que el empleador debe seguir ante la implementación de la videovigilancia laboral, haciéndose necesario encontrar un justo equilibrio entre las facultades del empleador y los derechos personalísimos de los trabajadores.

En este contexto, la presente investigación tiene como ámbito de aplicación, la relación entre empleador y trabajador, ergo cada uno de ellos estará informado sobre los límites a la implementación de la videovigilancia laboral en las empresas. Así, el trabajador conocerá cuál es el límite de sus derechos constitucionales a la intimidad, imagen y voz; y, el empleador podrá conocer los criterios objetivos que limitan su poder de control a través de este medio tecnológico.

En ese sentido, se formula la siguiente interrogante, en nuestra legislación nacional ¿cuáles serán los criterios objetivos para la implementación de la videovigilancia laboral

teniendo en cuenta las normas sobre protección de datos y el contenido de los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores?

El presente trabajo se realizó en base a una investigación cualitativa, siendo estructurado en tres capítulos. En el primero se desarrolla el contenido fundamental de los derechos a la intimidad, imagen y voz, pues al ser considerados inherentes a toda persona humana en correspondencia a su naturaleza, son derechos constitucionalmente protegidos; así también sus límites en el ejercicio y la existencia de estos en el ámbito de una relación laboral.

En el segundo capítulo trataremos la facultad de control empresarial bajo la luz del poder de dirección, estudiando los límites al poder de dirección del empresario, y los mecanismos electrónicos existentes que permiten realizar un control del empleador sobre sus trabajadores; en particular, la videovigilancia laboral como medio de control empresarial.

En el tercer y último capítulo, veremos los documentos internacionales sobre protección de datos personales, analizando la videovigilancia en la normativa y jurisprudencia comparada, teniendo como núcleo rector en esta investigación las normas nacionales sobre protección de datos. Por último, estableceremos los criterios objetivos que limiten los usos a los estrictamente necesarios captando imágenes en los espacios indispensables y comunicándolo previamente a los trabajadores, de acuerdo con las normas sobre protección de datos y el contenido de los derechos a la intimidad, imagen y voz.

## **CAPÍTULO I**

### **LOS DERECHOS A LA INTIMIDAD, IMAGEN Y VOZ DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO LABORAL PERUANO**

Los derechos fundamentales no solo son un pilar básico en el ordenamiento jurídico de un determinado Estado, sino que además configura toda relación jurídico laboral, y tanto los derechos fundamentales como los límites al ejercicio de estos, no tienen un carácter absoluto.

Debe entenderse que el ingreso de un trabajador a la empresa, no supone para él la renuncia a sus derechos fundamentales, pues sigue siendo el titular y por lo tanto puede ejercerlos legítimamente al interior de la empresa; no obstante, sí podría implicar una modulación de su contenido.

En este sentido, nuestro primero capítulo centra su estudio en el contenido y delimitación adecuada de los derechos fundamentales al encontrarse inmersos en toda la relación laboral.

#### **1.1. El contenido fundamental de los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores**

Los derechos a la intimidad, imagen y voz, se encuentran enmarcados en los derechos personalísimos, “derechos que se consideran inherentes a toda persona e inviolables, y

explicitan y concretan los valores de la libertad y dignidad humana en el Estado de Derecho”<sup>1</sup>. Entonces, será la personalidad humana el centro de estos, en tanto, le son correspondidos a cada persona por su naturaleza.

De este modo se puede mencionar una serie de características propias de este grupo de derechos fundamentales:

- “ 1. Innatos: porque nacen con el ser humano, por el simple hecho de serlo y no porque el Estado u otra entidad se los otorgue en virtud de ninguna cualidad o situación, limitándose así éste a sólo el reconocimiento de los mismos en los ordenamientos jurídicos.
2. Personalísimos o individuales: porque son propios de una persona como individuo en tanto tal.
3. Extra patrimoniales: porque se encuentran fuera del comercio y son indisponibles, aunque existen claras excepciones como el caso del derecho a la imagen, mismo que hoy en día es utilizado como medio de producción de ganancias patrimoniales. Tal es el caso de los y las modelos.
4. Imprescriptibles: porque no prescriben por el transcurso del tiempo, sino que acompañan a la persona de la que son titulares algunas veces, incluso, con posterioridad a la muerte.
5. Absolutos: porque son erga omnes, es decir, oponibles ante terceros”<sup>2</sup>.

Se puede decir que los derechos personales, son esenciales a todo ser humano, en tanto se originan con la existencia de la persona, pero son capaces de trascender la misma muerte, además, se entiende que estos son irrenunciables e intransmisibles, pues pertenecen a la esencia de la persona.

La Constitución peruana de 1993 le ha dado un rango fundamental, al reconocer dentro de ella, que toda persona tiene derecho: al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias, y pese a ser reconocidas, sus definiciones no han sido claramente establecidas por la doctrina. En este apartado

---

<sup>1</sup> PÉREZ LUÑO, Antonio E. *Los Derechos Fundamentales*, 11va edición, Madrid, Tecnos, 2013, p. 173.

<sup>2</sup> SANTIAGO ORTIZ, Itzel. *Derechos de la personalidad. La imagen, el honor y la privacidad*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [https://app.vlex.com/#WWW/vid/672278289/graphical\\_version](https://app.vlex.com/#WWW/vid/672278289/graphical_version).

buscaremos presentar los rasgos relevantes de cada una de ellas, y así lograr establecer conceptos, los cuales usaremos a lo largo de esta investigación.

### 1.1.1. Derecho a la intimidad

La idea de intimidad es concebida desde la antigüedad; sin embargo, las primeras referencias expresas de un derecho a la intimidad o privacidad como derecho autónomo, surgieron en Estados Unidos, con la noción del *right of privacy*, destacando el trabajo de Samuel Warren y Louis Brandeis (1890), en el que establecieron límites a la intromisión de la prensa en la vida privada cuando no se ha brindado el consentimiento de las personas a participar, especialmente en la vida doméstica y conyugal<sup>3</sup>.

En tal sentido, la intimidad es cada vez más un bien socialmente valorado en las sociedades desarrolladas. Eso ha motivado, primero, su reconocimiento como derecho fundamental, especialmente, a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 12. En el caso del ordenamiento jurídico peruano, a raíz del artículo 2 inciso 7) de la Constitución. Y, segundo, el aumento de las solicitudes de protección ante el Tribunal Constitucional.

Y si bien el derecho a la intimidad se encuentra reconocido en la Constitución peruana, “su contenido depende directamente de las cambiantes circunstancias sociales, económicas y culturales de cada momento y de cada lugar”<sup>4</sup>; es decir, el reconocimiento de este derecho ha variado en el tiempo, y se ha ido desarrollando con la evolución la sociedad.

Debido a que la intimidad o privacidad es un concepto difícil de delimitar, PFEFFER indica, “que íntimo es aquello que está lo más adentro posible, lo que está en el interior del hombre. En la sociedad de masas aquel núcleo íntimo del individuo se encuentra en jaque o acoso permanente. Ello, fundamentalmente, por el avance vertiginoso de las

---

<sup>3</sup> Cfr. EGUIGUREN PRAELI, Francisco. *La libertad de expresión e información y el derecho a la intimidad personal: Su desarrollo actual y sus conflictos*. 1era Edición, Lima, Palestra, 2004, pp. 94-95.

<sup>4</sup> SAMIRA VOLPATO. *El Derecho a la intimidad y las nuevas tecnologías de la información*, 2016 [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/52298/EL%20DERECHO%20A%20LA%20INTIMIDAD%20Y%20LAS%20NUEVAS%20TECNOLOGI%CC%81AS%20DE%20INFO%20R.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

tecnologías y el desarrollo de los medios de comunicación”<sup>5</sup>. Se puede entender entonces, que íntimo es aquello personal que al querer conservarlo de esta manera, no se desea compartir o llevar al exterior, pero tal como menciona el autor, a través del avance de la tecnología este derecho puede verse afectado, de ahí que el derecho a la intimidad también haya tenido que cambiar con el tiempo.

Pero así como la noción de este derecho se ha ido desarrollando a lo largo de los años, “se puede denotar que su objeto no es proteger los derechos del individuo aislado, sino los derechos del individuo en su contacto con los demás. Su objeto se encuentra dentro de un contexto de la vida social”<sup>6</sup>. Por lo tanto, el derecho a la intimidad, así como los demás derechos existentes, busca regular el actuar en la sociedad, tutelando un ámbito personal en el que, sea la persona quien decida cuándo y cómo usar sus datos, y así lograr ser respetado ante cualquier intromisión de los demás.

Sobre este tema, ESPINOZA, advierte que “el derecho a la intimidad es una situación jurídica en la que se tutela el espacio individual y familiar de privacidad de la persona conformado por experiencias pasadas, situaciones actuales, características físicas y psíquicas no ostensibles y, en general, todos aquellos datos que el individuo desea que no sean conocidos por los demás, porque de serlo sin su consentimiento, le ocasionarían incomodidad y fastidio”<sup>7</sup>. Así, nuestra esfera privada se mantendrá en reserva, entendiéndose que ésta es conformada por nuestros aspectos personales, familiares y sociales.

Mientras que FERNANDEZ, citado por CEVALLOS, señala que “... requiere que se respete el aspecto íntimo de su vida privada en cuanto ello no tiene mayor significación comunitaria y mientras no se oponga o colisione con el interés social”<sup>8</sup>. Se entiende entonces que el derecho a la intimidad también se encuentra relacionado con el bien

---

<sup>5</sup> PFEFFER URQUIAGA, Emilio. *Los derechos a la intimidad o privacidad, a la honra y a la propia imagen. Su protección frente a la libertad de opinión e información*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/html/197/19760123/>.

<sup>6</sup> SAMIRA VOLPATO. Op. Cit., p. 58.

<sup>7</sup> ESPINOZA ESPINOZA, Juan. *Derecho de las Personas*, 5ta Edición, Lima, Rodhas, 2008, p.358.

<sup>8</sup> CEVALLOS FLORES, Manuel Eduardo. *La Protección del Derecho a la intimidad informática a través del hábeas data*, Piura, Universidad de Piura, 2010, p.96.

común, pero es justamente este derecho, el que permite que la persona pueda desenvolverse sin tener temor de que sus acciones sean expuestas a vista de los demás.

De acuerdo con MORALES, existen tres elementos conceptuales sobre el derecho a la intimidad:

- a. **Tranquilidad:** Se trata del derecho que todos poseemos a poder disponer de nuestros momentos de soledad, recogimiento y quietud; tal como lo había mencionado en su momento el juez Cooley (1873), cuando sostuvo que hacía referencia al derecho “a ser dejado en paz”.
- b. **Autonomía:** Consiste en la posibilidad de tomar decisiones en las áreas fundamentales de nuestra existencia. El ser humano es “lanzado” a la existencia, se encuentra en una “circunstancia” que está dada por los condicionamientos económicos, sociales, culturales, pero a diferencia del disparo de un fusil, cuya trayectoria ya está determinada, el ser humano está en la posibilidad de hacer o no hacer. Es decir, hace referencia a la libertad que posee toda persona, al momento de la toma de decisiones respecto de su vida, optando libremente por cualquiera de las posibilidades disponibles, por lo tanto, es poder decidir sin interferencias directas o indirectas.
- c. **Control de Información:** Existen dos aspectos en este punto, por un lado, la posibilidad de mantener ocultos algunos aspectos de nuestra vida privada, y por otro lado, la posibilidad de controlar el manejo y circulación de la información, cuando ha sido confiada a un tercero. Por ello, la información no solo hace referencia a la emitida por los medios de comunicación, sino también a la que es utilizada en registros y bancos de datos, tanto estatales como privados, siendo esta última la que ha incrementada junto con el hombre moderno<sup>9</sup>.

En conclusión, para los fines de esta investigación, el derecho a la intimidad puede ser definido como “aquel derecho que le permite al ser humano tener un espacio de su existencia para el recogimiento, la soledad, evitando las interferencias de terceras personas o de autoridades, así como la divulgación de hechos reservados para sí,

---

<sup>9</sup> Cfr. MORALES GODOL, Juan. *El Derecho a la Intimidad y el conflicto con el Derecho a la Información*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [https://app.vlex.com/#WW/vid/375859166/graphical\\_version](https://app.vlex.com/#WW/vid/375859166/graphical_version).

ejerciendo un control sobre los datos que se tengan sobre su persona, permitiendo un desarrollo libre y autónomo de su personalidad”<sup>10</sup>. Por ello, se entiende que las personas como seres sociales, pueden encontrarse en interacción con otros o, por el contrario, estar solos, pero de alguna u otra manera, siempre se realizan acciones, siendo todas estas parte de su labor diaria, las cuales serán componentes de ese espacio personal que no puede ser transgredido por nadie y por lo tanto no es divulgable salvo autorización.

### **1.1.2. Derecho a la imagen**

En el transcurso de los años, la imagen de la persona se ha visto confundida con otros derechos personalísimos como el derecho al honor, a la privacidad o a la intimidad<sup>11</sup>; sin embargo, no se puede negar que se encuentran vinculados entre sí. Y, “actualmente el derecho comparado, por regla general, los trata como derechos independientes: un hecho puede considerarse simultáneamente una intromisión en la intimidad o lesivo del honor y también conculcatorio del derecho a la propia imagen”<sup>12</sup>. Esto quiere decir que pese a ser derechos autónomos, un mismo acto puede afectar varias esferas de la personalidad.

El derecho a la imagen se encuentra relacionado con la reproducción y publicación de esta. De ahí que el impulso al reconocimiento “fue incitado por el invento de la fotografía (1829)... La fácil e instantánea captación de las imágenes proporcionó la oportunidad de fotografiar inconsultamente, con toda gama de los abusos publicitarios, de reproducciones, exhibiciones, chantajes, etcétera”<sup>13</sup>. Es decir, el derecho a la imagen, no siempre ha sido entendido como se concibe en la actualidad, pues con la fotografía, nuestras imágenes podían quedar en manos ajenas y perjudicarnos o incluso el simple hecho de no querer compartirlas marcó la necesidad que posteriormente nos motivaría a regularla.

---

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> Ut Supra, nota al pie N°16.

<sup>12</sup> PFEFFER URQUIAGA, Emilio. Op. Cit., p. 469.

<sup>13</sup> SANTOS CIFUENTES. *Derechos Personalísimos*. 2da Edición, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1995, p.503.

Una de las concepciones de mayor antigüedad sobre el derecho a la imagen, era aquella en donde “la imagen era una manifestación del cuerpo; luego, del mismo modo que el individuo tiene derecho a su propio cuerpo, debe tenerlo a la propia imagen, la cual es su fiel reproducción”<sup>14</sup>, entendiéndose que la imagen no sería autónoma, sino que al ser parte del cuerpo no puede ser objeto de derecho.

Esto generó el planteamiento de teorías extremas como: “El fotografiado, en defensa de su cuerpo, puede arrebatar la máquina del fotógrafo y estrellarla para evitar la impresión de la placa, como un modo de ejercer la legítima defensa. En esa línea doctrinal se incluyen importantes autores como Campogrande, Romanelli, Gareis, Luigi Ferrara y el propio Carnelutti”<sup>15</sup>. Sin embargo, hoy vemos como aquella percepción ha evolucionado, no sin antes existir en todo este proceso de desarrollo otras tesis, que tratan de explicar el contenido y existencia de este derecho:

La segunda teoría afirma que este derecho personalísimo es autónomo pues no emana del cuerpo sino de la personalidad; y, por lo tanto, el cuerpo no es el objeto del derecho, sino la figura exteriorizada en rasgos físicos. La siguiente teoría, negó la existencia de todo derecho, señalando que la imagen no puede ser prohibida de estar en la mente de las demás personas; y por lo tanto, tampoco puede negarse la exteriorización de esta. Posteriormente, el derecho a la imagen fue relacionado con el derecho al honor, en tanto, la imagen de la persona sólo se ve afectada cuando la difusión a la vez daña el honor. La quinta teoría confunde derecho a la imagen con la intimidad, relacionándolo con la reserva personal, y por tanto, el derecho a la imagen carecería de autonomía.

Una siguiente teoría la vincula con el derecho de propiedad absoluto, pues el retrato de una persona no le es innato, sino que este existe una vez que se lo haya tomado y su divulgación se relacionaría con la categoría de los absolutos patrimoniales de exclusividad.

---

<sup>14</sup> BEDOYA, Diva y LONDOÑO, Silvia. *El derecho a la propia imagen como derecho fundamental en el ordenamiento jurídico colombiano*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4512/2/Derecho\\_Propia\\_Imagen.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4512/2/Derecho_Propia_Imagen.pdf).

<sup>15</sup> Ibid

Por último, la séptima teoría, la relacionan con la identidad personal, en tanto no habría afectación si no hay usurpación o adulteración de la imagen, lo cual sería una afectación directa a la identidad de la persona<sup>16</sup>. Así, concordamos con la segunda doctrina, debido a que la figura humana, es una de las manifestaciones que se diferencian del cuerpo, honor, intimidad e identidad.

Asimismo, es importante aclarar la relación existente entre imagen y bienes, pues es necesario determinar si se trata de un derecho a la imagen sobre bienes, “aclarando que el reconocimiento de un derecho «a» la imagen, generará a su vez derechos «sobre» las imágenes (por ejemplo, a su no alteración in consentida, al respeto por el entorno físico y temporal en el que fueron tomadas, etcétera), y que, en definitiva, aun cuando pudiera no reconocerse un derecho autónomo «a» la imagen sobre los bienes, corresponde reconocer a su propietario derechos «sobre» esas imágenes”<sup>17</sup>. Dicho tema viene a colación, porque en diversos artículos se encuentra la redacción “derecho a la imagen propia”, y esta limita solo a la imagen del interesado más no a la de sus bienes.

Según GOROSITO, el derecho a la propia imagen como un derecho autónomo tiene un doble aspecto:

- “ 1. Aspecto positivo: Se refiere al derecho que cada persona tiene de captar, reproducir y publicar su propia imagen cómo, dónde y cuándo desee. Este derecho lo ejerce la persona que posa para un pintor o un fotógrafo, lo ejercen los actores, las modelos profesionales, las personas públicas o cualquier persona en general.

---

<sup>16</sup> Cfr. SANTOS CIFUENTES. Op. Cit. pp.503-508.

<sup>17</sup> No pocas normas, sentencias y autoridades científicas rotulan a este derecho como derecho a la «propia» imagen, lo que resulta incorrecto, pues de lo contrario habría que aludir al derecho a la propia vida, al propio honor, a la propia intimidad, etcétera, salvo, claro está, que con lo de «propia» se quiera delimitar expresamente a este derecho, restringiéndolo a la imagen de la persona —por ello lo de «propia»— y con ello evitar la extensión a las imágenes de cosas de propiedad de la persona que pretende invocarlo en su favor, pero en todo caso debiera decirse «derecho a la imagen personal» o «derecho a la imagen propia», o, como preferimos, «derecho a la imagen» a secas. PUCCINELLI, Oscar Raúl. *Apuntes sobre el derecho “a” y los derechos “sobre” la imagen (personal y de bienes)* [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/2009/1940>

2. Aspecto negativo: el derecho subjetivo a la propia imagen es el derecho que la persona tiene de impedir la obtención, adaptación, reproducción y publicación de su propia figura por terceros, sin su consentimiento”<sup>18</sup>.

Por lo tanto, será la persona quien decida publicar su propia imagen, pero al mismo tiempo, quien tiene el derecho de poder evitar la reproducción de su figura; aquella que evidentemente no ha sido autorizada.

En consecuencia, el derecho a la propia imagen será entendido como aquel que “atribuye a su titular la facultad de disponer de la representación de su aspecto físico que permita su identificación, lo que conlleva tanto el derecho a determinar la información gráfica generada por los rasgos físicos que le hagan reconocible que puede ser captada o tener difusión pública, como el derecho a impedir la obtención, reproducción o publicación de su propia imagen por un tercero no autorizado, sea cual sea la finalidad (informativa, comercial, científica, cultural, etc.) perseguida por quien la capta o difunde”<sup>19</sup>. De esta manera, lo que se busca es que la persona tenga el control total sobre su figura, la cual lo identifica, puesto que con el avanzado universo tecnológico, no sólo la prensa, empresas o los órganos públicos, sino también cualquier ciudadano con algún interés en particular, puede buscar aprovecharse de alguna u otra forma sin que nosotros lo hayamos permitido, siendo justamente este el objetivo de haberlo regulado.

### **1.1.3. Derecho a la voz**

El reconocimiento del derecho a la voz por el ordenamiento jurídico peruano no ha sido de larga data; la Constitución de 1979 reconocía en su artículo 2 inciso 5 el derecho a la propia imagen, más no el derecho a la voz propia; sin embargo, es en la actual Constitución (1993) en su artículo 2 inciso 7, en donde es reconocido.

Así, en el intento de conceptualizar el derecho a la voz; su naturaleza jurídica se ha desarrollado bajo dos teorías: La primera de ellas, concibe el derecho a la voz, como una

---

<sup>18</sup> GOROSITO PÉREZ, Alejandro. *Exégesis del Derecho a la propia imagen*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/83/exegesis-del-derecho-a-la-propia-imagen.pdf>.

<sup>19</sup> BARROSO PÉREZ, Lucía. *Publicidad y Derechos al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar, y a la Propia Imagen*, 2014 [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/6278>.

manifestación de la imagen y, por lo tanto, parte integrante de esta; sin embargo, podía verse relacionado según las circunstancias, con otros derechos. La segunda teoría, considera que la voz es aquel derecho autónomo, independiente y diferente del derecho a la imagen.

En la primera postura, el concepto jurídico de imagen no se limita solo al aspecto visual y total del hombre o de la mujer; tampoco debe entenderse imagen en el sentido literal de la palabra, pues este término incluye además otros aspectos, tales como: La imagen sonora, la imagen que nos dan los gestos y también las partes del cuerpo por separado como los ojos. Por ello, la mayoría de los elementos del derecho a la voz, se iguala con la imagen visual; poseen la misma trayectoria, al partir de la representación formal sensible del ser humano. Asimismo, por medio de la voz, gestos, etc., puede falsearse una identidad y por lo tanto, afectar ese derecho; si se grabara y difundiera la voz atribuyéndola a otro, se tendría que tutelar la imagen propia. Así, en efecto, se considera que la voz de la persona puede relacionarse a varias situaciones y por tanto, entrar en relación con varios derechos<sup>20</sup>.

Frente a esta postura, el autor DE VERDA, estima que “es artificioso distinguir una doble vertiente, visual y sonora, de la imagen, desnaturalizando, así, su concepto, para incluir en él, no sólo la representación gráfica de la figura humana, sino también la representación oral de la voz”<sup>21</sup>. Dicho de otro modo, se trata de forzar esta figura con el objetivo de no considerar el derecho a la voz como un derecho autónomo, es decir, como un verdadero derecho de la personalidad.

Siguiendo esta línea, “no es tanto que la voz sea también imagen, sino que la tutela civil de los derechos de la personalidad, no sólo se extiende a la «imagen», sino igualmente a otros atributos de la persona, que también son bienes de la personalidad, en la medida en que, como sucede con la figura, identifican al individuo y lo hacen reconocible ante la sociedad, por lo que han de ser considerados objetos de un derecho, distinto al de la

---

<sup>20</sup> Cfr. SANTOS CIFUENTES. Op. Cit. pp.517-519.

<sup>21</sup> DE VERDA Y BEAMONTE, José R. *Los derechos fundamentales de la personalidad (al honor, a la intimidad y a la propia imagen)* [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/html/4275/427551159002/>.

propia imagen. La intromisión ilegítima en ellos dará lugar al correspondiente resarcimiento del daño moral, porque es éste un efecto expresamente previsto por el legislador civil”<sup>22</sup>, además también puede ser materia del recurso de amparo, en tanto, está reconocido en nuestra Constitución cuando menciona a “la voz e imagen propias”.

En tal sentido, es claro que entre el derecho a la imagen y a la voz (e incluso a la intimidad), existen numerosos nexos que hacen difícil el poder separarlos; sin embargo, “nuestro sistema jurídico establece el derecho a la imagen y voz, como derechos autónomos, diferenciándolos del derecho a la intimidad, aun cuando un mismo acto pudiera violentar simultáneamente estos tres derechos, como sería la captación a través de un vídeo con voz, de un acto íntimo”<sup>23</sup>. Por lo tanto, aun cuando un mismo acto involucre varios derechos, esto no significa, que no puedan ser tratados de manera individual.

Finalmente, para los fines de esta investigación, se deberá entender por derecho a la voz propia, “aquella situación jurídica en la que se tutela el sonido de las cuerdas vocales de la persona, a efectos que su reproducción se haga de manera fiel y con el consentimiento de la misma”<sup>24</sup>; así el titular tiene la facultad de oponerse a la reproducción de su voz, entendida ésta como un atributo de su personalidad.

## **1.2. Los límites en el ejercicio de los derechos a la intimidad, imagen y voz**

Al haberse delimitado los conceptos, surge la siguiente interrogante: ¿Los derechos a la intimidad, imagen y voz, al ser derechos fundamentales, son de carácter absoluto? Así aparece la idea de dignidad, la cual se encuentra regulada en el artículo 1 de la Constitución peruana cuando señala, “la defensa de la persona humana y el respeto de

---

<sup>22</sup> BLASCO GASCÓ, Francisco. *Algunas cuestiones del derecho a la propia imagen* [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.derechocivil.net/esp/ALGUNAS%20CUESTIONES%20DEL%20DERECHO%20A%20LA%20PROPIA%20IMAGEN.pdf>.

<sup>23</sup> MORALES GODÓ, Juan. *Derecho al honor, buena reputación, intimidad personal y familiar, voz e imagen*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [https://app.vlex.com/#WW/vid/375859382/graphical\\_version](https://app.vlex.com/#WW/vid/375859382/graphical_version).

<sup>24</sup> ESPINOZA ESPINOZA, Juan. *Op. Cit.* p.409.

su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. Entendiéndose, que nuestro ordenamiento jurídico girará entorno a la protección de esta<sup>25</sup>.

Entonces debemos entender que la dignidad de la persona humana se erige “en el valor supremo y en el principio jurídico que constituye la columna vertebral básica de todo el ordenamiento constitucional y es fuente de todos los derechos fundamentales, irradiando todo el sistema jurídico el que debe interpretarse y aplicarse conforme a las condiciones en que dicha dignidad se realice de mejor forma”<sup>26</sup>, pues será el Estado el encargado de regular las conductas sociales y coadyuvar a una convivencia pacífica.

Por ello, “cuando hablamos de límites de los derechos fundamentales debemos, por tanto, traer a un primer plano el tema de la dignidad humana. Eso porque esta dimensión del ser humano, junto con la idea de sociedad democrática, son los ejes a través de los cuales debe girar la construcción de una teoría de los límites de los derechos fundamentales”<sup>27</sup>. Debido a que el Estado funda sus decisiones en el respeto de estos, constituyéndose la dignidad humana, en el parámetro para establecer o delimitar a los derechos fundamentales por ser el núcleo de toda sociedad democrática.

---

<sup>25</sup> “La realización de la dignidad humana constituye una obligación jurídica, que no se satisface en la mera técnica de positivización o declaración por el Derecho, sino que los poderes públicos y los particulares deben garantizar el goce de garantías y niveles adecuados de protección a su ejercicio; y es que, la protección de la dignidad es solo posible a través de una definición correcta del contenido de la garantía. Sólo así, la dignidad humana es vinculante, en tanto concepto normativo que compone el ámbito del Estado social y democrático del Derecho, aunque no comparte la naturaleza claramente determinada de otros conceptos jurídicos –v.gr. propiedad, libertad contractual, etc. – ello no puede llevarnos a colocarla, únicamente, en el plano prejurídico o de constructo filosófico. Pues, en la dignidad humana y desde ella, es posible establecerse un correlato entre el “deber ser” y el “ser”, garantizando la plena realización de cada ser humano. Este reconocimiento del valor normativo de la dignidad humana, atraviesa por establecer, que en la fundamentación misma de los derechos fundamentales que potencia y orienta los desarrollos dogmáticos y jurisprudenciales, se encuentra la afirmación de la multifuncionalidad que les es inherente, atendiendo a la diversidad de objetivos que pueden perseguir estos derechos en un sistema axiológico pluralista. Este despliegue en múltiples direcciones inherente a los derechos fundamentales, también se encuentra presente en la dignidad humana, que es comprensiva enunciativamente de la autonomía, libertad e igualdad humana, siendo que todas ellas en sí mismas son necesidades humanas que emergen de la experiencia concreta de la vida práctica”. STC 09 de febrero del 2005 Expediente N°2273-2005-PHC/TC, LIMA. (Karen Mañuca vs. RENIEC), fundamento jurídico N° 8 – 9, [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.html>

<sup>26</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. *Dignidad de la persona, derechos fundamentales, bloque constitucional de derechos y control de convencionalidad*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.crdc.unige.it/docs/articles/Dignidad.pdf>.

<sup>27</sup> MUÑOZ ARNAU, citado por, SAMIRA VOLPATO. Op. Cit., p. 181.

En base a estas ideas, encontramos dos posturas; la primera señala que los derechos son ilimitados; y por lo tanto, absolutos. La segunda, en cambio, toma en cuenta la existencia de límites, y se basa en que aun los derechos fundamentales, no pueden ejercitarse sin límite alguno.

Pero entonces, qué se entiende por derecho absoluto, GEWIRTH citado por MARTINEZ, entiende que “un derecho es absoluto cuando no puede ser desplazado en ninguna circunstancia, de forma tal que nunca puede ser infringido justificadamente y debe ser satisfecho sin ninguna excepción”<sup>28</sup>. Es decir, todo derecho fundamental tiene el carácter de absoluto y sin importar la existencia de alguna circunstancia especial, este tiene que ser respetado<sup>29</sup>.

Otra posición similar sostiene que “cuando decimos que los derechos humanos son derechos absolutos lo que queremos decir es, precisamente, que se trata de requerimientos morales que, caso de entrar en conflicto con otros requerimientos morales, los desplazan y anulan, quedando ellos como la exigencia moral que hay que satisfacer”<sup>30</sup>. Se entiende así que los derechos humanos son moralmente más fuertes; y, por lo tanto, prevalecen sobre los demás.

Sin embargo, vemos que la Declaración Universal de los Derechos humanos en su artículo 29.2, plantea límites generales:

1. Las justas exigencias de la moral.
2. El orden público.
3. El bienestar general de la sociedad.

Ante esto, LAPORTA responde que las declaraciones constitucionales no hablan realmente de derechos humanos; o en todo caso, lo hacen pero buscan desvirtuarlos, pues establecen restricciones a los derechos no derivadas de otros derechos humanos.

---

<sup>28</sup> MARTINEZ PUJALTE, Antonio. *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales*. Trujillo, Tabla XIII, 2005, p. 186.

<sup>29</sup> Considero como circunstancias especiales a temas de: Seguridad Nacional, época de guerra, desastres naturales, bienestar económico del país, la prevención de desórdenes o crímenes, la protección de la salud, entre otros.

<sup>30</sup> LAPORTA, citado por MARTINEZ PUJALTE, Antonio. Op. Cit. p.186.

Así, estas ideas son consideradas peligrosas; en tanto, lo que conocemos como derechos humanos, en realidad, lo plantea como si no lo fueran; pero tampoco nos da una respuesta. Es cierto que pueden existir algunos derechos que no estarán subordinados por el bien general, pero no se puede tratar como derechos ilimitados absolutos (GEWIRTH), existiendo claros ejemplos que nos muestran que los derechos sí son limitados; como ante un flagrante delito, debe ceder el derecho a la inviolabilidad de domicilio. Por otra parte, sobre esta postura se cuestiona, qué sucede en caso de que dos derechos se encuentren en conflicto; sobre todo cuando se tiene que ponderar uno sobre otro<sup>31</sup>.

No obstante, hoy en día, dicha postura no es compartida, y resulta indiscutible que los derechos aun siendo fundamentales tengan límites a su ejercicio; pues el hombre al desarrollarse en sociedad, va a tener que relacionarse con otros, y por lo tanto, también con otros bienes y valores que la Constitución protege.

En este sentido, la afirmación sobre la existencia de los derechos fundamentales limitados aparece, en la jurisprudencia constitucional de 1982 en el Tribunal Constitucional español, cuando estableció que: “No existen derechos ilimitados. Todo derecho tiene sus límites que en relación a los derechos fundamentales, establece la Constitución por sí misma, como también de manera mediata o indirecta de una norma, en cuanto ha de justificarse por la necesidad de proteger o preservar no solo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionales protegidos”<sup>32</sup>. Mientras exista la sociedad; entendida esta como la necesidad de relacionarse con los demás, nuestros derechos también entrarán en contacto con otros; y, por lo tanto, nuestras libertades deberán estar en relación, a una dimensión social.

La posición que adoptó el Tribunal se resume en los siguientes puntos:

- “ a. Los derechos fundamentales no son absolutos. Por el contrario tienen diferentes límites;
- b. Esos límites son de tres clases: necesarios, directos e indirectos;

---

<sup>31</sup> Cfr. MARTINEZ PUJALTE, Antonio. Op. Cit. pp. 189 – 191.

<sup>32</sup> Cfr. PRIETO SANCHÍS, Luis. *Derechos fundamentales, neoconstitucionalismo y ponderación judicial*. 1era Edición, Lima, Palestra, 2007, p. 46.

- c. Los límites necesarios son aquellos derivados de la propia naturaleza del derecho de que se trate. Se hace aquí alusión, a los límites que derivan de una interpretación del sentido de la cláusula constitucional;
- d. Los límites directos son los que se establecen directamente en la Constitución.
- e. Los límites indirectos son aquellos que se derivan de la necesidad de articular los derechos fundamentales entre sí y con otros bienes constitucionalmente protegidos.
- f. Sólo son lícitos como límites indirectos los que se dirigen a proteger otros derechos fundamentales o bienes públicos expresamente consagrados en la Constitución.
- g. La facultad de limitar un derecho fundamental encuentra el límite en el respeto de su contenido esencial, y también en el principio de proporcionalidad<sup>33</sup>.

Como vemos, “los llamados límites de los derechos no constituyen pues barreras al ejercicio de los derechos que cercan y reducen el espacio natural y original de éstos, sino fronteras que delimitan su mismo contenido”<sup>34</sup>. Esto quiere decir que los límites no deben verse desde un aspecto negativo, sino por el contrario, el tenerlos presentes, ayudará a identificar de manera más exacta el actuar de estos derechos.

En efecto, ABAD citado por CARPIO sostiene que “los derechos fundamentales, en cuanto elementos de un ordenamiento como lo es la Constitución, están sujetos límites, ya sea para armonizar su ejercicio con otros derechos de su misma clase, ya sea con la finalidad de permitir la efectividad de otros bienes, principios o valores constitucionales. En el Estado constitucional de Derecho, en efecto, la regla general es que los derechos son susceptibles de ser limitados, siendo la excepción que sólo algunos de ellos puedan considerarse absolutos (vr. gr. El derecho a no ser torturado)”<sup>35</sup>. Sin embargo, esos límites deben basarse en los principios de la propia Constitución, tal como lo es, la dignidad humana y la sociedad democrática.

---

<sup>33</sup> CIANCIARDO, Juan. *Los límites de los derechos fundamentales*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72001005>.

<sup>34</sup> RODRÍGUEZ TOUBES, citado por, MARTINEZ PUJALTE, Antonio. Op. Cit. p. 196.

<sup>35</sup> CARPIO MARCOS, Edgar. *La interpretación de los derechos fundamentales*. Lima, Palestra, 2004, p. 80.

Pero así como existen límites generales para los derechos fundamentales; también los existen de manera específica para determinados derechos, así:

Sobre el derecho a la intimidad, tenemos el artículo 14 de nuestro Código Civil, donde señala: “La intimidad de la vida personal y familiar no puede ser puesta de manifiesto sin el asentimiento de la persona o si ésta ha muerto, sin el de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, excluyentemente y en este orden.” Y de igual forma lo hace el artículo 15 sobre la imagen y la voz, pero además agrega que, “se protege tanto la captación como la reproducción, sea de la imagen o de la voz, con las siguientes excepciones: a) Al uso de la imagen o la voz de los personajes públicos cuando se relacione con hechos o ceremonias de interés general que se celebren en público. b) Al uso de la imagen o la voz de cualquier persona, cuando se trate de un hecho de importancia o de interés público que se produzca (celebre) en público. c) Al uso de la imagen o la voz de cualquier persona, cuando existan motivos de índole científica, didáctica o cultural y se relacione con hechos o ceremonias de interés general que se celebren en público”.

En tal sentido, “las regulaciones a los derechos fundamentales resultan posibles y sobre todo necesarias para la preservación de la paz social, ante la imposibilidad material y formal de que el Estado le pueda garantizar a cada individuo el disfrute absoluto de sus derechos sin incurrir en violaciones a los derechos de los demás”<sup>36</sup>. Así, se busca mantener el orden social; pues los límites adoptados, deben ser proporcionados y razonables a los fines del Estado.

### **1.3. Los derechos a la intimidad, imagen y voz en el ámbito de la relación laboral**

A lo largo del capítulo, hemos identificado en qué consisten los derechos a la intimidad, imagen y voz y los límites de su ejercicio; resultando oportuno el estudio de estos en las relaciones laborales. Así, por relación de trabajo se puede entender que “es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración... Se

---

<sup>36</sup> HINES, César. *Limitaciones de los derechos fundamentales*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13329>.

establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador”<sup>37</sup>. Generándose el vínculo laboral, donde toda política que se adopte, debe buscar el respeto hacia los derechos de los trabajadores.

Por ello resulta importante considerar que la relación laboral, “no se construye en torno a los derechos ya contemplados en la Constitución con el carácter de fundamentales respecto del trabajador (por ejemplo, el derecho de sindicación), sino que en base a los derechos anteriores a su condición de contraparte de una relación laboral, es decir, aquellos que le corresponden como persona y ciudadano”<sup>38</sup>. Encontrándose en este grupo a los derechos a la intimidad, imagen y voz, los cuales tienen como concepto básico el de dignidad de todo ser humano y lo tanto han de ser respetados.

En efecto, la relación de trabajo es la “única relación jurídica de carácter patrimonial que implica de modo directo la persona, la personalidad, y la libertad misma del trabajador en tanto que deudor de trabajo”<sup>39</sup>. Pues dentro de esta relación bilateral se desarrolla el trabajo personal en busca de beneficios, tanto para el empleador (al recibir el servicio) como para el trabajador (al recibir una contraprestación económica).

Así, los derechos fundamentales, “por su naturaleza representan un eje transversal que nutre todas las ramas del ordenamiento jurídico. Estos no solamente cumplen con la función de garantizar un núcleo esencial de libertad de autodeterminación, sino que son obligaciones coactivas para el Estado, el cual debe fomentar la creación de un entorno adecuado para la consolidación de esos derechos subjetivos. Dichas garantías no sólo son oponibles frente a la Administración, sino que se tornan efectivas respecto a aquellas relaciones jurídicas que nacen entre sujetos regidos por el derecho privado, lo que implica la denominada eficacia pluridimensional de los mismos”<sup>40</sup>. Es decir, la existencia de estos derechos, los hace aplicables tanto en el sector público como en el privado,

---

<sup>37</sup> Organización Internacional de Trabajo. *La relación de trabajo*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm](http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm).

<sup>38</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo. *La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173620058001>.

<sup>39</sup> OLEA, Alonso citado por, MECADER UGUINA, Jesús. *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Sevilla, Lex Nova, 2002, p.96.

<sup>40</sup> CALDERÓN CHACÓN, Adrián. *Derechos fundamentales y relaciones de empleo*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <https://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/espiga/article/viewFile/928/845>.

pues además el Estado peruano se encuentra obligado a crear las condiciones necesarias para evitar, en lo posible, la afectación de estos.

El Tribunal Constitucional español, en 1988, señaló “en un Estado social de derecho no puede sostenerse con carácter general que el titular de tales derechos – los fundamentales- no lo sea en la vida social... Las relaciones entre particulares, bien que con ciertas matizaciones, no quedan pues excluidas del ámbito de la aplicación del principio de igualdad, y la autonomía de las partes ha de respetar tanto el principio de igualdad de trato”<sup>41</sup>. De esta manera, se reconoció que los actos privados también pueden lesionar los derechos fundamentales; y si bien esta sentencia se trata del principio de igualdad, eso no evita que se deba tomar el mismo criterio sobre el respeto de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Dentro de los derechos fundamentales y con relación al ámbito laboral, encontramos la siguiente clasificación:

1. Los derechos laborales propios: como salarios mínimos, jornada de trabajo, indemnizaciones por término de contrato, entre otros, se atribuyen al trabajador como contratante débil.
2. Los derechos fundamentales específicos: encontramos a la libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y a huelga; son atribuidos a los trabajadores como miembros de una organización de representación de intereses. Estos derechos también han de considerarse tanto en el plano individual y colectivo como protección del trabajo, protección de la salud, entre otros.
3. Los derechos fundamentales inespecíficos: son aquellos atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, garantizan al interior de las empresas un trato digno y acorde con una sociedad democrática. Estos a su vez pueden sub-clasificarse, así tenemos:

---

<sup>41</sup> STC 10 de octubre del 1988 Expediente N°177, fundamento jurídico N° 4. [ubicado el 01. IX. 2017].  
Obtenido en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1118>

A. Los derechos inespecíficos laboralizados: son aquellos derechos fundamentales que han sido desarrollados por el legislador, y pueden encontrarse en el ámbito de la relación laboral individual o colectiva.

B. Los derechos inespecíficos no laboralizados: son los derechos fundamentales que no han recibido reconocimiento a nivel legal para efectos de su aplicación en la relación laboral (individual o colectiva)<sup>42</sup>.

Con esta clasificación, resulta relevante conocer el grado de vinculación que existe entre el empleador y los derechos fundamentales inespecíficos, donde encontramos los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores, todo ello, en base al artículo 23 de la Constitución peruana, que señala en su tercer párrafo: "... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador...", entonces, el empleador se vería limitado al momento de tomar decisiones que puedan afectar los derechos de sus trabajadores.

En respuesta de ello, el enfoque tradicional sostiene que la actuación del empleador, debe regirse por el principio de neutralidad, y al haber colisión entre el ejercicio de un derecho fundamental inespecífico por parte del trabajador, con las obligaciones y condiciones que rigen la relación laboral, no existiría deber alguno del empleador de modificarlas. Los derechos fundamentales quedan en el campo de las relaciones laborales, subordinado a términos contractuales o las exigencias la organización empresarial. Así, desde dos enfoques diferentes en el fundamento e intensidad, pero que finalmente coinciden en los efectos limitativos del ejercicio de los derechos fundamentales aparecen:

1. Enfoque contractualista: El ejercicio de los derechos fundamentales, estarán en relación con el conjunto de derechos y obligaciones asumidos en virtud de su contrato de trabajo, entonces, ante cualquier posible conflicto, estos se

---

<sup>42</sup> Cfr. UGARTE CATALDO, citado por, MARQUEZ MOLINA, Daniela y HENRÍQUEZ BUGUEÑO, CRISTIÁN. *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral*. Tesis para optar el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2010, p.18-19.

mantendrán intactos. Esta situación de subordinación cederá únicamente cuando sea la dignidad de la persona la afectada.

2. Enfoque organicista: Se centra en las exigencias organizativas como el criterio de limitación al ejercicio de los derechos fundamentales. Es el poder del empresario de organizar su empresa, y las exigencias que presenta permiten la adaptación de la prestación del trabajador, haciendo viable el ejercicio de los derechos fundamentales y no se limita solo a un contrato donde estas son obligadas<sup>43</sup>.

Precisamente, “los límites a que pueda verse afecto el control que pretende ejercer el empleador sobre el trabajador, y en general la definición de los márgenes de la subordinación y dependencia laboral, han conducido al tratamiento de los derechos fundamentales del trabajador ante privación, perturbación o amenaza por el poder de dirección o potestad de mando empresarial”<sup>44</sup>; no obstante, lo que se busca es el equilibrio de ambos, donde el empleador pueda hacer uso de su poder en dirección, y el trabajador no vea limitados sus derechos fundamentales en relación al vínculo laboral existente.

Sin embargo, “no se puede eludir la cuestión relativa al hecho de que, también el empleador es titular de derechos fundamentales y que, en particular, al ejercer su poder de dirección, está actualizando su derecho a la libertad de empresa, amén de otros derechos concurrentes, tales como el derecho de propiedad y la libertad de contratación”<sup>45</sup>. De esta forma, la aplicación de los derechos fundamentales, no solo deben tomarse en cuenta desde la perspectiva del trabajador, sino también como empleador al mando de una empresa y en uso de las facultades de dirección. Produciéndose la horizontalidad de los derechos fundamentales, los cuales en un inicio fueron concebidos para hacer protección del individuo frente a la autoridad estatal; sin embargo con la incorporación de tratados modernos, conduce a la conclusión de que tales derechos fundamentales, están reconocidos para ser respetados por todos –Estado

---

<sup>43</sup> Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. 2da Edición, Lima, PUCP, 2016, pp. 109 - 113.

<sup>44</sup> CERDA SILVA, Alberto. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.derechoinformatico.uchile.cl/index.php/RCHDI/article/viewArticle/10632/11364>.

<sup>45</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Op. Cit. p.118.

y particulares- y esto no solo abarca a grupos, sino evidentemente, también a los individuos<sup>46</sup>.

En tal sentido, el derecho a la intimidad, como todo derecho fundamental, “debe ajustarse o modularse de acuerdo a las particularidades propias del contrato de trabajo caracterizado por una relación de subordinación y dependencia entre trabajador y empresario. Así la intimidad del trabajador, en tanto pertenece a la interioridad del sujeto, se encuentra excluida de cualquier intromisión del empresario no pudiendo ser sometida a su poder de control.

Sin embargo, no sucede lo mismo con algunos aspectos de la vida privada del trabajador, que sí podrán ser materia de investigación y control, siempre y cuando afecten a la relación jurídica laboral<sup>47</sup>. Nos referimos entonces, no solo al derecho a la intimidad, sino también a los derechos a la imagen y voz de los trabajadores; en tanto, los empleadores deben evitar la arbitrariedad al momento de la toma de decisiones en la empresa, debiendo ser estas razonables y tomando en cuenta el “principio de proporcionalidad”; es decir, si la medida resulta necesaria a los fines que se persigue.

---

<sup>46</sup> Cfr. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Buenos Aires, Astrea de Alfredo y Ricardo Delpalma, 2004, p.95.

<sup>47</sup> PACHECO ZERGA, citado por, APARICIO ALDANA, Rebeca. *Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales*. Navarra, Aranzadi, 2016, p.57.

## **CAPÍTULO II**

### **EL CONTROL EMPRESARIAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL A TRAVÉS DEL SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA**

Cada vez es más frecuente el uso de medios tecnológicos para fiscalizar el cumplimiento de los trabajadores respecto de las obligaciones laborales asignadas a sus cargos; sin embargo, esta constante evolución tecnológica implica que los sistemas de videovigilancia sean cada vez más eficaces; y por lo tanto, resulten a su vez más invasivos ante derechos constitucionalmente protegidos, tales como la intimidad, imagen y voz de las personas cuyas imágenes son captadas o cuyos datos personales son recogidos; de ahí la importancia de encontrar el justo equilibrio entre el uso de estos sistemas por parte de las empresas y los derechos de cada trabajador.

Por ello, en el presente capítulo abordaremos la implementación de medios audiovisuales de vigilancia, como expresión del control empresarial ejercido por el empleador, desarrollando su contenido en el ámbito laboral, clasificando estos mecanismos de control electrónico, y mostrando las ventajas que acarrearía el uso de la videovigilancia en horario de trabajo, en respeto de los derechos del personal contratado.

## **2.1. La facultad de control empresarial bajo la luz del poder de dirección**

Mediante la celebración del contrato de trabajo surge el poder de dirección, el mismo que se encuentra inserto de manera general en la libertad de empresa consagrado en el artículo 59º de la CPP, el cual indica que “el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades”.

De lo expuesto se deduce que “la creación y libertad de empresa, supone el organizarla y dirigirla. En este sentido, el poder de dirección es consustancial a la empresa, motivo por el cual se busca asegurar el objetivo y la consecución de las metas propuestas”<sup>48</sup>. Es decir, la facultad de control empresarial deriva directamente de la existencia del poder de dirección ostentado por el empleador.

Así en base al contrato preexistente, surge una relación de subordinación respecto del trabajador hacia el empleador, la cual está dada por una relación jurídica vertical que existe entre las partes laborales; naciendo de esta manera, a favor del empresario el denominado poder de dirección; el mismo que halla su reconocimiento específico, en el artículo 9º del TUO-LP-CL-728, donde se indica:

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así

---

<sup>48</sup> JIMENEZ SILVA, Carlos. *El poder de dirección del empleador y sus límites: La cibernética frente a los derechos laborales*, 2012 [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://carlosjimenezlaboral.blogspot.pe/2012/03/el-poder-de-direccion-del-empleador-y.html>.

como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Entonces este poder engloba la facultad de controlar y/o fiscalizar el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores en virtud de las obligaciones contractuales, en ejercicio de la potestad referida, a los cuales el empleador recurrirá en interés de su empresa.

En tal sentido, el poder de dirección permite “realizar una serie de actos como, p.ej., aperturar el negocio, modificarlos en el tiempo, ampliarlo, reducirlo, utilizar el método de producción que mejor se adecue a sus exigencias y a las que gobiernan el mercado, a contratar o despedir a su personal, a dictar las órdenes que deben ser ejecutadas por sus dependientes; pero dentro de un ambiente en que deberá reinar la armonía con la legalidad y/o las fuentes profesionales que las inspiran”<sup>49</sup>.

Por ello, las nuevas formas de control tecnológico brindan al poder de dirección del empresario nuevas herramientas que permiten una vigilancia a distancia en términos espaciales y temporales, y una gran obtención de datos personales, que en la mayoría de casos han de identificar a sus trabajadores; por lo cual, la facultad de control empresarial que ostenta todo empleador, ha de estar dentro del marco de la legalidad.

A decir de MONTROYA, el poder de dirección es “la facultad que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo; el poder de dirección es un poder de ordenación de las prestaciones laborales”<sup>50</sup>. Desde este punto de vista, dicho poder se manifiesta en la potestad que el empresario, titular de la entidad empresarial, ostenta de organizar sus recursos humanos y materiales, lo que a su vez conlleva a dictar instrucciones laborales genéricas e individualizadas, así como la posibilidad de adoptar una serie de medidas sancionadoras o correctivas (facultad disciplinaria) y de vigilancia sobre las personas que desempeñan

---

<sup>49</sup> GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho Social y del Trabajo: La empresa y el empleador*, 1era edición, Lima, San Marcos, 2004, p. 238.

<sup>50</sup> MONTROYA MELGAR, Alfredo. *El poder de dirección del empresario*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965, p. 44.

la actividad laboral, derivándose el poder disciplinario, sin el cual el poder de dirección carecería de fuerza alguna<sup>51</sup>.

De este modo, dicho poder puede ser entendido desde dos vertientes:

1. En sentido lato: “el poder de dirección del empleador comprende la totalidad de las facultades o poderes jerárquicos. Esto se manifiesta en el poder de dictar reglamentos y normas generales; en la facultad de establecer controles administrativos, disponer medidas de seguridad, de publicidad, de opinar, informar y dar órdenes particulares al personal (y a cada trabajador), de organizar y adaptar el trabajo a los cambios técnicos y de organización de la empresa. Comprende, pues, la facultad de dirigir, dar órdenes e instrucciones, la facultad de reglamentar la prestación del trabajador en la empresa, la facultad de vigilar y fiscalizar y la facultad de sancionar (poder disciplinario) las faltas cometidas por el trabajador”<sup>52</sup>.

El poder dirección se podrá ejercer personalmente o por medio de representantes, pues escaparía a toda posibilidad humana, encargar dicha actividad a una sola persona, dado que la supervisión al mismo tiempo de cada trabajador, resultaría físicamente imposible; por lo que muchas veces, esta actividad es ejercida por representantes asignados en diversas áreas de la empresa o bajo sistemas tecnológicos, los cuales coadyuvan al control empresarial.

2. En sentido restringido: “el poder de dirección se concreta a la facultad de impartir órdenes e instrucciones, de acuerdo con las necesidades de la empresa, para que esta pueda cumplir con sus fines. Esto implica, necesariamente, la facultad de organizar económica, estructural y técnicamente la empresa”<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> Cfr. POQUET CATALÁ, Raquel. *El límite de la desobediencia a las órdenes del empresario*, Barcelona, IUSLabor, 2014, p.8.

<sup>52</sup> HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. *Poder de dirección del empleador*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>.

<sup>53</sup> En el mismo sentido, VÁZQUEZ VIALARD señala: “que la facultad de dirección comprende el conjunto de atribuciones jurídicas que el ordenamiento estatal reconoce al empleador para que pueda organizar económica y técnicamente la empresa (explotación o establecimiento), que se traduce fundamentalmente en la posibilidad de emitir órdenes, instrucciones y directivas, de acatamiento obligatorio para el trabajador, sobre el modo de ejecutar el trabajo y demás aspectos concernientes a la marcha de aquélla, para el logro de sus objetivos, debiendo su ejercicio hacerse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la

Como se puede apreciar, el empleador, basará sus decisiones en las necesidades que presente la persona jurídica, estableciendo una organización tanto del personal como económica, o realizando cambios de las ya establecidas; de esta manera, el poder de dirección autoriza a su titular a emitir las instructivas adecuadas que permitan establecer el marco de trabajo y conducta laboral de sus empleados, buscando el beneficio y/o crecimiento de la empresa.

Resulta innegable que toda empresa implica la presencia de dos elementos dentro de su organización; el humano y el material, entendido este último, como los recursos materiales que serán usados por los trabajadores en ejercicio de sus actividades. Y para la correcta interacción de ambos se necesita de una autoridad, la cual pueda impartir orden y dirección; y de esta forma, conduzca a lograr los objetivos planteados por los directivos en la empresa. Por ello, siguiendo a HERNÁNDEZ<sup>54</sup> se tiene una serie de características propias de esta facultad, las cuales se relacionan con el artículo 9º del TUO-LP-CL-728 antes mencionado, debido a:

- a. Es un derecho reconocido por la ley o el contrato. La gran mayoría de las legislaciones nacionales lo establecen, reglamentan y protegen legalmente dentro de su ordenamiento jurídico. Así esta facultad del empleador, se encuentra protegida, en principio, por el artículo 59º de la CPP, posteriormente con el artículo 4º de la LCPL se menciona que, ante “toda prestación de servicios subordinada y remunerada, se presume la existencia de un contrato”; por tanto, la subordinación es reconocida como un elemento esencial del contrato laboral, y el artículo 9º de la misma ley, al explicar qué se entiende por subordinación, termina también identificando al poder de dirección.
- b. es una facultad unilateral del empleador, que no requiere de la aceptación o el consentimiento del trabajador; pues el artículo indica que “el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos”; pudiendo este modificar

---

empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”. HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Op. Cit., p.406.

<sup>54</sup> Cfr. HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Op. Cit., p.409.

sustancialmente las condiciones de trabajo independientemente de si el trabajador se encuentra de acuerdo o no con la medida adoptada; es decir, ante el actuar unilateral del empleador y en caso de discrepancia, el trabajador podrá efectuar su cuestionamiento vía judicial y así determinar la validez de aquella condición laboral modificada.

- c. es un poder discrecional, ni injusto ni arbitrario, pues ha de basarse en criterios de razonabilidad.
- d. tiene carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador; toda vez que, el artículo 9º de la LPCL detalla que toda modificación ha de tener en cuenta las necesidades de la empresa, para así variar la prestación de servicios brindada por el trabajador.
- e. es delegable, el empleador puede y generalmente se hace representar por el personal de dirección; ello porque muchas veces el empleador contrata personal o hace uso de la tecnología, con la finalidad de encargar a otros la supervisión y buena marcha del área asignada.
- f. es un derecho esencial o fundamental de la relación de trabajo.
- g. no es un derecho absoluto, sino una facultad limitada, que debe ejercitarse sin desmedro de los derechos del trabajador, de ahí que tenga como límite la razonabilidad, siendo este “un concepto indeterminado que solamente puede definirse en cada caso concreto pero que se relaciona con la existencia de causas objetivamente válidas y que pueden ser demostrables y justificables”<sup>55</sup>.
- h. comprende funciones ejecutivas, de instrucción y de control, entre las que se incluyen las medidas de seguridad o deber de seguridad a cargo del empleador;

---

<sup>55</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Modificación de condiciones de Trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia”. Lima, *Revista Derecho & Sociedad*, N° 21, 2003, p. 175.

debido a que el empleador al ser quien dirige la entidad, ha de ser cauteloso y ejercer su *ius variandi*, en protección de todo integrante de la empresa.

Se entenderá entonces que la facultad de control ejercida por el empresario “resulta imprescindible para la buena marcha de la organización productiva. No se limita a una mera comprobación de resultados, sino que consiste en el examen directo de la labor y actividad del trabajador. A través de ella se procede a una valoración de la aportación productiva como prestación laboral debida, comprobando, además, la adecuación de la conducta de aquel a las órdenes y directrices que impone la convivencia organizada en el marco de la empresa”<sup>56</sup>. Por ello, se puede decir que la facultad de control empresarial, debe ser lo suficientemente fuerte para permitir al empresario ejercer sus funciones, pero además lo bastante equilibrada para poder respetar los derechos de los trabajadores sin atentar contra estos.

### **2.1.1. Límites al poder de dirección del empresario**

Como hemos visto, las manifestaciones del poder del empleador se clasificarían en tres aspectos: poder de dirección, de ejecución y disciplinario. Y de igual forma que los derechos a la intimidad imagen y voz, desarrollados en el capítulo precedente, no pueden considerarse absolutos, pues pueden colisionar con otros derechos; por lo tanto encontramos cierta restricción a su ejercicio:

- Derechos de la persona (trabajador): Si bien es cierto, el trabajador tiene la obligación contractual de someterse a ordenes generales o particulares emitidas por el empleador, esto en base al contrato suscrito por ambos; el poder de dirección “debe ejercerse teniendo en cuenta la consideración debida a la dignidad humana del trabajador”<sup>57</sup>. Es decir, ha de respetarse la protección que existe de la persona en nuestra Carta Magna.

---

<sup>56</sup> GUDE FERNÁNDEZ, Ana. *La videovigilancia en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad*. 2015 [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/boletin\\_publico/boletin65/Articulos\\_65/Gude-Fernandez\(RGDC\\_20\).pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/boletin_publico/boletin65/Articulos_65/Gude-Fernandez(RGDC_20).pdf).

<sup>57</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Emilia. *Poder de dirección y sus limitaciones, deberes de respeto y de ocupación*. Madrid, Civitas, 2001, p. 368.

En tal sentido, existen criterios generales para precisar dichos límites, así tenemos: Buena fe, razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación.

- Buena fe: En el Derecho Laboral, no solo existen obligaciones patrimoniales sino también de carácter personal. Por ello el principio de buena fe está presente en cada relación laboral como consecuencia del contrato de trabajo. Entonces, “la buena fe conlleva en sí misma muchos conceptos implícitos en relación con el comportamiento de las partes, quienes tienen la obligación exigida por el ordenamiento jurídico de obrar con lealtad, con transparencia, con fidelidad, mediante actos válidos para el ejercicio lícito de dicha conducta”<sup>58</sup>; esto permitirá mantener la armonía dentro de la entidad, creando un clima de confianza entre empleador y trabajador, reflejándose en beneficio de todos los integrantes.
- Razonabilidad: Cuando el empleador toma decisiones en su empresa no es necesario que justifique el porqué de estas; sin embargo, el poder de dirección así como su facultad de control, no pueden ejercerse de manera arbitraria, y sobre todo “este principio adquiere mayor relevancia en el caso de aquellos supuestos referidos a restringir derechos”<sup>59</sup>; por ejemplo, cuando dentro de la empresa se utilizaran sistemas de vigilancia.
- Proporcionalidad: Este criterio deberá ser analizado según cada caso, pues la medida adoptada por el empleador deberá ser proporcional a lo que éste pretende proteger; así “este principio tiene una lógica y mecánica interna en la determinación de la existencia de esa adecuada relación entre lo sacrificado y la finalidad del sacrificio”<sup>60</sup>; de esta manera, se habrá de evaluar a los derechos en juego, ponderando uno sobre el otro.

---

<sup>58</sup> UREÑA MARTÍN, Ángel. *El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/temas-juridicos/15-principio-de-buena-fe-laboral-derecho-trabajo>.

<sup>59</sup> STC 01 de diciembre de 2003. Expediente N° 0006–2003–AI/TC, fundamento jurídico N° 9. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00006-2003-AI.pdf>

<sup>60</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano”. Piura, *Revista Peruana de Derecho Público*, N° 6, 2005, p.11.

- No discriminación: Las medidas de control ejercidas por el empleador no pueden ser discriminatorias, debiéndose usar sistemas objetivos al momento de ejercer la facultad de control sobre los trabajadores; además debemos señalar, que discriminación no es lo mismo que ejercer un trato diferenciado.

Resulta indiscutible que el empresario busque el beneficio de su empresa, por ello las órdenes que emite bajo el poder de dirección que ostenta, en su mayoría resultan obligatorias; no obstante, y aunque exista algún medio de vigilancia que certifique el incumplimiento; el trabajador no estará obligado a cumplirlo, cuando se trate de alguna actividad ilícita o cuando esta ponga en peligro la integridad física del trabajador o de algún compañero; de este modo, no debería existir sanción ante el no acatamiento de estas órdenes, y de ser el caso, esta situación ha de ser evaluada por el juez correspondiente.

### **2.1.2. Mecanismos electrónicos de control empresarial**

El empleador “apoyado en estas medidas tecnológicas puede comprobar si el trabajador cumple o no con sus deberes laborales básicos y realiza el trabajo convenido. Además le permiten controlar la productividad y utilización de los recursos, supervisando de forma rutinaria la actividad de los trabajadores”<sup>61</sup>, por ello, tomaremos en cuenta cuatro mecanismos electrónicos, de menor a mayor grado de intensidad respecto al control ejercido, que hoy en día resultan ser cada vez más implementados por las empresas; así tenemos:

- Registros: Este puede ser entendido desde dos perspectivas, la primera implica el registro físico que se le hace al trabajador, ejemplo de ello, al momento de ingresar a su centro de labores, se le revisa sus pertenencias; esta ha resultado ser en varias oportunidades invasiva ante la intimidad de la persona; así “en varios países de América del Sur se encuentran sentencias relativas a registros abusivos. Por lo general, en estos casos se condena al empleador a pagar una

---

<sup>61</sup> CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA EN LÍNEA. *Medios de control y vigilancia electrónicos del trabajo y del trabajador*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/download.php?q=MjI0OQ==>

indemnización por el daño moral padecido”<sup>62</sup>; sin embargo al no ser un registro tecnológico, en esta oportunidad nos estaríamos refiriendo a la segunda perspectiva.

Esta última, implica el registro a través de un aparato tecnológico, por ejemplo, al momento de marcar el horario de entrada y salida de la entidad en la que se labora se realiza mediante huella digital; en este caso, consideramos que este es uno de los mecanismos menos invasivos a la esfera de privacidad de la persona; toda vez que el empleador solo consigue corroborar que efectivamente el personal que labora en empresa, se presentó en el horario que le correspondía.

- Control de correos electrónicos: Esta nace al existir diversos medios de comunicación vía internet, y al ser utilizadas en horario de trabajo; muchas veces la productividad se ha visto disminuida, lo cual evidentemente se ve reflejado en pérdidas económicas para la empresa y por tanto los empresarios buscan controlarlo, para maximizar sus ingresos.

No obstante, “con relación al correo electrónico proporcionado por el empleador se han planteado distintas posturas. Se consideran en estos casos el derecho del empleador de controlar el uso de una herramienta de su propiedad (que ha asignado al trabajador para el cumplimiento del trabajo), y el derecho del trabajador a la inviolabilidad de la correspondencia privada protegido en las Constituciones”<sup>63</sup>. Es decir, se encuentran en conflicto dos derechos, donde uno de estos, según sea el caso ha de ser ponderado sobre el otro; sin embargo actualmente, no existe una postura determinada, pues muchas veces el juez tomará su decisión según cada caso.

Así por lo general se admite en los países de América del Sur el despido sin indemnización cuando está acreditado que el trabajador utilizó el correo

---

<sup>62</sup> STC 28 de agosto de 2000 EXP. N° 660. En Uruguay, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo confirmó la multa impuesta a una empresa de seguridad por realizar un registro personal violatorio de los derechos de la personalidad protegidos en la Constitución. [ubicado el 30. IV. 2018].

<sup>63</sup> MANGARELLI, Cristina. “Derechos del Empleador a la Organización y Dirección de la empresa, y Límites”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 8, 2013, p. 22.

electrónico para fines personales, o contrarios a la empresa, o para enviar pornografía. Además en otros casos cuando el empleador ha comunicado previamente que el correo electrónico es para cumplimiento del trabajo y que el mismo será controlado, las sentencias indican que en ese caso no hay expectativa del trabajador de privacidad<sup>64</sup> y por lo tanto, el derecho del empleador termina sobreponiéndose a la intimidad del trabajador; claro está, según cada caso.

- Control a través de GPS: Este mecanismo de control, está relacionado con el seguimiento que desea realizar el empleador, respecto de sus automóviles, ambulancias, etc. y asegurarse del correcto funcionamiento de las mismas.

De esta forma la implementación del GPS como mecanismo de control, podría equipararse al sistema de videovigilancia para vehículos, y por lo tanto “proporcionando al empresario el control sobre la utilización de los instrumentos y bienes de la empresa que fueron entregados al trabajador. Si el GPS se encuentra incorporado en el camión, autocar o coche, y el medio de transporte no sigue al trabajador, ya que aquél puede quedar estacionado en cierto lugar y el trabajador desplazarse caminando sin estar conectado a la vigilancia patronal; sin embargo, ello no ocurre cuando el GPS se encuentra en el móvil o portátil y éste debe ser portado constantemente por el trabajador”<sup>65</sup>.

Entonces, de plantearse esta última circunstancia, el empleador estaría vulnerando el derecho a la intimidad de todo trabajador, transgrediendo no solo normas laborales, sino además constitucionales, porque no solo estaría vigilando el uso de sus vehículos, sino que además, esta involucraría toda la jornada laboral del trabajador (ej. Tiempo libre), existiendo una vigilancia indiscriminada y por lo tanto resultando atentatoria contra el trabajador.

- Cámaras de vigilancia: Las cámaras de vigilancia son utilizadas cada vez con mayor frecuencia por el empleador para controlar la seguridad de los bienes e

---

<sup>64</sup> Cfr. MANGARELLI, Cristina. Op. Cit., p.23.

<sup>65</sup> SAN JOSÉ GRAS, Luis. *El gps como mecanismo de control laboral*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://www.agmabogados.com/es/el-gps-como-mecanismo-de-control-laboral/>.

instalaciones de la entidad. Sin embargo, también se emplean para controlar el cumplimiento de las tareas encomendadas al trabajador. Ante estas situaciones, se observan distintas posturas en la jurisprudencia extranjera en torno a si es correcto el uso de la videovigilancia laboral, visto como un mecanismo de supervisión y posterior sanción en caso de incumplimiento; y cómo ha de ser éste implementado, sin detrimento de los derechos constitucionalmente protegidos de los trabajadores; por ello sobre este medio de control audiovisual, será tratado a profundidad en el acápite siguiente.

Estos avanzados niveles de inspección empresarial, alcanzados con los nuevos dispositivos tecnológicos, plantean, importantes problemas ético-jurídicos al poner en peligro, no solo la libertad y la dignidad de los observados, sino también su propio equilibrio psíquico, y elevar el poder empresarial al grado de «omnipotente, anónimo e invisible»<sup>66</sup>

## **2.2. La videovigilancia laboral como medio de control empresarial**

Tal como se ha señalado anteriormente, no cabe duda que cada vez son mayores los medios tecnológicos usados en los centros de trabajo como expresión del control empresarial; siendo más frecuente la implementación de cámaras de grabación durante la jornada laboral; así “podemos esbozar como concepto *a priori* de videovigilancia laboral como el empleo de tecnologías de la información para la captura y conservación de audiovisuales en el ámbito laboral”<sup>67</sup>. En nuestro país, esta situación se encuentra dividida entre el creciente desarrollo o aplicación por parte de las entidades y la escasa cobertura normativa que se le ha dado.

### **2.2.1. Cuestiones preliminares sobre la videovigilancia laboral**

El término videovigilancia es una palabra proveniente del latín *vidĕo*, es decir, yo veo; y la palabra vigilancia que, etimológicamente procede del latino *vigilantia*, que designa el

---

<sup>66</sup> GUDE FERNÁNDEZ, Ana. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, *Revista de Derecho Político*, Nº 91, 2014, p. 46.

<sup>67</sup> VÁSQUEZ SILVA, Estefanía Carolina. *La videovigilancia en la relación laboral como prueba tecnológica en juicio e implicancias de su legitimidad*, Tesis para optar el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2013, p.10.

cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de cada uno. En un significado más próximo al que nos ocupa, sería el servicio ordenado y dispuesto para vigilar. Por su parte, el verbo vigilar, del latino *vigilare*, conlleva la acción de velar; es decir, cuidar solícitamente de una cosa, hacer guardia por la noche, u observar atentamente esta. A *grosso modo*, se trata de una actividad material, consistente en el empleo de “cámaras de video” con un fin específico<sup>68</sup>, el cual consiste en el control y el mantenimiento de la seguridad al interior de la empresa.

Desde una aproximación antropológica a la cultura del trabajo, con el fin de organizar de forma adecuada una empresa se requiere un mínimo de confianza y un mínimo de control. Necesitándose para proporcionar unidad de sentido al trabajo individual, en el marco del fin corporativo ciertas pautas de coordinación, dirección y control. Así, se puede afirmar que la dignidad humana es merecedora de expectativas basadas en la confianza, sin perjuicio de que deba realizarse complementariamente cierta actividad de control; por ello, si esta existe es porque se ha generado previamente una expectativa basada en la confianza; considerándolas actitudes complementarias<sup>69</sup>.

Como se puede apreciar, “los centros de trabajo asisten a una creciente implementación (e innovación) tecnológica en la pretendida búsqueda de la reducción de los costes y la mejora de la producción”<sup>70</sup>. Siendo evidente que en los últimos años ha existido una proliferación en el uso de videocámaras, tanto por poderes públicos como entidades

---

<sup>68</sup> Cfr. PALACIOS HUERTA, Patricio. *Análisis crítico del régimen jurídico de videovigilancia de las fuerzas de orden y seguridad pública*. Tesis para optar el grado de Magister, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2007, p.19.

<sup>69</sup> El Derecho debería reflejar esa búsqueda de equilibrio armónico. En este sentido, es improbable que algún Estado respalde en la actualidad una legislación que prohíba de forma absoluta cualquier manifestación de vigilancia electrónica en el lugar de trabajo, incluso en aquellos países en los que está arraigada una fuerte cultura de protección de la intimidad en el ámbito laboral. Por el contrario, se han aprobado leyes sobre la vigilancia electrónica en el lugar de trabajo en un contexto en el que se reconoce –en líneas generales– la validez de las razones de la empresa para tal vigilancia, al mismo tiempo que se toman en consideración los intereses de los trabajadores en proteger su privacidad en el ámbito laboral. Cfr. AGUSTINA SANLLEHÍ, José. *Prevención del delito en la empresa. Límites ético –jurídicos en la implementación de sistemas de videovigilancia*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://criminet.ugr.es/recpc/11/recpc11-10.pdf>.

<sup>70</sup> FERNÁNDEZ, José. y RODRÍGUEZ, Victoria. “Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España”. *Revista Labour&Law Issues*, N°1, 2016, p.46.

privadas; destinado a la vigilancia de los trabajadores, así como a la protección del patrimonio empresarial.

Esta implementación de vigilancia intensificada, vista como un mecanismo generalizado para el control de la delincuencia y la desviación social genera diferentes conflictos en los distintos ámbitos de actuación de la persona<sup>71</sup>. Y es que, sin duda estas nuevas tecnologías, tienen una estrecha relación con las interrelaciones que se han de presentar en el centro de la convivencia laboral, dentro del desarrollo y trabajo de las personas; todo ello, como expresión de la globalización que se vive actualmente y el control que se quiere ejercer sobre los individuos.

En esta investigación, se busca el equilibrio entre una adecuada vigilancia del empresario sobre los trabajadores y el entorno empresarial que se ha de vivir dentro de esta; toda vez que en virtud del “poder de control” ostentado por el empleador, este puede hacer uso de cámaras de videovigilancia, en donde captará no solo a terceras personas, sino además de manera continua obtendrá imágenes de los trabajadores durante su jornada.

Todo ello como resultado del avance tecnológico, el cual permite que el control empresarial gane en cantidad y en calidad, pues habilita un mayor número de instrumentos capaces de fiscalizar más aspectos de los controlables mediante la vigilancia tradicional, siendo además más precisos y detallados, al tiempo que abren un gran número de posibilidades de almacenamiento y de reproducción<sup>72</sup>. Se puede decir entonces, que el empleador ha pasado a controlar no solo la actividad productiva sino también al propio trabajador. Por eso, se habla de «trabajadores transparentes o de cristal», en alusión a la posibilidad de que toda actividad del mismo, es decir, su vida, tanto laboral y extralaboral pueda ser fiscalizada por el empresario<sup>73</sup>.

AGUSTINA afirma que “una vez en funcionamiento, las cámaras registrarán indistintamente tanto la posible comisión de un delito o un incumplimiento laboral, como

---

<sup>71</sup> Cfr. ACEPRENSA. *Demasiada vigilancia genera inseguridad en Gran Bretaña*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://www.aceprensa.com/media/uploads/newspapers/Ace08018.pdf>.

<sup>72</sup> Cfr. FERNÁNDEZ, José. y RODRÍGUEZ, Victoria. Op. Cit. p. 47.

<sup>73</sup> Cfr. SEGOVIANO ASTABURUAGA, María. “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”. *Revista jurídica de Castilla y León*, Nº 2, 2004, p.149.

algunas manifestaciones inherentes a la intimidad de los vigilados”<sup>74</sup>. En tal sentido, éste mecanismo de fiscalización no puede atentar a la esfera personal del trabajador, entendiéndose por esta, a la no desarrollada dentro de la prestación laboral.

### **2.2.2. Características de la videovigilancia laboral**

Es preciso tener en cuenta que las videocámaras invaden los derechos de la personalidad de los trabajadores de diferente forma. Así daremos a conocer ciertos rasgos distintivos<sup>75</sup> de este mecanismo:

- Las que menor agresividad presentan son aquellas en las cuales las imágenes se envían directamente a la pantalla de un monitor en el que no es posible ni la transmisión ni el almacenamiento de las grabaciones; es decir, solo se puede ver en tiempo real lo que está sucediendo, mas no contar con estos a posterioridad. Por el contrario, en los casos en que las cámaras sí permiten realizar estas operaciones, el empresario puede efectuar un aprovechamiento de las imágenes durante más tiempo, y por lo tanto contar con estos datos para realizar una posterior revisión y/o supervisión.
- Asimismo, es conveniente diferenciar entre cámaras analógicas y digitales. La tecnología digital posibilita la transmisión de las imágenes a larga distancia sin cable, mientras que en la analógica es necesaria la conexión entre el monitor y la cámara, lo que limita las posibilidades de observación por parte del empleador y/o de la persona encargada de realizar las supervisiones. En el caso de la implementación de cámaras digitales, el empleador tendrá gran flexibilidad del horario en que efectuará el control, pues aun no estando en el centro de labores, podrá observar a los trabajadores, por ejemplo, desde la comodidad de su hogar, haciendo uso de su dispositivo móvil.
- Los recursos técnicos de estos instrumentos son también un factor a tener en cuenta, esto es, si disponen o no de zoom, si son fijos o móviles, entre otros.

---

<sup>74</sup> AGUSTINA SANLLEHÍ, José. Op. Cit. p. 10:12.

<sup>75</sup> Cfr. GUDE FERNÁNDEZ, Ana. Op. Cit. p. 48.

Cuanto más completo sea el equipamiento electrónico más grave será el ataque a los derechos de la persona observada, debido a que la información recabada será más detallada y específica sobre los sujetos involucrados.

- Sin perjuicio de que a través de un software adecuado se podrá limitar de forma automática la vigilancia o dejar ocultos ciertos espacios de la empresa.

De lo anterior “no resulta costoso colegir que la innovación tecnológica plantea distintos desafíos: la que enfrenta al poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador”<sup>76</sup>; debido a que con la implementación de estos sistemas, no solo se logra captar la esfera laboral durante la jornada de trabajo, sino que en muchas ocasiones, esta fiscalización del personal involucra la esfera de la intimidad de la persona, ante lo cual el tratamiento que se ha de dar, ha de ser con mucha cautela en el resguardo y protección de los derechos fundamentales protegidos por nuestra Carta Magna.

### **2.2.3. Límites a la implementación de la videovigilancia durante la jornada laboral**

Las prestaciones del sistema de cámaras y la variedad de situaciones y conflictos de intereses que se presentan en torno a la privacidad de los trabajadores en la empresa es amplia. Por tal motivo, desde el punto de vista de las necesidades de vigilancia y control, resulta pertinente diferenciar las actividades<sup>77</sup> que podrían amenazar bienes jurídicos relevantes, de aquellas otras inocuas que pueden ser conocidas pero que merecen ser protegidas:

- a. Si la videocámara tiene un sistema de audio incorporado, y un trabajador decide comentar un secreto personal a un compañero en el transcurso de sus labores dentro del propio centro de trabajo. Una trabajadora realiza anotaciones privadas en una libreta de uso personal, durante el descanso de quince minutos. Dos trabajadores mantienen una relación afectiva y, una o dos veces durante el horario

---

<sup>76</sup> Cfr. FERNÁNDEZ, José. y RODRÍGUEZ, Victoria. Op. Cit. p. 48.

<sup>77</sup> Cfr. AGUSTINA SANLLEHÍ, José. Op. Cit. p. 10:13 – 10:14.

de trabajo, se besan de forma no prolongada, sin interrumpir sus actividades. Dos trabajadoras discuten sobre sus opiniones políticas mientras realizan una ocupación manual, la cual puede ser efectivamente realizada aun manteniendo una conversación con sus compañeros.

- b. Un trabajador aprovecha que al ser el encargado de la recepción de útiles de escritorio para la oficina, se apropia de diversos materiales con la finalidad de usarlos en su casa sin autorización previa. Un directivo intenta acosar a una secretaria en una zona común, aprovechando la ausencia de testigos. Un trabajador comparte algunas dosis de droga para autoconsumo dentro del recinto de la empresa. Un directivo pasa largos ratos de su jornada laboral en la computadora, revisando redes sociales, sin que esta forme parte de sus actividades de trabajo.
- c. Las cámaras de vigilancia de un centro comercial fueron instaladas con fines de seguridad general y no para vigilar a los empleados. No obstante, las cámaras detectan a un trabajador bebiendo una gaseosa de una estantería, sin que pague por esta previa o posteriormente a su consumo. La grabación fue presentada como prueba para despedir al trabajador. La finalidad para la que fue instalada la cámara ¿condiciona la admisibilidad de la prueba? Una trabajadora del hogar es acusada de cometer un hurto en la casa para la cual trabajaba. El Tribunal no aceptó como prueba la grabación mediante cámara oculta que presentó el empleador, porque se habría vulnerado su derecho a la intimidad.

A la vista de los ejemplos anteriores, notamos que no es posible separar con nitidez, ciertos aspectos íntimos de la persona, que de cierta forma terminan siendo susceptibles de control, al llevarse a cabo dentro del contexto laboral. “En tanto que tales manifestaciones personales del trabajador son frecuentemente indisociables respecto del desarrollo de la prestación laboral, se requiere algún tipo de protección jurídica frente a la vigilancia empresarial. Además, aunque las imágenes no involucren la esfera íntima

de la persona del trabajador, estas no dejarían de ser consideradas «datos de carácter personal» y, por tanto, han de ser protegidas como tales<sup>78</sup>.

Es lógico que la intención del empleador sea sólo captar cuestiones dentro del ámbito laboral en el que su personal de trabajo se desenvuelve; no obstante, termina obteniendo imágenes e información, que muchas veces, en poco o nada se relacionan con aquellas conductas que busca controlar y/o supervisar, conectándose de una u otra forma, tanto el ámbito laboral como la esfera personal de la persona.

En razón de ello, se ha de “aplicar en materia de videovigilancia empresarial, reglas diversas teniendo en cuenta las personas y el lugar que son objeto de observación así como la duración de la misma<sup>79</sup>”; debido a que no solo se ha de tomar en cuenta el beneficio que busca obtener el empleador al optimizar su producción, sino que quienes verán afectados sus derechos fundamentales, son precisamente trabajadores que como seres humanos, están dotados de dignidad y se les es inherente derechos intrínsecos a su ser, tales como los derechos a la intimidad, imagen y voz.

Así la disposición 6.14 del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (1997) señala: “Como norma general, no se prohíbe la vigilancia de los trabajadores, pero se fijan límites muy claros. El repertorio señala que los empleadores no tienen la libertad de elegir el método y los medios de vigilancia que ellos consideren como los mejor adaptados a sus objetivos. Por el contrario, deben dar preferencia a aquellos que tengan los menores efectos sobre la intimidad de los trabajadores y velar por las consecuencias que se puedan derivar de la implementación de las medidas de vigilancia”; es decir, no se niega la posibilidad de implementación de videocámaras en el ámbito laboral, pero sí se ha de tomar en cuenta o priorizar en cierta medida el derecho a la intimidad de las personas, y así lograr un equilibrado control empresarial.

Con respecto al colectivo afectado, es importante determinar si con el uso de las cámaras se busca prevenir la criminalidad (intra-empresarial) o se tiene como objetivo específicamente el control laboral, ambas finalidades no son excluyentes, e incluso en la

---

<sup>78</sup> Cfr. AGUSTINA SANLLEHÍ, José. Op. Cit. p. 10:13 – 10:14.

<sup>79</sup> GUDE FERNÁNDEZ, Ana. Op. Cit. p. 48.

mente del empresario una puede prevalecer sobre la otra. Es preciso evaluar la medida en sí misma, pues esta no puede tener la misma intensidad en el control preventivo sobre un trabajador que sobre clientes o terceras personas. Además se debe considerar que la peligrosidad en ambos agentes puede ser la misma, el trabajador tiene con el empleador de por medio una relación contractual, y al estar dentro de la organización del empresario es también objeto de confianza, visto éste plasmada en una mayor accesibilidad a los bienes de la empresa; por ello al existir inclinación por parte de los hombres a cometer ilícitos, la vulnerabilidad delictiva que siente el empresario respecto de sus trabajadores, será mayor que frente a terceros. De ahí que se adopten medidas de control cada vez más intrusivas<sup>80</sup>.

Sobre el lugar de observación, se tendrá que diferenciar si el espacio físico sobre el cual se realiza el control, es un ambiente estrictamente interno de la empresa o si se trata de una zona semipública, y según sea un lugar destinado o abierto al público en general, deberán tener mayor cautela de las garantías.

Por último, con relación al límite temporal, en tanto que el trabajador no somete toda su persona y obrar al empresario, convendría limitar la duración de la videovigilancia — tenga lugar dentro o fuera del recinto físico de la empresa—. No se debe ignorar las objeciones éticas y las consecuencias psicológicas que implican una vigilancia permanente en general y de manera especial en los trabajadores<sup>81</sup>, acápite que será tratado a continuación.

#### **2.2.4. Las ventajas y desventajas de la implementación de la videovigilancia en el ámbito empresarial**

Las nuevas tecnologías “han tenido un impacto profundo en todos los aspectos de la vida cotidiana. En particular, han marcado su presencia en las diversas formas de organización del trabajo y en la propia actividad y vida privada de los trabajadores.

---

<sup>80</sup> Cfr. AGUSTINA SANLLEHÍ, José. Op. Cit. p. 10:26 – 10:27.

<sup>81</sup> Cfr. GUDE FERNÁNDEZ, Ana. Op. Cit. p. 49.

Abriéndose un nuevo campo de batalla entre las facultades del empleador y los derechos tutelados de los trabajadores<sup>82</sup>.

En este punto veremos, las ventajas que acarrea para el empleador el uso de videocámaras en el centro de trabajo, así como las desventajas que su implementación implica en la psiquis del trabajador.

**a. Ventajas<sup>83</sup>:**

- Video como evidencia: la videovigilancia ofrece una poderosa evidencia en caso de que una empresa se vea envuelta en temas legales. Por ejemplo, reclamos de los consumidores por resbalones y caídas, en los casos de investigaciones criminales, entre otras situaciones. Además estas herramientas ayudan a tener mayor seguridad respecto de los bienes cautelados, así como del personal, que ante un evento delictivo también pueden verse perjudicados no solo materialmente, sino además física ante alguna agresión.
  
- Aumento de la productividad: cuando las cámaras se implementan a un lugar de trabajo, como en el sector hotelería o en restaurantes, por lo general hay una marcada diferencia en el comportamiento de los empleados. Muchas organizaciones consideran que la vigilancia es una de las mejores maneras de asegurar que los trabajadores sigan el código de vestimenta, proporcionen un alto nivel de servicio al cliente, y sigan las políticas generales de la empresa; todo ello, porque al sentirse observados no desean arriesgar su puesto de trabajo y se esfuerzan por dar lo mejor de ellos. En conclusión, las cámaras motivan a los empleados a tener un comportamiento ejemplar en sus puestos de trabajo, y a aumentar su productividad día a día.

---

<sup>82</sup> Cfr. RASO DELGUE, Juan. *Nuevas tecnologías: conflictos entre el interés de la empresa y la vida privada del trabajador*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/viewFile/181/239](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/181/239).

<sup>83</sup> Cfr. AXIS COMMUNICATIONS. *5 beneficios de negocio que no conocías de la videovigilancia*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://www.ebizlatam.com/5-beneficios-negocio-no-conocias-la-videovigilancia/>.

- Capacitación de los empleados: la videovigilancia puede convertirse en una herramienta clave para la formación de los empleados – mostrándoles lo que se puede hacer y lo que no está permitido – y de esta forma alcanzar un éxito organizacional. En muchas empresas, las áreas de recursos humanos y gestión usan imágenes de los videos para capacitar a los colaboradores en las diversas tareas implicadas en sus áreas como servicio al cliente, el uso del equipo o ventas, entre otras; de esta manera, se busca enseñar no solo en teoría, sino a través de la observación, lo que facilita el entendimiento, más aún cuando se califican actitudes al brindar servicios a los clientes.
- Menos probabilidad de disturbios: Si bien es cierto el objetivo de toda empresa además de generar ingresos, es crear un buen clima laboral, para que todos los trabajadores puedan realizar sus actividades eficientemente; no obstante, también es cierto que existe la intimidación en el trabajo y las disputas menores entre compañeros de trabajo, entre otras faltas de respeto; por ello, la videovigilancia se convierte en una herramienta poderosa en la lucha contra cualquier tipo de violencia laboral que pueda surgir. La presencia de cámaras ayuda a impedir, pero sobre todo a disuadir acciones indebidas. Además de generar evidencia ante este tipo de incidentes, que pueden ayudar con la investigación y el posterior enjuiciamiento.
- Mejora el cumplimiento de reglas: el acoso se presenta de muchas formas, pero por lo general se refiere a cualquier comportamiento no deseado hacia una persona por distintas causas: color, religión, origen, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, apariencia o preferencia sexual. Por supuesto, este tipo de conductas son muy perjudiciales para cualquier lugar de trabajo, pues solo genera enfrentamientos e incomodidad entre los integrantes; debido a esto, las organizaciones de todos los sectores y tamaños deben crear reglas para mantener un ambiente positivo y respetuoso, pero estas reglas no solo han de quedar en el papel, sino que ante la presencia de este medio electrónico, la videovigilancia resulta útil y de ayuda al cumplimiento de las políticas éticas de una compañía;

pues lo que se busca es evitar el *mobbing* (acoso laboral) o cualquier otro tipo de discriminación entre los integrantes de la organización.

**b. Desventajas<sup>84</sup>:**

Así como desde la perspectiva empresarial la implementación de cámaras de videovigilancia presentan resultados óptimos; estos sorprendentes niveles de inspección empresarial, alcanzados con los nuevos dispositivos tecnológicos, plantean, sin embargo, importantes problemas ético-jurídicos al poner en peligro, no solo la libertad y la dignidad de los trabajadores, sino también su propio equilibrio psíquico, debido a que se termina elevando el poder empresarial al grado de «omnipotente, anónimo e invisible»; es decir, se crea una vigilancia perenne sin importar la hora o el lugar, de ahí que en investigaciones empíricas se haya demostrado que el control en el lugar de trabajo tiene algunos efectos negativos .

- De acuerdo con ellas, los trabajadores que son objeto de monitorización tienen más probabilidades de sentirse desconfiados, desmotivados, con menores sentimientos de lealtad y con mayor stress. En un estudio en el que fueron analizadas las respuestas de empleados del sector de la comunicación industrial se comprobó que quienes estaban sometidos a vigilancia desarrollaban ciertos «efectos panópticos», incluyendo entre ellos, un sentido reducido de la privacidad, una creciente incertidumbre —inseguridad en el trabajo— y una menor comunicación.
- Un segundo estudio basado en los resultados de la misma encuesta, menciona a ciertos efectos perjudiciales. Por ejemplo, algunos trabajadores concebían la vigilancia como si se tendiera una trampa a alguien para poder practicar un despido o para adoptar medidas disciplinarias. Otros se sentían tratados de forma infantil. Por último los más intensamente vigilados manifestaban sufrir un descenso en la motivación para sobrellevar mayores cargas de trabajo o para

---

<sup>84</sup> Cfr. GUDE FERNÁNDEZ, Ana. Op. Cit. p. 46-47.

desempeñar puestos de responsabilidad. Asimismo expresaban una lealtad menor a la organización, un nerviosismo creciente y un inferior entusiasmo, incluso, para ir a trabajar; todo ello porque al tener una constante vigilancia, no existe una reciprocidad en la confianza, y por lo tanto los lazos de lealtad a la empresa que representas, no resulta siendo una relación cercana con la cual se identifique el trabajador, y finalmente no termina por sentirte identificado con la organización por la cual labora.

De esta manera, ha quedado claro que la implementación de la videovigilancia empresarial es una realidad que puede darse por distintos motivos, por ejemplo como un mecanismo de seguridad de la entidad, pero además como una forma de control sobre los trabajadores que han de realizar su jornada laboral al interior de esta, y por lo tanto terminan supeditados a una vigilancia continua, la cual genera un conflicto de interés entre el poder de dirección del empresario; así como con los derechos fundamentales de los sujetos captados.

Y si bien es cierto existen diversas posturas y argumentos, tanto a favor como en contra de la implementación de este medio de control, lo cierto es que hoy en día esta situación sigue incrementando, y la videovigilancia empresarial termina invadiendo los derechos de la personalidad de los trabajadores de diversas formas; no obstante, esta no puede darse sin restricción alguna, pues terminaría vulnerando derechos protegidos por nuestra Carta Magna, tales como a la intimidad, imagen y voz; de ahí la necesidad de encontrar un justo equilibrio para ambas posiciones, donde se ha de tomar en cuenta tanto a las personas que serán objeto de recopilación y almacenamiento de datos personales, el lugar en donde se han de instalar las cámaras; así como, el área que ha de ser captada, entre otros; criterios que de manera objetiva estableceremos en el siguiente capítulo.

### **CAPÍTULO III**

#### **LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS Y LA SALVAGUARDA DE LOS DERECHOS A LA INTIMIDAD, IMAGEN Y VOZ**

A lo largo de esta investigación, hemos visto cómo la aparición de nuevas técnicas de control en el ámbito laboral, a través de medios tecnológicos, convierte en necesaria una adecuada regulación para la no vulneración de derechos personalísimos.

Y siendo las cámaras de seguridad un elemento habitual en las empresas, su instalación está sujeta a una serie de requisitos recogidos en la Ley de Protección de datos personales y en otras disposiciones legales.

Así, en este último capítulo, desarrollaremos las normas sobre protección de datos y la salvaguarda de los derechos del trabajador, específicamente, los derechos a la intimidad, imagen y voz, en el derecho comparado y a nivel nacional.

##### **3.1. Documento Internacional sobre Protección de Datos de los trabajadores en el uso de la videovigilancia**

La incorporación de nuevas tecnologías en el ámbito empresarial, produce diversos impactos en el tratamiento de datos personales y en la protección de los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores; ello, por el avance e interés que se ha tenido,

en los últimos años, de regular la implementación de este mecanismo audiovisual (videovigilancia) en las jornadas laborales.

Así surgió el Repertorio de Recomendaciones prácticas de la OIT en octubre de 1996 en Ginebra, en el que la Protección de Datos personales de los trabajadores fue el eje central. Se estableció que “los datos que los empleadores recaban acerca de los trabajadores y de los candidatos a un puesto de trabajo atienden varios propósitos: acatar la legislación; (...) salvaguardar la seguridad personal y laboral, el control de calidad, el servicio que se presta a la clientela y la protección de los bienes”<sup>85</sup>; es decir, el empleador quiere resguardar el buen funcionamiento de su organización y para ello los mecanismos de control se presentan como óptimos para cumplir su objetivo, pues es lógico que el empleador busque siempre mayores y mejores resultados en su empresa.

Si bien se cuenta con diversas leyes nacionales y normas internacionales, en relación al tratamiento de datos personales; con el avance de la tecnología, surge la necesidad de perfeccionar estas disposiciones, ante una posible colisión entre los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad privada de los particulares.

Es importante señalar que el repertorio de recomendaciones realizado por la OIT, tiene como finalidad señalar orientaciones para la protección de datos personales de los trabajadores, y aunque no tiene carácter obligatorio y tampoco suple la legislación nacional ni las normas internacionales del trabajo; este tiene un carácter flexible y puede servir de guía para elaborar leyes, reglamentos, convenios colectivos, directivas y políticas laborales, y disposiciones de orden práctico<sup>86</sup>. De hecho, es una base a nivel internacional, la cual puede dar solución a dos intereses contrapuestos, entre empleadores y trabajadores.

A decir de la OIT, “recoger un gran número de datos y las muy diferentes formas posibles de utilizarlos no solamente multiplican el riesgo de que se difunda una información falsa

---

<sup>85</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Protección de datos personales*. [ubicado el 15.IX. 2018]. Obtenido en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112625.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf).

<sup>86</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. Cit., p. 7.

o errada, sino que, además, permiten vigilar a los individuos y exacerbaban la tendencia a influir en ellos, e incluso a manipular su comportamiento”<sup>87</sup>; poniéndose en peligro a la persona que es sometida a estos controles; pues se encuentra en una situación de vulnerabilidad.

Por consiguiente, es importante que tanto el empleador como los trabajadores, conozcan el tratamiento que se le da a dicha información; de esta manera, el empleador supervisará a su personal de manera idónea; pudiéndose fijar un rumbo adecuado para el control en el desarrollo de sus actividades, siendo la base, la necesidad de proteger la dignidad de los trabajadores.

En este sentido, la OIT brindó cuatro definiciones, que unirían los conceptos desarrollados en los capítulos precedentes, así tenemos:

- “ 1. Por «datos personales» se entiende todo tipo de información relacionada con un trabajador identificado o identificable.
2. «Tratamiento» incluye el acopio, la conservación, la combinación, la comunicación o cualquier otra forma de utilización de datos personales.
3. La palabra «vigilancia» engloba, sin limitarse a ella, la utilización de dispositivos como computadoras, cámaras de fotografía, cine y vídeo, aparatos de grabación sonora, teléfonos u otro material de comunicación, diferentes métodos de identificación y de localización y cualesquiera otros sistemas de vigilancia.
4. La palabra «trabajador» designa a todo trabajador o ex trabajador y a todo candidato a un empleo”<sup>88</sup>.

Como vemos, estos términos se encuentran interrelacionados y representan las líneas directrices a través de las cuales se desarrolla el tema de protección de datos personales, no solo a nivel global, sino además a nivel local. Términos que en materia laboral; es

---

<sup>87</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. Cit., p. 21.

<sup>88</sup> Ibid, p. 13.

decir, en una relación laboral concreta (empleador - empleado), se encuentran orientados al respeto de la vida privada y de la dignidad de los afectados.

Dentro del Repertorio de recomendaciones prácticas, se establecieron 13 principios generales<sup>89</sup>, a saber:

1. El tratamiento de datos personales de los trabajadores debería efectuarse de manera ecuánime y lícita y limitarse exclusivamente a asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo del trabajador.

Por ecuánime y lícita, ha de entenderse que se obra con rectitud, justicia e imparcialidad, dando a los datos personales, el tratamiento correspondiente; por ejemplo, resulta necesaria la creación de un soporte, donde se han de registrar aquellos datos que serán tratados. Además, la información obtenida, debe estar directamente relacionada con el empleo que desarrolla el trabajador en la entidad, y por ende, no inmiscuirse en su vida privada.

2. En principio, los datos personales deberían utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido acopiados.

Ha de tenerse en cuenta que recopilar los datos personales, implica tener establecida una finalidad con anterioridad al acopio de los mismos; es decir, el empleador, es quien determina, de manera previa a la instalación de los mecanismos de control en la empresa; en este caso, de la videovigilancia laboral, las razones por las cuales la entidad requiere dicha información, y por tanto, la obtención de estos datos, ha de restringirse sólo a cubrir las necesidades específicas de la organización.

3. Cuando los datos personales se exploten con fines distintos de aquéllos para los que fueron recabados, el empleador debería cerciorarse de que no se utilizan de un modo que sea incompatible con esa finalidad inicial y adoptar las medidas necesarias para evitar toda interpretación errada por causa de su aplicación en otro contexto.

---

<sup>89</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. Cit., pp. 14-15.

La OIT considera que si bien manejar determinados datos personales, implica que estos estén orientados a fines específicos; también cabe la posibilidad, que los mismos sean usados por otras razones y; por lo tanto, el empleador debe procurar la compatibilidad con la finalidad originaria o, caso contrario, evitar que dicha información sea interpretada en circunstancias ajenas, en las que fue obtenida, evitando un posible perjuicio a la persona, de quien se han obtenido los datos personales.

4. Los datos personales reunidos en función de disposiciones técnicas o de organización que tengan por objeto garantizar la seguridad y el buen funcionamiento de los sistemas automatizados de información no deberían servir para controlar el comportamiento de los trabajadores.

Porque se busca que los datos personales aprovechados en disposiciones técnicas o de organización; es decir, en la creación de documentos donde se establece especificaciones técnicas basadas en los resultados y el desarrollo tecnológico; no sean además usados para limitar y/o manejar el comportamiento de quienes se vieron involucrados; toda vez, que la obtención de estos, obedecía a la necesidad de referencias detalladas.

5. Las decisiones relativas a un trabajador no deberían basarse exclusivamente en un tratamiento informático de los datos personales que a él se refieran.

Este principio, considera que las medidas que se adopten respecto de un trabajador, en relación a su labor dentro de la entidad, no debería ser confiado 100% a lo registrado en el tratamiento informático, pues existen factores, que pueden variar entre lo indicado por el sistema y la realidad que se presenta en la empresa; por ejemplo, un trabajador es contratado para el área de almacenamiento, pues dentro de los datos obtenidos, no contaba con experiencia laboral en el área de atención al cliente; no obstante, sus habilidades con los demás, muestran al gerente, que sería la persona idónea para el otro puesto, pese a que sus datos personales registrados no lo muestren. Por ello, en bienestar de la empresa, las decisiones que se tomen no deben basarse exclusivamente en los datos obtenidos.

6. Los datos personales obtenidos por medios de vigilancia electrónica no deberían ser los únicos factores de evaluación profesional del trabajador.

Si bien es cierto, el término vigilancia electrónica, surge en parámetros del ámbito penal, entendiéndose por este, “a un mecanismo de control que tiene por finalidad monitorear el tránsito tanto de procesados como de condenados, dentro de un radio de acción y desplazamiento, teniendo como punto de referencia el domicilio o lugar señalado como tal por quien es objeto del citado control”<sup>90</sup>; en términos laborales, la vigilancia electrónica (ej. El control de asistencia biométrico), surte efectos en el control a los trabajadores, teniendo como referencia las funciones que realizan en la entidad; entonces, debemos considerar que en el caso de este mecanismo electrónico, existen determinados factores que no puede ser medidos (ej. Responsabilidad, cumplimiento de labores asignadas, etc.). Por tanto, consideramos que este podría ir acompañado de verificaciones por parte de capital humano de la empresa (ej. Coordinadores de área, etc.), de esta manera, si se tiene que evaluar a alguien, debería ser verificado por una persona capacitada para ello, quien podrá dar veracidad a los datos recabados.

7. Los empleadores deberían evaluar periódicamente sus métodos de tratamiento de datos, con el objeto de: a) reducir lo más posible el tipo y el volumen de datos personales copiados; y b) mejorar el modo de proteger la vida privada de los trabajadores.

Los objetivos que menciona la OIT están orientados a que el uso de mecanismos de control, en el que se produce el acopio de datos personales de los trabajadores, no sea abusivo, invasivo, y/o transgresor de los derechos fundamentales de las personas que laboran en la entidad y; por lo tanto, si bien la empresa tiene autonomía para instalar un sistema de videovigilancia, como medio de control; esto también implica asumir ciertos deberes, como garantizar el respeto por la vida privada; limitando su uso, a lo estrictamente necesario.

---

<sup>90</sup> USCAMAYTA CARRASCO, Wilfredo. *La vigilancia electrónica personal: su aplicación y consecuencias*. [ubicado el 15.IX. 2018]. Obtenido en: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/939/817>.

8. Los trabajadores y sus representantes deberían ser informados de toda actividad de acopio de datos, de las reglas que la gobiernan y de sus derechos.

Es decir, si se realiza la implementación de mecanismos de control; para permitir el uso de los datos personales, resulta necesario tener noción, acerca del tratamiento que se le dará a los mismos; de esta manera, ante alguna afectación, y en conocimiento de las reglas y derechos que protegen a los trabajadores, podría exigirse su protección y el respeto de estos.

9. Las personas encargadas del tratamiento de datos personales deberían recibir periódicamente una formación que les permita comprender el proceso de acopio de datos y el papel que les corresponde en la aplicación de los principios enunciados en el presente repertorio.

En toda relación laboral se vinculan dos partes (empleador y trabajador), siendo el empleador quien efectúa el control sobre sus trabajadores; por ello, le correspondería, realizar habitualmente capacitaciones, tratando tópicos como: el proceso de recolección y tratamiento de los datos personales, los derechos a salvaguardar, etc., con la finalidad de lograr que la obtención de información se realice de manera idónea, no solo porque es el objetivo de la empresa, sino además porque este, se estará llevando a cabo de manera legal, en observancia de los derechos fundamentales.

10. El tratamiento de datos personales no debería conducir a una discriminación ilícita en materia de empleo u ocupación.

Tal como lo ha establecido la OIT en diversas normas internacionales de trabajo, “la discriminación tiene lugar cuando una persona recibe un trato menos favorable que otras debido a características que no guardan relación con las competencias de la persona o las calificaciones exigidas para el empleo. Todos los trabajadores y solicitantes de empleo tienen derecho a recibir el mismo trato, independientemente de cualquier otro atributo, excepto su capacidad para hacer el trabajo”<sup>91</sup>; en ese sentido, tener acceso a los datos personales de los trabajadores, no debería generar discriminación en el empleo

---

<sup>91</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Discriminación e igualdad*. [ubicado el 15.IX. 2018]. Obtenido en: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_151902/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang--es/index.htm)

que se realiza; pues como hemos visto, los factores determinantes están en relación a las competencias de la persona o a las calificaciones exigidas para el puesto.

11. Los empleadores, los trabajadores y sus representantes deberían cooperar en la protección de los datos personales y en la elaboración de una política de empresa que respete la vida privada de los trabajadores, con arreglo a los principios enunciados en el presente repertorio.

A través de este principio, se busca una coordinación entre los agentes participantes, quienes con las acciones y decisiones que tomen acerca de los datos personales recogidos, han de brindar protección a dicha información; pues incluso, el establecer políticas en respeto de la vida privada, implica llevar un control empresarial de cara a la defensa de los derechos fundamentales; tomando en cuenta todos los principios esbozados en resguardo de la integridad de la persona.

12. Todas las personas tales como los empleadores, los representantes de los trabajadores, las agencias de colocación y los trabajadores que tengan acceso a los datos personales de los trabajadores deberían tener una obligación de confidencialidad, de acuerdo con la realización de sus tareas y el ejercicio de los principios enunciados en el presente repertorio.

Se entiende que todos aquellos, quienes son parte de la cadena de tratamiento y protección de datos personales, deben reservar la información obtenida; es decir, no buscar beneficiarse de ello de manera personal; sino utilizarla para los fines pertinentes que el empleador estableció al momento de la instalación de los diversos sistemas de control empresarial, respetando la privacidad de las personas; y ello, en razón a que los datos que se obtienen son de carácter personal; y, por lo tanto, al ser identificada una persona, no se permite su divulgación, sin el consentimiento de las mismas.

13. Los trabajadores no pueden renunciar a su derecho a proteger su vida privada.

En materia laboral, se ha creado una distinción acerca del contenido de la autonomía privada. TOYAMA citando a DE LA PUENTE señala: "La autonomía privada tiene un doble contenido: en primer lugar, la libertad de contratar (...) que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata, sabiendo que con ello se crean derechos y

obligaciones; y, en segundo lugar, la libertad contractual, llamada también, más propiamente, libertad de configuración interna, que es la de determinar el contenido del contrato<sup>92</sup>. Y si bien, es por la autonomía privada, que las personas pueden decidir sobre sus derechos, pudiéndose determinar con quién se contrata y el contenido de este; existen determinados derechos irrenunciables (principio de irrenunciabilidad); ante la posible desigualdad que presentan las partes de la relación laboral (empleador - trabajador). Así, el derecho a la protección y reserva de la vida privada, es un derecho inherente a la naturaleza de la persona y; por lo tanto, de cumplimiento y respeto en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

El Repertorio de Recomendaciones de la OIT también menciona la necesidad de un consentimiento explícito y documentado, para el tratamiento de los datos personales; ello “con miras esencialmente a que, cuando se pide a un trabajador su consentimiento para el acopio o la comunicación de ciertos datos, tenga información suficiente en que basar su decisión”<sup>93</sup>; es decir, que sepa en qué consiste dicha obtención y almacenamiento de datos, y sabiéndolo pueda señalar su conformidad o disconformidad con el manejo de su información.

Estas recomendaciones dadas por la OIT señalan ciertas características para el consentimiento, el mismo que normalmente se dará por escrito; y si en caso no revista esa forma, será preciso justificarlo. Así también, existen ciertas circunstancias en las que puede no bastar, o no ser apropiado, el consentimiento o aviso por escrito, por ejemplo, tratándose de un trabajador analfabeto, o porque no entienda la lengua utilizada; en tales casos será necesario que el consentimiento y la información se expresen tan sólo de palabra<sup>94</sup>.

Si bien el repertorio no prohíbe la vigilancia de los trabajadores, sí establece límites muy claros; tal es así, que la vigilancia debe cumplir con dos condiciones:

---

<sup>92</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad”. *Revista Ius et Veritas*, N° 22, junio 2001, p.165.

<sup>93</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. Cit., p. 24.

<sup>94</sup> Cfr. Ibid. p. 25.

- “En primer lugar, sólo puede efectuarse si los trabajadores interesados han sido previamente informados acerca de las intenciones del empleador. En consecuencia, antes de que se pongan en marcha las actividades de vigilancia, los trabajadores deben conocer las finalidades de ésta y saber con precisión en qué períodos se efectuará.
- En segundo lugar, los empleadores no tienen la libertad de elegir el método y los medios de vigilancia que ellos consideren como los mejor adaptados a sus objetivos. Por el contrario, deben tener en cuenta las consecuencias que puede tener la vigilancia respecto de la vida privada de los trabajadores y deben dar preferencia a los medios que tengan los menores efectos en ese plano”<sup>95</sup>.

Por lo tanto, se busca que los trabajadores tengan conocimiento sobre la recopilación de datos, la forma y el periodo en que se realizará sobre sus personas, de modo que no se vean sorprendidos ante la información que puede ser obtenida; pues incluso el segundo límite, nos plantea que los empleadores, no deben velar solamente por sus intereses personales, sino además prever las consecuencias que puede acarrear una vigilancia constante sobre su personal, de ahí la importancia de determinar el período de esta; por lo que se ha de ponderar aquel mecanismo de control que genere menor impacto sobre ellos.

En cuanto a la vigilancia secreta o permanente, el repertorio adopta un enfoque decididamente más restrictivo; toda vez que se ha corroborado que una vigilancia permanente es causa de una ansiedad constante, que a su vez puede generar enfermedades físicas o perturbaciones psicológicas. Por tanto, se debe limitar a los casos en donde la vigilancia es necesaria para hacer frente a problemas específicos relacionados con la salud y la seguridad o la protección de los bienes. En relación a la vigilancia secreta, sólo es aceptable en la medida en que está prevista por ciertas disposiciones de la legislación nacional. Por ejemplo, existen casos, en los que resulta indispensable, la vigilancia secreta, para efectuar investigaciones acerca de actividades delictivas u otras infracciones graves. No obstante, el repertorio menciona que no basta con sospechar tales actividades o infracciones; sino que dichas sospechas se

---

<sup>95</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. Cit. p. 33.

encuentren, además, razonablemente justificadas; y como ejemplo de infracción grave, se encuentra al acoso sexual<sup>96</sup>.

### **3.2. Videovigilancia en la Normativa y Jurisprudencia Comparada**

Uno de los ámbitos en el que el uso de nuevas tecnologías ha causado conflicto en las relaciones laborales, ha sido sin duda la instalación de sistemas de videovigilancia al interior de las empresas.

Por ello, en Latinoamérica, Chile ha visto la necesidad de pronunciarse tanto a nivel jurisprudencial como legislativo; asimismo, en Europa, España aprobó en diciembre de 2018, la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD). Y al ser ambos países, antecedentes claves en la regulación sobre videovigilancia laboral, serán analizados.

#### **3.2.1. Los derechos ARCO en la videovigilancia empresarial: Unión Europea**

En la Unión Europea, la Protección de Datos supuso brindar al usuario la posibilidad de decidir qué pueden hacer terceras personas con sus datos personales; y en base a esta idea surgieron los derechos ARCO, abreviación que denomina los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición.

Inicialmente, los derechos ARCO fueron regulados en España, a través de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y el Real Decreto 1322/1994 de 20 de junio; posteriormente fue derogada por la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) y el Reglamento General de Protección de Datos, que si bien entró en vigor el 24 de mayo de 2016, ha sido de obligatorio cumplimiento desde el 25 de mayo de 2018.

Se trataría, entonces, de la primera norma sobre esta materia que afecta a todos los países de la Unión Europea y unifica, por tanto, tanto los derechos como las obligaciones. De hecho, durante años muchas empresas, tenían que hacer frente a 28 legislaciones

---

<sup>96</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Op. Cit.*, p. 33.

diferentes sobre el uso y tratamiento de datos personales para poder ofrecer sus servicios en Europa<sup>97</sup>.

Adicional a los derechos ARCO, se han añadido “los derechos de limitación del tratamiento y el derecho de portabilidad de datos (un derecho sumamente útil para el usuario cuando quiera cambiar de cuenta bancaria por ejemplo)”<sup>98</sup> y el derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas; todo ello, con la finalidad de garantizar los derechos a la intimidad personal y familiar consagrados en el artículo 17.4° de la Constitución Española.

Tanto la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) como el Reglamento General de Protección de Datos, consideran a la imagen como un dato de carácter personal, pues este es entendido como toda información gráfica o fotográfica que permite identificar a una persona. Por lo tanto, las grabaciones de las cámaras de videovigilancia, tendrán la consideración de fichero de datos de carácter personal y los usuarios podrán exigir sus derechos ARCO sobre estos<sup>99</sup>. Así, tenemos:

a. Derecho de Acceso

De acuerdo con el artículo 15° de la LOPD, por el Derecho de acceso debe entenderse que:

- “ 1. El interesado tendrá derecho a solicitar y obtener gratuitamente información de sus datos de carácter personal sometidos a tratamiento, el origen de dichos datos, así como las comunicaciones realizadas o que se prevén hacer de los mismos.
  
2. La información podrá obtenerse mediante la mera consulta de los datos por medio de su visualización, o la indicación de los datos que son objeto de tratamiento

---

<sup>97</sup> Cfr. WEBEDIA. *GDPR/RGPD: Qué es y cómo va a cambiar internet la nueva ley de protección de datos*. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/gdpr-rgpd-que-es-y-como-va-a-cambiar-internet-la-nueva-ley-de-proteccion-de-datos>

<sup>98</sup> PREVENT SECURITY SYSTEMS. *Derechos ARCO en videovigilancia*. [ubicado el 15.X. 2018]. Obtenido en: <https://www.prevent.es/derechos-arco-en-videovigilancia>

<sup>99</sup> Ibid.

mediante escrito, copia, telecopia o fotocopia, certificada o no, en forma legible e inteligible, sin utilizar claves o códigos que requieran el uso de dispositivos mecánicos específicos.

3. El derecho de acceso a que se refiere este artículo sólo podrá ser ejercitado a intervalos no inferiores a doce meses, salvo que el interesado acredite un interés legítimo al efecto, en cuyo caso podrán ejercitarlo antes”.

Entiéndase por “el interesado”, a la persona que fue objeto de la videovigilancia, y quien por derecho puede obtener información respecto a sus datos recabados. Además, el Reglamento de desarrollo de la LOPD incluye dentro del contenido de este derecho la facultad del afectado de obtener información sobre la finalidad del tratamiento de imágenes concretas incluidas en un fichero o sobre la totalidad de las sometidas a tratamiento.

En este derecho, si bien las posibilidades de acceso son reducidas, debido a la cantidad de veces que se puede acceder en un determinado lapso de tiempo (una vez por cada doce meses transcurridos); existe una excepción, y es que el interesado podrá acceder a su información con anterioridad cuando acredite un interés legítimo; por ejemplo, se lleve a cabo algún proceso judicial en donde el trabajador se vea afectado y necesite aquellos datos.

No obstante, la actual LOPDGDD, a diferencia de la anterior, en su artículo 13° señala por Derecho de acceso:

- “ 1. El derecho de acceso del afectado se ejercitará de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento (UE) 2016/679<sup>100</sup>. Cuando el responsable trate una

---

<sup>100</sup> Artículo 15 Derecho de acceso del interesado.-

1. El interesado tendrá derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales y a la siguiente información: a) los fines del tratamiento; b) las categorías de datos personales de que se trate; c) los destinatarios o las categorías de destinatarios a los que se comunicaron o serán comunicados los datos personales, en particular destinatarios en terceros u organizaciones internacionales; d) de ser posible, el plazo previsto de conservación de los datos personales o, de no ser posible, los criterios utilizados para determinar este plazo; e) la existencia del derecho a solicitar del responsable la rectificación

gran cantidad de datos relativos al afectado y este ejercite su derecho de acceso sin especificar si se refiere a todos o a una parte de los datos, el responsable podrá solicitarle, antes de facilitar la información, que el afectado especifique los datos o actividades de tratamiento a los que se refiere la solicitud.

2. El derecho de acceso se entenderá otorgado si el responsable del tratamiento facilitara al afectado un sistema de acceso remoto, directo y seguro a los datos personales que garantice, de modo permanente, el acceso a su totalidad. A tales efectos, la comunicación por el responsable al afectado del modo en que este podrá acceder a dicho sistema bastará para tener por atendida la solicitud de ejercicio del derecho. No obstante, el interesado podrá solicitar del responsable la información referida a los extremos previstos en el artículo 15.1 del Reglamento (UE) 2016/679 que no se incluyese en el sistema de acceso remoto.
3. A los efectos establecidos en el artículo 12.5 del Reglamento (UE) 2016/679 se podrá considerar repetitivo el ejercicio del derecho de acceso en más de una ocasión durante el plazo de seis meses, a menos que exista causa legítima para ello.

---

o supresión de datos personales o la limitación del tratamiento de datos personales relativos al interesado, o a oponerse a dicho tratamiento; f) el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control; g) cuando los datos personales no se hayan obtenido del interesado, cualquier información disponible sobre su origen; h) la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, a que se refiere el artículo 22, apartados 1 y 4, y, al menos en tales casos, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado.

2. Cuando se transfieran datos personales a un tercer país o a una organización internacional, el interesado tendrá derecho a ser informado de las garantías adecuadas en virtud del artículo 46 relativas a la transferencia.

3. El responsable del tratamiento facilitará una copia de los datos personales objeto de tratamiento. El responsable podrá percibir por cualquier otra copia solicitada por el interesado un canon razonable basado en los costes administrativos. Cuando el interesado presente la solicitud por medios electrónicos, y a menos que este solicite que se facilite de otro modo, la información se facilitará en un formato electrónico de uso común.

4. El derecho a obtener copia mencionado en el apartado 3 no afectará negativamente a los derechos y libertades de otros.

4. Cuando el afectado elija un medio distinto al que se le ofrece que suponga un coste desproporcionado, la solicitud será considerada excesiva, por lo que dicho afectado asumirá el exceso de costes que su elección comporte. En este caso, solo será exigible al responsable del tratamiento la satisfacción del derecho de acceso sin dilaciones indebidas”.

Se puede observar que en la LOPDGDD, el Derecho de acceso abarca mayores supuestos, por ejemplo, si bien los trabajadores tienen derecho a acceder al fichero para verificar que se haya respetado la finalidad para la cual fueron captadas sus imágenes; se le podrá requerir al interesado que detalle los datos o actividades de tratamiento a los que se refiere su pedido.

También, anteriormente, para acceder a la información existía un límite al ejercicio de este derecho, pues tenía que respetarse el intervalo de 12 meses salvo el interesado acredite legítimo interés; siendo ahora, intervalos de 06 meses permitiendo acceder hasta dos veces en un año de forma gratuita, caso contrario podría ser considerado repetitivo, y se aplicaría el artículo 12.5 del Reglamento (UE) 2016/679<sup>101</sup>, excepto, claro está, exista causa legítima.

#### b. Derecho de Rectificación y Cancelación/Supresión

La anterior LOPD consideraba a los derechos de rectificación y cancelación en el mismo precepto, pudiendo el interesado, a través del artículo 16º, ejercer lo siguiente:

“1. El responsable del tratamiento tendrá la obligación de hacer efectivo el derecho de rectificación o cancelación del interesado en el plazo de diez días.

---

<sup>101</sup> Artículo 12.5 Transparencia de la información, comunicación y modalidades de ejercicio de los derechos del interesado.- La información facilitada en virtud de los artículos 13 y 14 así como toda comunicación y cualquier actuación realizada en virtud de los artículos 15 a 22 y 34 serán a título gratuito. Cuando las solicitudes sean manifiestamente infundadas o excesivas, especialmente debido a su carácter repetitivo, el responsable del tratamiento podrá: a) cobrar un canon razonable en función de los costes administrativos afrontados para facilitar la información o la comunicación o realizar la actuación solicitada, o b) negarse a actuar respecto de la solicitud. El responsable del tratamiento soportará la carga de demostrar el carácter manifiestamente infundado o excesivo de la solicitud.

2. Serán rectificadas o canceladas, en su caso, los datos de carácter personal cuyo tratamiento no se ajuste a lo dispuesto en la presente Ley y, en particular, cuando tales datos resulten inexactos o incompletos.
3. La cancelación dará lugar al bloqueo de los datos, conservándose únicamente a disposición de las Administraciones públicas, Jueces y Tribunales, para la atención de las posibles responsabilidades nacidas del tratamiento, durante el plazo de prescripción de éstas. Cumplido el citado plazo deberá procederse a la supresión.
4. Si los datos rectificadas o canceladas hubieran sido comunicados previamente, el responsable del tratamiento deberá notificar la rectificación o cancelación efectuada a quien se hayan comunicado, en el caso de que se mantenga el tratamiento por este último, que deberá también proceder a la cancelación.
5. Los datos de carácter personal deberán ser conservados durante los plazos previstos en las disposiciones aplicables o, en su caso, en las relaciones contractuales entre la persona o entidad responsable del tratamiento y el interesado”.

El ejercicio del derecho de rectificación da lugar a la sustitución de los datos erróneos por los correctos para adecuar el tratamiento a la situación real de la persona interesada. La cancelación, por el contrario, no busca una modificación sino una eliminación del dato.

El artículo 16.2 de la LOPD prevé dos supuestos en que los datos deberán ser rectificadas o canceladas. Primero, cuando el tratamiento no se ajuste al principio de seguridad dispuesto en la LOPD; y segundo, cuando los datos o en este supuesto las imágenes sean inexactas<sup>102</sup>.

---

<sup>102</sup> Cfr. GUDE FERNÁNDEZ, Ana. *La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal*. [ubicado el 15.IX. 2018]. Obtenido en: <http://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/viewFile/13219/12378>

Sin embargo, la LOPDGDD, en su artículo 14° reconoce que “al ejercer el derecho de rectificación reconocido en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2016/679<sup>103</sup>, el afectado deberá indicar en su solicitud a qué datos se refiere y la corrección que haya de realizarse. Deberá acompañar, cuando sea preciso, la documentación justificativa de la inexactitud o carácter incompleto de los datos objeto de tratamiento”. Es decir, el derecho de rectificación, permite la modificación de los datos erróneos y adecua el tratamiento a la situación real del interesado.

No obstante, en el ámbito de la videovigilancia, el ejercicio del derecho de rectificación no podrá ejercerse, debido a la naturaleza de los datos, pues al tratarse de imágenes captadas en reflejo de un hecho real u objetivo, se trataría de un derecho de contenido imposible en este contexto.

Sobre el derecho de cancelación, la LOPDGDD reemplaza este término por derecho de supresión, y señala en su artículo 15°: “1. El derecho de supresión se ejercerá de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Reglamento (UE) 2016/679<sup>104</sup>. 2. Cuando la supresión derive del ejercicio del derecho de oposición con arreglo al artículo 21.2 del Reglamento (UE) 2016/679<sup>105</sup>, el responsable podrá conservar los datos identificativos

---

<sup>103</sup> Artículo 16 Derecho de rectificación.- El interesado tendrá derecho a obtener sin dilación indebida del responsable del tratamiento la rectificación de los datos personales inexactos que le conciernan. Teniendo en cuenta los fines del tratamiento, el interesado tendrá derecho a que se completen los datos personales que sean incompletos, inclusive mediante una declaración adicional.

<sup>104</sup> Artículo 17 Derecho de supresión.- El interesado tendrá derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales y a la siguiente información: (...)

2. Cuando se transfieran datos personales a un tercer país o a una organización internacional, el interesado tendrá derecho a ser informado de las garantías adecuadas en virtud del artículo 46 relativas a la transferencia.

3. El responsable del tratamiento facilitará una copia de los datos personales objeto de tratamiento. El responsable podrá percibir por cualquier otra copia solicitada por el interesado un canon razonable basado en los costes administrativos. Cuando el interesado presente la solicitud por medios electrónicos, y a menos que este solicite que se facilite de otro modo, la información se facilitará en un formato electrónico de uso común.

4. El derecho a obtener copia mencionado en el apartado 3 no afectará negativamente a los derechos y libertades de otros.

<sup>105</sup> Artículo 21.2 Derecho de Oposición.- Cuando el tratamiento de datos personales tenga por objeto la mercadotecnia directa, el interesado tendrá derecho a oponerse en todo momento al tratamiento de los datos personales que le conciernan, incluida la elaboración de perfiles en la medida en que esté relacionada con la citada mercadotecnia.

del afectado necesarios con el fin de impedir tratamientos futuros para fines de mercadotecnia directa”.

Debe entenderse que el derecho de cancelación permitía a los interesados llevar a cabo una petición de bloqueo de sus datos, cuando estos eran inexactos, desactualizados, incompletos o que ya no eran necesarios para la finalidad por la cual fueron registrados. Es decir, los datos almacenados no eran eliminados, sino se bloqueaban hasta que cumplan el tiempo establecido para su almacenaje; en cambio, el derecho de supresión consiste en poder solicitar la eliminación de aquellos datos en los que no brindamos nuestro consentimiento.

### c. Derecho de Oposición

La legislación española señala que el derecho de Oposición supone no dar consentimiento para el tratamiento de nuestros datos. Traducido a un fichero de videovigilancia supondría no dar permiso para que se graben a través de las cámaras de vigilancia, algo que no es posible, pues cuando hablamos de seguridad, el beneficio colectivo prevalece sobre los derechos individuales. Cuando las cámaras de vigilancia tienen por objeto la seguridad, no es necesario que los usuarios den su consentimiento para ser grabados, aunque sí deberán ser informados de la presencia de las cámaras de vigilancia mediante la colocación de distintivos<sup>106</sup>.

En la LOPDGDD, el artículo 18° indica que “El derecho de oposición, así como los derechos relacionados con las decisiones individuales automatizadas, incluida la realización de perfiles, se ejercerán de acuerdo con lo establecido, respectivamente, en los artículos 21 y 22 del Reglamento (UE) 2016/679”<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> Cfr. PREVENT SECURITY SYSTEMS. Op. Cit.

<sup>107</sup> Artículo 21 Derecho de oposición.-

1. El interesado tendrá derecho a oponerse en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación particular, a que datos personales que le conciernan sean objeto de un tratamiento basado en lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, letras e) o f), incluida la elaboración de perfiles sobre la base de dichas disposiciones. El responsable del tratamiento dejará de tratar los datos personales, salvo que acredite motivos legítimos imperiosos para el tratamiento que prevalezcan sobre los intereses, los derechos y las libertades del interesado, o para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

La Agencia Española de Protección de Datos también reconoce la imposibilidad de ejercer el derecho de Oposición:

“Por otro lado, el ejercicio del derecho de oposición también plantea enormes dificultades. Si este se interpreta como la imposibilidad de tomar imágenes de un sujeto concreto en el marco de instalaciones de videovigilancia vinculadas a fines de seguridad privada no resultaría tampoco posible su satisfacción en la medida en la que prevalecería la protección de la seguridad”<sup>108</sup>.

#### d. Derecho a la limitación del tratamiento

El Artículo 16° de la LOPDGDD trata el derecho a la limitación del tratamiento como: “1. El derecho a la limitación del tratamiento se ejercerá de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento (UE) 2016/679<sup>109</sup>. 2. El hecho de que el tratamiento de los

---

2. Cuando el tratamiento de datos personales tenga por objeto la mercadotecnia directa, el interesado tendrá derecho a oponerse en todo momento al tratamiento de los datos personales que le conciernan, incluida la elaboración de perfiles en la medida en que esté relacionada con la citada mercadotecnia.

3. Cuando el interesado se oponga al tratamiento con fines de mercadotecnia directa, los datos personales dejarán de ser tratados para dichos fines.

4. A más tardar en el momento de la primera comunicación con el interesado, el derecho indicado en los apartados 1 y 2 será mencionado explícitamente al interesado y será presentado claramente y al margen de cualquier otra información.

5. En el contexto de la utilización de servicios de la sociedad de la información, y no obstante lo dispuesto en la Directiva 2002/58/CE, el interesado podrá ejercer su derecho a oponerse por medios automatizados que apliquen especificaciones técnicas.

6. Cuando los datos personales se traten con fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos de conformidad con el artículo 89, apartado 1, el interesado tendrá derecho, por motivos relacionados con su situación particular, a oponerse al tratamiento de datos personales que le conciernan, salvo que sea necesario para el cumplimiento de una misión realizada por razones de interés público.

<sup>108</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS. *Guía de videovigilancia*. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: [https://www.prevent.es/Documentacion/guia\\_videovigilancia.pdf](https://www.prevent.es/Documentacion/guia_videovigilancia.pdf)

<sup>109</sup> Artículo 18 Derecho a la limitación del tratamiento.-

1. El interesado tendrá derecho a obtener del responsable del tratamiento la limitación del tratamiento de los datos cuando se cumpla alguna de las condiciones siguientes: a) el interesado impugne la exactitud de los datos personales, durante un plazo que permita al responsable verificar la exactitud de los mismos; b) el tratamiento sea ilícito y el interesado se oponga a la supresión de los datos personales y solicite en su lugar la limitación de su uso; c) el responsable ya no necesite los datos personales para los fines del tratamiento, pero el interesado los necesite para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones; d) el interesado se haya opuesto al tratamiento en virtud del artículo 21, apartado 1, mientras se verifica si los motivos legítimos del responsable prevalecen sobre los del interesado.

datos personales esté limitado debe constar claramente en los sistemas de información del responsable”.

Así también, la Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades señala que el derecho a la limitación del tratamiento no se aplicaría cuando se trate de una “cancelación cautelar” pues estaría vinculada al ejercicio de los derechos de rectificación y oposición; sin embargo, sí se aplicaría, por ejemplo, al solicitar al responsable que se conserven las imágenes cuando: a. El tratamiento de datos sea ilícito y el interesado se oponga a la supresión de sus datos y solicite en su lugar la limitación de su uso; y b. El responsable ya no necesite los datos para los fines del tratamiento pero el interesado si los necesite para la formulación, ejercicio o defensa de reclamaciones<sup>110</sup>.

Ahora bien, los derechos ARCO son de carácter personalísimo; y, por lo tanto, deberán ser ejercidos directamente por los afectados; tal como lo señala el artículo 12º de la LOPDGDD; pues los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679, podrán ejercerse directamente, por medio de representante legal o voluntario.

Además, el responsable del tratamiento estará obligado a informar al afectado sobre los medios a su disposición para ejercer los derechos que le corresponden. Los medios deberán ser fácilmente accesibles para el afectado. El ejercicio del derecho no podrá ser denegado por el solo motivo de optar el afectado por otro medio; así también, la prueba del cumplimiento del deber de responder a la solicitud de ejercicio de sus derechos formulado por el afectado recaerá sobre él.

---

2. Cuando el tratamiento de datos personales se haya limitado en virtud del apartado 1, dichos datos solo podrán ser objeto de tratamiento, con excepción de su conservación, con el consentimiento del interesado o para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones, o con miras a la protección de los derechos de otra persona física o jurídica o por razones de interés público importante de la Unión o de un determinado Estado miembro.

3. Todo interesado que haya obtenido la limitación del tratamiento con arreglo al apartado 1 será informado por el responsable antes del levantamiento de dicha limitación.

<sup>110</sup> Cfr. AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS. *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades*. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://www.aepd.es/media/guias/guia-videovigilancia.pdf>

Incluso el encargado podrá tramitar, por cuenta del responsable, las solicitudes de ejercicio formuladas por los afectados de sus derechos si así se estableciere en el contrato o acto jurídico que les vincule.

Cuando las leyes aplicables a determinados tratamientos establezcan un régimen especial que afecte al ejercicio de los derechos previstos en el Capítulo III del Reglamento (UE) 2016/679, se estará a lo dispuesto en aquellas. En cualquier caso, los titulares de la patria potestad podrán ejercitar en nombre y representación de los menores de catorce años los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición o cualesquiera otros que pudieran corresponderles en el contexto de la presente ley orgánica.

Por último, este artículo señala que serán gratuitas las actuaciones llevadas a cabo por el responsable del tratamiento para atender las solicitudes de ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 12.5 y 15.3 del Reglamento (UE) 2016/679 y en los apartados 3 y 4 del artículo 13 de esta ley orgánica.

Asimismo, se puede concluir que los derechos ARCO son derechos independientes; por lo tanto, el ejercicio de alguno de estos no se encuentra supeditado al ejercicio de otro como requisito previo; incluso los interesados para ejercer sus derechos, disponen de medio sencillo y gratuito.

En conclusión, las grabaciones realizadas por cámaras de videovigilancia, presentan ciertas particularidades y limitaciones, las cuales se encuentran reconocidas por la Agencia Española de Protección de Datos Personales y su Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades. Toda vez que al tratarse del ejercicio de estos derechos en el ámbito de la videovigilancia, los mismos han de ser matizados, pues respecto a los derechos de las personas, no se podrá ejercer como hemos visto anteriormente, el derecho de rectificación, portabilidad, y limitación del tratamiento (“cancelación cautelar”); pero sí son aplicables el derecho de acceso, supresión y limitación (en casos concretos).

Por otra parte, el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores faculta al empresario para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana. Entre estas medidas puede estar la captación y/o tratamiento de imágenes sin consentimiento.

No obstante tales prácticas se encuentran plenamente sometidas a la LOPDGDD y al RGPD; tal como lo menciona la Guía el uso de videocámaras en su acápite 4, al considerar en el tratamiento de imágenes, aquellas con fines diferentes a la seguridad, donde hace mención al control de la prestación laboral<sup>111</sup>.

### **3.2.2. España**

Los sistemas de videovigilancia permiten la captación de imágenes y sonido, las cuales al ser captadas por las cámaras, son almacenadas para posterior visualización o reproducción; entonces, el uso o instalación de este medio de control al interior de las empresas, ha de responder a fines específicos y justificados.

En España “las actividades de videovigilancia laboral, como ya adelantamos, se encuentra legitimadas por las facultades de control empresarial reconocidas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y, por ello, la captación y el tratamiento de imágenes de los trabajadores para controlar el cumplimiento de sus obligaciones laborales no requiere del consentimiento de estos, pues tal se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empleador”<sup>112</sup>. Sin embargo, que no se requiera específicamente el consentimiento de los trabajadores; no impide que el empleador sea el responsable de informar de manera expresa, clara e inequívoca sobre la existencia de este control en la empresa.

---

<sup>111</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS. *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades* [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://www.aepd.es/media/guias/guia-videovigilancia.pdf>

<sup>112</sup> APARICIO ALDANA, Rebeca. *Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales*. Navarra, Aranzadi, 2016, p.154.

El conflicto se presenta al ponderar entre el derecho al control laboral y los derechos de los trabajadores; para ello, la LOPDGDD, en su artículo 89° Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo señala que los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con límites inherentes al mismo.

Ello con el fin de evitar vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores quienes, al ignorar la existencia de las cámaras, guardan una expectativa razonable de intimidad, pudiendo realizar actividades que, sin constituir un incumplimiento laboral, no harían de estar advertidos de la existencia de las cámaras. Por ejemplo, una trabajadora que se encuentra en algún momento sola, en una oficina que comparte con varios trabajadores, y pensando que no hay nadie con ella, se acomoda el sujetador subiéndose o abriéndose la blusa; de saber que tales cámaras existen, estas cohibirían su conducta en la oficina común y buscaría un lugar reservado como los servicios higiénicos<sup>113</sup>.

Así la Sentencia 186/2000 del Tribunal Constitucional, se constituyó en un “marco jurisprudencial”<sup>114</sup> en materia de videovigilancia laboral. En este caso, un trabajador de la Empresa Nacional Siderúrgica (ENSIDESA), con el cargo de cajero sintió afectado su derecho a la intimidad<sup>115</sup> directamente por la decisión empresarial de instalar en su puesto de trabajo (caja) sistemas de videovigilancia.

Ello como consecuencia de un descuadre en los rendimientos de la sección textil y calzado, se instaló cámaras que enfocaban únicamente a las tres cajas registradoras y al mostrador de las mercancías. Las grabaciones mostraron que el recurrente realizaba de forma reiterada maniobras en el cobro de artículos a los clientes, sustrayendo dinero;

---

<sup>113</sup> Cfr. *Ibid*, Op. Cit p.155.

<sup>114</sup> TALÉNS VISCONTI, Eduardo. “Video-vigilancia y protección de datos en el ámbito laboral: una sucesión de desencuentros”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, N°3, 2018, p.64.

<sup>115</sup> STC 186/2000 de 11 de agosto de 2000 – España. El TC señala que “el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho. En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, es imprescindible para la buena marcha de la organización productiva”, fundamento jurídico N°5. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4170>

razón por la cual fue despedido tras la constatación de la comisión del ilícito a través de dichas grabaciones.

En este sentido, según el TC, el punto de partida para poder instalar una cámara *ad hoc* parte de la previa existencia de serias sospechas sobre la comisión de ciertas irregularidades por parte de uno o varios trabajadores. Esta circunstancia demostraría que la medida estaría justificada. Pero además, como se está valorando la posible lesión de un derecho fundamental, la legitimidad de la medida adoptada requiere superar también un triple test de proporcionalidad<sup>116</sup>.

Entonces el TC al aplicar el este test, consideró que era “una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada)”<sup>117</sup>, concluyendo que no se ha producido lesión alguna sobre los derechos del trabajador.

Posteriormente, la Sentencia del Tribunal Constitucional Español de fecha 16 de diciembre de 2013 ante un recurso de amparo<sup>118</sup>. Una trabajadora interpuso demanda por despido nulo y subsidiariamente improcedente contra su empleadora Sigla S.A y

---

<sup>116</sup> Ibid.

<sup>117</sup> Ibid.

<sup>118</sup> STC 212/2013 de 16 de diciembre 2013 – España. Se señala que este Tribunal no puede emitir un pronunciamiento sobre la eventual vulneración del derecho a la intimidad, y la consiguiente nulidad de las grabaciones, que se denuncia en la demanda, toda vez que el art. 44.1 b) LOTC proscribiera que el Tribunal Constitucional pueda entrar a conocer sobre los hechos que dieron lugar al proceso sustanciado ante el órgano judicial. Incluso el Tribunal ha afirmado que el recurso de amparo no es una nueva instancia revisora de los hechos afirmados por los órganos judiciales, sino que salvo casos excepcionales en que éstos sean irrazonables, arbitrarios o carentes de todo apoyo en las actuaciones judiciales, la apreciación y valoración de los mismos, corresponde a los Jueces y Tribunales en el ejercicio de la potestad jurisdiccional que, de forma exclusiva y excluyente, les atribuye el artículo 117.3 de la CE, fundamento N°3. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/23728>

Sigla Ibérica S.A., además de solicitar una indemnización por la supuesta lesión a su derecho a la intimidad personal, al haber sido despedida por haber sustraído sendos sobres que contenían mil euros cada uno.

Los sobres eran depositados en una caja configurada como buzón, ubicado en una dependencia de los locales; en ese ambiente se encontraba instalada una cámara de vigilancia que captó las imágenes de la sustracción, la misma que se usó como medio de prueba (copia del DVD y 8 fotogramas), grabación en la que se visualizaba la extracción de los sobres.

Sin embargo, la trabajadora señalaba que ese ambiente era usado como vestidor, apareciendo la recurrente y otros trabajadores en ropa interior, afectando su derecho a la intimidad. Pero, el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimaron la demanda, señalando que solo era necesario ver aquellas partes en las que se observa la sustracción. Por ello, el Tribunal Constitucional se pronuncia al respecto, señalando que es necesario para la validez de un medio de prueba, determinar si este ha sido obtenido sin vulnerar derechos fundamentales.

Otra importante sentencia fue la emitida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) el 09 de enero de 2018, en el caso López Ribalda y otras contra España<sup>119</sup>. El empleador M.S.A., una cadena de supermercados se percató de ciertas irregularidades, entre los niveles de stock del supermercado y lo que realmente se vendía a diario; basado en estos hechos, decide instalar cámaras de vigilancia (visibles y ocultas). Las cámaras visibles registrarían posibles robos por parte de los clientes; en cambio, las cámaras ocultas captaban a los empleados en los mostradores y zona detrás de las cajas registradoras; y la empresa avisó a sus empleados únicamente de la presencia de cámaras visibles.

Posteriormente, la empresa al revisar las grabaciones, decide despedir a las 05 trabajadoras, quienes ayudaban a compañeros, clientes e incluso ellas mismas a llevarse objetos sin pagar. 03 de ellas, firmaron un “acuerdo transaccional”, mediante el cual se

---

<sup>119</sup> TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS, STC. Caso de López Ribalda y otros contra España de 09 de enero de 2018 – Estrasburgo. [ubicado el 07. IX. 2019]. Obtenido en: <https://www.icav.es/bd/archivos/archivo11426.pdf>

comprometían a no interponer procesos judiciales por despido improcedente, y la empresa no presentaría cargos criminales contra ellas por robo; sin embargo, este no se cumplió.

Los tribunales nacionales, consideraron que la instalación de videovigilancia estaba justificada al existir razones legítimas, sobre pérdidas significativas para la empresa, durante varios meses. A este respecto, el TEDH considera que es necesario distinguir, en el análisis de la proporcionalidad de una medida de videovigilancia, los diversos lugares en los que se llevó a cabo la vigilancia, a la luz de la protección de la privacidad que un empleado razonablemente podría esperar<sup>120</sup>.

Finalmente, el Tribunal advierte que “la videovigilancia encubierta de un empleado en su puesto de trabajo, como tal, debe ser interpretada como una considerable intrusión sobre su vida privada”, razón por la cual, la Corte termina señalando que la vida privada de las demandantes se vio afectada.

Por lo tanto, si bien a lo largo de los años las sentencias emitidas por el Tribunal no han sido del todo uniformes, se pueden observar ideas comunes; por ejemplo, la instalación de sistemas de videovigilancia, muchas veces surge por la existencia de ciertas irregularidades en las empresas; la aplicación del test de proporcionalidad (juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad) con la finalidad de evitar una vigilancia omnipresente; y la obligación que tiene el empleador de informar sobre la presencia de videocámaras a los trabajadores.

### **3.2.3. Chile**

En Latinoamérica, la creciente demanda de sistemas de videovigilancia, ha representado un interesante desafío entre lo social y lo jurídico; pues ha consistido en adaptar el ambiente laboral a este nuevo paradigma tecnológico, a lo que Chile no ha sido ajeno.

---

<sup>120</sup> Cfr. JESUS ALFARO. *La Gran Sala del TEDH sobre caso López Ribalda*. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://almacenederecho.org/la-gran-sala-del-tedh-sobre-el-caso-lopez-ribalda/>

En Chile, el órgano de la administración, encargado de realizar la función fiscalizadora, es la Dirección del Trabajo, la cual se encuentra regulada por el Código del Trabajo y por su Ley Orgánica DFL N°2 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 1967.

El artículo 154° del Código del Trabajo indica “las medidas de control solo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser universal o a través de un sistema de sorteo, garantizándose la impersonalidad de la medida”. Es decir, la Dirección del Trabajo, haciendo uso de sus atribuciones, ejercerá el proceso de fiscalización y posteriormente elaborará una resolución.

Así, a través de la ordenanza N° 2328/1130 de fecha 19 de julio de 2002, la Dirección se pronuncia sobre la legalidad del sistema instalado de grabación y sonido en los vehículos de la locomoción colectiva urbana; y deja en claro que los derechos fundamentales no son absolutos y por ello reconocen como límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, la moral, el orden público, y el bien común.

Estas cámaras se encontraban ubicadas en la parte delantera del vehículo, dirigidas hacia el interior captando un radio de 180°, entrada delantera, pasillos, pasajeros, y al conductor. La finalidad declarada por los empleadores para la instalación de las cámaras era brindar seguridad tanto a los pasajeros como a los conductores.

Sin embargo, al fiscalizar se comprueba que este sistema está dirigido además a vigilar la actividad de los conductores (ej. Si mantienen las puertas cerradas, si hablan por celular, etc.). Y señala que “la naturaleza del lugar en donde se desarrolla la actividad del sujeto, sea aquel privado o público, no determina la calificación de esa conducta en uno u otro sentido”. En consecuencia, una determinada conducta en relación a la intimidad de la persona, no deja de serlo por darse dentro del ámbito laboral.

Así también hace mención al principio de proporcionalidad, al cual describe como “un examen de admisibilidad – ponderación-de la restricción que se pretende adoptar baso en la valoración del medio empleado-constricción del derecho fundamental – y el fin deseado – ejercicio del propio derecho”. Es decir, la medida limitativa ha de ser la única

capaz de obtener el fin perseguido; no obstante, en el caso concreto existían otras medidas menos restrictivas para el trabajador.

Ahora bien, la ordenanza N°3125 de fecha 09 de julio de 2018, permitió el pronunciamiento de la Dirección, respecto de la posibilidad que tenía la empresa SITRANS Ltda, de instalar un sistema de videovigilancia en las cabinas de los porta contenedores, explicó además que dichas máquinas poseen solamente una cabina donde entra una persona, y que los trabajadores laboran ahí un promedio de 7 horas diarias.

Esta ordenanza indica que respecto a cámaras de vigilancia y medios de control laboral, la procedencia o improcedencia de estos sistemas estarán regidos por los objetivos o finalidades del empleador al momento de su implementación. Es decir, hace referencia al principio de proporcionalidad.

Así, en el dictamen N°2328/130 de fecha 19 de julio de 2002 se manifestó que existen dos finalidades en la implementación de un sistema de control audio visual:

- “ a. Para la exclusiva vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador.
- b. Cuando sea objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad”.

Entonces, en el primer caso se entiende que no podría implementarse un sistema de videovigilancia, pues supondría una forma de control ilimitado, que recaería directamente en el trabajador, significando control absoluto sobre él y afectaría sus derechos a la intimidad, imagen y voz. En cambio, el segundo supuesto, no se piensa exclusivamente en un control laboral sobre el trabajador, sino que la instalación de este medio responde a la existencia de otras finalidades.

Asimismo, la ordenanza señala que para analizar si la empresa SITRANS Ltda., puede o no en su caso concreto, instalar las cámaras de videovigilancia, deberá cumplir con ciertos requisitos:

- “ 1. De conformidad con el artículo 154° del Código del Trabajo:

- a. Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;
- b. Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;
- c. Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y
- d. Debe respetarse la dignidad del trabajador”.

Es decir, toda medida de control debe respetar de manera general a la persona, debiendo establecerlo en su Reglamento Interno para conocimiento de los trabajadores, no estando dirigida hacia una persona en específico, sino ser impersonal; es decir, no discriminatorio.

“ 2. Requisitos específicos de todo mecanismo de control audiovisual:

- a. No deben dirigirse directamente al trabajador sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico;
- b. Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y su emplazamiento no debe abarcar lugares, aún cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc.”.

Entonces, si bien las cámaras pueden captar imágenes de los trabajadores en su jornada laboral, esta solo debe darse como un resultado secundario o accidental; pues hemos visto que existen que la condiciones generales y específicas para su instalación.

- “ 3. Respecto a las grabaciones, estableció criterios generales en relación al derecho a la intimidad de los trabajadores:
- a. Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones;

- b. Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo permitir el acceso a las mismas a los representantes sindicales;
- c. En cuanto a la gestión de los datos contenidos en las grabaciones, deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello. Lo anterior, de conformidad al artículo 154 bis, del Código del Trabajo.
- d. El empleador deberá, en un plazo razonable, eliminar, sea destruyendo o regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido (razones técnico productivas o de seguridad); y
- e. Resulta del todo ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas”.

Por último, se plantearon algunos criterios, que han de seguir las grabaciones almacenadas; todo ello en respeto de los derechos de los trabajadores. Así también podemos concluir que en el caso de Chile, con el transcurso de los años, a nivel jurisprudencial se ha utilizado el test de proporcionalidad, y se han establecido criterios generales para la correcta implementación de este medio tecnológico en las empresas.

### **3.3. Criterios objetivos para la implementación de la videovigilancia laboral teniendo en cuenta las normas sobre protección de datos y el contenido de los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores**

La captación de imágenes bajo el pretexto de brindar seguridad, ha consentido el innegable aumento de instalaciones de sistemas de videovigilancia en las empresas; permitiendo se tomen imágenes dentro el ámbito laboral, muchas veces sin cuestionar si este es el medio menos intrusivo posible para lograr un legítimo control laboral.

Si bien en el Perú existe normativa que regula el uso de sistemas de videovigilancia, lo cierto es que estas disposiciones no detienen su atención en el ejercicio de los derechos

de los trabajadores, pues la captación de imágenes y sonidos a través de estos medios técnicos puede resultar en ocasiones particularmente invasivo, por lo que resulta necesario determinar las condiciones que permitan un adecuado y proporcionado uso de estas herramientas<sup>121</sup>.

### **3.3.1. Problemática nacional con referencia a Ley de Protección de datos personales Nº 29733 y su Reglamento**

La Ley de Protección de datos personales Nº 29733 señala dentro de sus principios rectores: Al principio de legalidad (Artículo 4º) en el cual el tratamiento de los datos personales se debe realizar conforme a lo establecido en ley, prohibiéndose además, la recopilación de medios fraudulentos, desleales o ilícitos.

También hace mención al principio de consentimiento (Artículo 5º) donde debe mediar aprobación del titular para el tratamiento de sus datos personales.

Así como al principio de finalidad (Artículo 6º) señalando que la finalidad para la recopilación de datos personales ha de ser determinada, explícita y lícita; dando a entender, que el tratamiento de los datos personales no debe extenderse a otra finalidad que no haya sido la establecida de manera inequívoca al momento de su recopilación, excluyendo los casos de actividades de valor histórico, estadístico o científico cuando se utilice un procedimiento de disociación o anonimización.

Por último, considera al principio de proporcionalidad (Artículo 7º), el mismo que explica que todo tratamiento de datos personales debe ser adecuado, relevante y no excesivo a la finalidad para la que estos hubiesen sido recopilados

Siendo así, puede entenderse que la captación de datos a través de videocámaras en las empresas, debe cumplir estos principios para su legalidad, y al no especificarse el contexto para el cual se requiere el consentimiento, se sobre entiende que aplicaría para todos los casos, generando confusión en los empleadores; toda vez que si ellos por

---

<sup>121</sup> Cfr. RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 54-2019-JUS/DGTAIPD. Lima, 16 de agosto de 2019. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/08/PDF-1.PDF.pdf>

motivos de seguridad deciden instalar cámaras, tendrían previamente que solicitar el permiso de todos sus trabajadores.

Mediante el Oficio N° 003-2016/Jóvenes productivos/de/UGA/RRHH/ST, de fecha 22 de julio del 2016, se realizó la siguiente consulta: “Las grabaciones de las imágenes que por razones de seguridad las realiza el Área de Informática de una Entidad, grabaciones que se efectúan al personal que ingresa, sale o recorre en el interior de las áreas o pasillos, ¿se encuentra dentro de la Ley de Protección de datos personales?”<sup>122</sup>.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mediante Oficio N°611-2016-JUS/DGPDP<sup>123</sup> señaló que la APDP absuelve esta consulta, no por tratarse de un caso particular, sino por la necesidad de una interpretación a las disposiciones de la LPDP, y toma como fundamento los numerales 4, 1 y 17 del artículo 2° de la LPDP, para indicar que las grabaciones, sí se considerarían dentro de la ley, pues no existe duda alguna que la imagen es un dato personal.

Posteriormente, menciona los principios antes esbozados, y respecto al principio de finalidad, señala: “los datos que se recopilan deben ser los necesarios para cumplir dicha finalidad, siendo esta en el presente caso, la seguridad. Así, se debe determinar si la grabación de las imágenes es la única forma de garantizar la seguridad. También se debe analizar si los lugares en los que se encuentran instaladas las cámaras de seguridad invaden o no la privacidad de los trabajadores”<sup>124</sup>.

Sobre el Artículo 5° Principio de consentimiento de la LPDP, toma como referencias al inciso 13.5. del artículo 13° de la LPDP, el mismo que indica: “(...) El consentimiento debe ser previo, informado, expreso e inequívoco” y al artículo 12° del Reglamento de la

---

<sup>122</sup> Dicha consulta se realiza en razón a una denuncia realizada por la presunta vulneración de la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, en la Secretaría Técnica del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a Productivos”, del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. [ubicado el 10.X. 2018]. Obtenido en: [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/12/8\\_611-2016.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/12/8_611-2016.pdf)

<sup>123</sup> MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS – DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES –ASISTENCIA LEGAL. *Oficio N° 611 -2016 –JUS/DGPDP*. [ubicado el 10.X. 2018]. Obtenido en: [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/12/8\\_611-2016.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/12/8_611-2016.pdf)

<sup>124</sup> Ibid

LPDP, explicando que los términos expreso e inequívoco, implica que dicha manifestación no admita dudas de su otorgamiento.

Sin embargo, y pese a la estructura de su respuesta, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, concluye que “se debe informar a las personas que van a ser grabadas de forma previa a dicho tratamiento, lo que se puede realizar por ejemplo, a través de un aviso visible ubicado antes de ingresar a los lugares que son grabados que detalle la información conforme a lo señalado en el numeral 4 del artículo 12° del Reglamento de la LPDP”<sup>125</sup>

En tal sentido, el criterio al cual arriba la Dirección General de Protección de Datos Personales implicaría la sola comunicación visible en la zona que ha de ser puesta bajo videovigilancia, omitiéndose entonces el consentimiento; no obstante, ello conduciría no solo a que los jueces ante esta controversia, evalúen los casos concretos bajo el test de proporcionalidad; sino además, a que los mismos empleadores lo apliquen en su día a día y determinen bajo sus criterios personales si han de instalar o no videocámaras; pues el objetivo sería comprobar si la medida restrictiva del derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad.

Ante esto, es necesario constatar si se cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Asimismo, a través de la Opinión Consultiva N°49-2018-JUS/DGTAIPD, se preguntó: “¿Es posible utilizar las cámaras de videovigilancia para detectar infracciones de carácter

---

<sup>125</sup> Ibid

laboral y utilizar la misma como medio probatorio para la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo a la normativa vigente?”<sup>126</sup>.

Señalando que en razón del poder de dirección empresarial regulado en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-1997-TR<sup>127</sup>, todo empleador se encontraría facultado a realizar controles y a tomar medidas necesarias para vigilar el ejercicio de las actividades laborales de los trabajadores sin su consentimiento, entre las que considera la captación y/o tratamiento de imágenes a través de un sistema de videovigilancia.

Además, considera el artículo 14°, numeral 5 de la LPDP, entendiéndose que el tratamiento de los datos personales del empleador para fines de control empresarial no sería necesario el consentimiento del titular de los mismos; ello, por encontrarse en el marco de la ejecución de la relación contractual.

Finalmente señala que si bien no se requiere del consentimiento de los trabajadores, esto no implica que no se le deba informar sobre el tratamiento de datos personales captados mediante sistemas de videovigilancia, y deberá tomarse en cuenta el principio de proporcionalidad según el cual “todo tratamiento de datos personales debe ser adecuado, relevante y no excesivo a la finalidad para la que estos hubiesen sido recopilados”. En este orden de ideas, si los sistemas de videovigilancia captan algún incumplimiento laboral, este registro podría ser usado como medio de prueba para imputar faltas de carácter disciplinario.

---

<sup>126</sup> MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Opinión Consultiva N°49-2018-JUS/DGTAIPD*, de fecha 11 de setiembre de 2018. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/O-C-49\\_OCTUBRE.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/O-C-49_OCTUBRE.pdf)

<sup>127</sup> Artículo 9° por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

### **3.3.2. Criterios para la implementación de la videovigilancia laboral**

Como hemos visto a lo largo de esta investigación, la videovigilancia laboral se presenta no solo con fines de seguridad, sino además como medio de control laboral en el seno de las empresas, afectando directamente las relaciones entre empleador y trabajador.

Estos sistemas tecnológicos, implican la captación, grabación, almacenamiento y/o reproducción de las imágenes y sonidos, y por consecuencia el tratamiento a los datos personales, no solo de trabajadores, sino además de terceras personas captadas por las cámaras.

En el Perú tenemos a la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, la misma que ejerce funciones administrativas, orientadoras, normativas, resolutivas, fiscalizadoras y sancionadoras a la luz de lo establecido en el artículo 33° de la Ley de Protección de Datos Personales –Ley N°29733 y su Reglamento.

Si bien en el país contamos con normativa relacionada a la protección de datos personales, por ejemplo, el Decreto Legislativo N°1218, que regula el uso de cámaras de videovigilancia, la Ley de Apoyo a la Seguridad Ciudadana con Cámaras de Videovigilancia Públicas y Privadas N°30120, la Ley de Protección de Datos Personales N°29733 y su Reglamento, lo cierto es que su aplicación en sistemas de videovigilancia en el marco de las relaciones laborales, termina generando dudas respecto de los derechos y obligaciones de los interesados.

Debe entenderse que el criterio personal de los empleadores respecto a la implementación de la videovigilancia laboral, no resulta suficiente, pues deja latente la posibilidad de caer en subjetividad y que determine unos criterios en relación a si le es más favorable; es decir, basado en su beneficio personal; por ende, se vulneraría los derechos constitucionalmente protegidos de los trabajadores, tales como sus derechos a la intimidad, imagen y voz.

Por ello, consideramos que establecer criterios objetivos de manera clara y concisa, permitirá un adecuado ejercicio no solo del control empresarial por parte del empleador sobre sus trabajadores, basado en la relación preexistente de subordinación; sino

además respecto a la protección sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, contribuirá a crear predictibilidad sobre las decisiones de la ANPDP, respecto a las sanciones que acarrearía un uso inadecuado de los sistemas de videovigilancia.

Como hemos visto en el capítulo anterior, inicialmente solo se contaba con el artículo 9º del TUO-LP-CL-728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para señalar que al existir subordinación entre el trabajador y el empleador; este último, estaría facultado de introducir cambios; siempre y cuando se tomen en cuenta los siguientes criterios: “razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo”<sup>128</sup>.

Posteriormente la Ley N°29733 toma en consideración la existencia de un consentimiento previo para el tratamiento de datos personales; no obstante, en diversas opiniones consultivas que se han realizado, la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales ha señalado que si bien se habla consentimiento, también se trata de una ejecución de la relación contractual, razón por la cual, no se requeriría del consentimiento.

En este caso, plantea tres criterios a considerar:

- “ 1. Se debe informar sobre el tratamiento de datos personales captados mediante sistemas de videovigilancia, a través de carteles informativos.
2. En los carteles informativos deben constar mínimamente, el nombre del titular del banco de datos personales y su domicilio y ante quién se pueden ejercer los derechos de cancelación, acceso y oposición. Además, debe indicar en qué lugar, el trabajador, puede obtener un documento más detallado sobre el ejercicio de su derecho a la información contenido en el artículo 18 de la LPDP.

---

<sup>128</sup> Artículo 9º LPCL.- “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

3. Deberá tomarse en cuenta el principio de proporcionalidad, en el cual el tratamiento de datos personales, no debe ser excesivo a la finalidad para la que estos hubiesen sido recopilados<sup>129</sup>.

Según esto, solo se requeriría colocar un cartel informativo y hacer uso del principio de proporcionalidad; sin embargo, consideramos se necesita de mayor exactitud o precisión al tratarse de derechos fundamentales dentro una relación laboral, pues el empleador debe tener pautas específicas, para evitar transgredir los derechos de sus trabajadores.

Siendo así, se propone, además, se tenga cuenta los siguientes criterios:

1. En caso de utilizarse videocámaras, estas se limitarán a los usos estrictamente necesarios captando imágenes en los espacios indispensables para satisfacer las finalidades de control laboral, respetándose en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que no se podrá:
  - a) Instalar cámaras en zonas de descanso, vestuarios, entre otros.
  - b) Registrar en audio conversaciones privadas entre los trabajadores.
2. No será necesario obtener el consentimiento de los trabajadores para instalar los sistemas de videocámaras; sin embargo, deberá ponerse una señal informativa en lugares visibles, con la finalidad de comunicar a los trabajadores que están siendo video vigilados.
3. Adicionalmente, se deberá notificar previamente, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N°29733 y su Reglamento, a través de información personalizada y detallada a los trabajadores, en la que se informe claramente sobre la captación de imágenes y el propósito del tratamiento de las mismas, advirtiendo sobre su uso para el control del cumplimiento del contrato de trabajo y, en su caso, sobre su uso para la posible imposición de sanciones disciplinarias; puede darse a través de medio físico o virtual, por ejemplo a través del correo institucional.

---

<sup>129</sup> OPINIÓN CONSULTIVA N°49-2018-JUS/DGTAIPD [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/O-C-49\\_OCTUBRE.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/O-C-49_OCTUBRE.pdf)

4. De tratarse de nuevos trabajadores, dicho comunicado sobre la captación de sus datos a través de videocámaras, su finalidad, entre otros, podrá ir incorporado en su contrato.
5. La empresa tiene la obligación de nombrar algún titular del banco de datos o encargado del tratamiento de datos personales, en caso no se haya contratado con alguna empresa especializada en brindar estos servicios; pues será él quien responda ante un mal uso de la información.
6. Para acceder a una copia, se debe enviar una solicitud por escrito al encargado o titular del tratamiento de los datos personales, y la información podrá ser brindada a través del video o textual, siempre resguardando los derechos de terceros.

El 22 de agosto de 2019 se publicó la Resolución Directoral N°54-2019-JUS/DGTAIPD, en la cual se dispone prepublicar el proyecto de Directiva para el Tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia, para opinión pública, es decir, tanto personas naturales como jurídicas, puedan realizar sus comentarios, observaciones y sugerencias.

El objetivo de esta directiva es brindar a los administrados directrices para un uso adecuado y proporcionado de los sistemas de videovigilancia con fines de seguridad y control laboral.

En el acápite: “Tratamiento distinto a los fines de seguridad – videovigilancia para el control laboral”, se establecieron los siguientes criterios:

1. Establecer la legitimidad para el tratamiento de datos mediante sistemas de videovigilancia: a. Al contarse con el consentimiento del titular de los datos, b. ser habilitado a captar datos sin consentimiento por una norma con rango de ley, y c. se trate de alguna circunstancia prevista en el artículo 14 de la LPDP.
2. Las entidades públicas y privadas, así como personas naturales que sean titulares de bancos de datos personales de videovigilancia, es decir, que administren

bancos de datos personales de videovigilancia, deben inscribirlos en el Registro Nacional de Protección de Datos Personales que está a cargo de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales.

3. Se registrarán bajo los principios de proporcionalidad, información, respeto a los derechos fundamentales de terceros, seguridad, calidad y reserva.
4. Cada zona videovigilada debe tener un cartel informativo visible con fondo amarillo.
5. Se establecerá un plazo de conservación no mayor a sesenta (60) días, salvo disposición distinta en normas sectoriales, transcurrido este plazo si no hay requerimiento por alguna autoridad competente, se procederá a eliminar los archivos en el plazo máximo de dos (02) días.
6. Las imágenes sin editar que den cuenta de la omisión de presuntas infracciones laborales y accidentes de trabajo deben ser conservadas por el plazo de ciento veinte (120) días, contados a partir de su conocimiento, pudiendo el empleador iniciar acciones legales pertinentes.
7. En relación a los derechos de los titulares de los datos, solamente se podrán ejercer los derechos de acceso, cancelación y oposición (en algunos supuestos<sup>130</sup>).
8. Las imágenes captadas a través de sistemas de videovigilancia, no puede ser utilizadas con fines comerciales o publicitarios.

---

<sup>130</sup> LPDP. Artículo 22 Derecho de oposición.- Siempre que, por ley no se disponga lo contrario y cuando no hubiera prestado consentimiento, el titular de datos personales puede oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal. En caso de oposición justificada, el titular o el encargado del banco de datos personales, según corresponda, debe proceder a su supresión, conforme a ley.

9. Si el empleador debe transferir los datos personales de sus trabajadores captados mediante videovigilancia a un tercero por motivos no laborables, debe informar de ello a los trabajadores y, cuando corresponda, solicitar su consentimiento.

Es claro que realizar el test de proporcionalidad, resulta necesario, tal como lo recoge la legislación chilena, pero principalmente en España; toda vez que requiere de un análisis minucioso en relación a cada caso concreto, con la finalidad de garantizar la viabilidad de las medidas de control adoptadas por el empleador.

Sin embargo aplicar únicamente el test de proporcionalidad resulta ser insuficiente, pues se requiere establecer criterios objetivos, que acompañen y sean una herramienta útil para el adecuado ejercicio de sus derechos.

De esta manera, tanto el empleador como el trabajador, tendrán un mejor panorama respecto de lo que deben y no deben hacer al momento de instalar los sistemas de videovigilancia; evitando que las medidas adoptadas lleguen a ser intrusivas y colisionen con los derechos a la intimidad, imagen y voz de los trabajadores.

**CARTEL INFORMATIVO**

**ZONA VIDEOVIGILADA**



**RESPONSABLE:**

\_\_\_\_\_

**PUEDE EJERCITAR SUS DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS ANTE:**

\_\_\_\_\_

**MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES:**

\_\_\_\_\_

*FUENTE: Agencia Española de Protección de Datos*

*FECHA: 07.10.2019*

## **CONCLUSIONES**

- 1) Los derechos a la intimidad, imagen y voz son considerados derechos personalísimos, inherentes a la persona por su sola dignidad. Así el derecho a la intimidad, se encuentra relacionado con la tranquilidad, la autonomía, y el control de información. Por su parte, el derecho a la imagen, es definido como aquella representación del aspecto físico que hace identificable a las personas; y, el derecho a la voz, como el sonido que emana de las cuerdas vocales, donde el titular tiene la facultad de oponerse a su reproducción. En consecuencia, existen datos que se desean mantener en privado, de aquellos otros que se pueden, dentro del contexto laboral, recopilar y utilizar para fines específicos. Ello porque si bien, estos derechos están reconocidos por nuestra Constitución, no son ilimitados y por lo tanto dentro del ámbito laboral peruano han de ajustarse a las particularidades propias del contrato de trabajo, es decir, a una relación jurídica vertical de subordinación entre trabajador y empleador, que halla su reconocimiento en principio por el artículo 59º de la CPP y específicamente en los artículos 4º y 9º del TUO-LP-CL-728.
  
- 2) El control empresarial es una facultad del empleador que busca, no solo fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales asumidas por los trabajadores; sino además, brindar seguridad a la entidad y a quienes la conforman; siendo frecuente, para ello, el uso de medios tecnológicos. Estando regulado también en

el artículo 9º del TUO-LP-CL-728, el mismo que faculta al empleador para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente; es decir, el empleador se encuentra facultado para introducir cambios al interior de su empresa. Razón por la cual puede controlar y/o fiscalizar el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores en virtud de las obligaciones contractuales asumidas.

- 3) Habiéndose analizado la normativa nacional en relación al uso de videocámaras, si bien se logra identificar a grandes rasgos, los principios de proporcionalidad y razonabilidad, la sola aplicación de estos en casos concretos, podría inducir a error. En consecuencia es necesario un justo equilibrio entre el uso de este sistema (videovigilancia) por parte del empleador y los derechos de cada trabajador; así, se tiene que los criterios objetivos para la instalación de un sistema de videovigilancia han de tomar en cuenta tanto a las personas que serán objeto de recopilación y almacenamiento de datos personales, el lugar en donde se han de instalar las cámaras de videovigilancia; además deberá colocarse una señal informativa en un lugar visible; también se notificará previamente a los trabajadores con información personalizada y detallada a través de medio físico u electrónico. Si se tratase de nuevos trabajadores, dicho comunicado podrá ir incorporado en el contrato; por su parte, la empresa deberá nombrar a un titular o encargado del tratamiento de datos; y, finalmente el interesado a través de una solicitud podrá acceder a una copia, es decir, al video requerido o de manera textual, resguardando claro está, los derechos de terceros.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **LIBROS**

1. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Emilia. *Poder de dirección y sus limitaciones, deberes de respeto y de ocupación*. Madrid, Civitas, 2001.
2. APARICIO ALDANA, Rebeca. *Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales*. Navarra, Aranzadi, 2016.
3. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. 2da Edición, Lima, PUCP, 2016.
4. CARPIO MARCOS, Edgar. *La interpretación de los derechos fundamentales*. Lima, Palestra, 2004.
5. CEVALLOS FLORES, Manuel Eduardo. *La Protección del Derecho a la intimidad informática a través del hábeas data*, Piura, Universidad de Piura, 2010.
6. EGUIGUREN PRAELI, Francisco. *La libertad de expresión e información y el derecho a la intimidad personal: Su desarrollo actual y sus conflictos*. 1era Edición, Lima, Palestra, 2004.

7. ESPINOZA ESPINOZA, Juan. *Derecho de las Personas*, 5ta Edición, Lima, Rodhas, 2008.
8. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho Social y del Trabajo: La empresa y el empleador*, 1era edición, Lima, San Marcos, 2004.
9. MARTINEZ PUJALTE, Antonio. *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales*. Trujillo, Tabla XIII, 2005.
10. MECADER UGUINA, Jesús. *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Sevilla, Lex Nova, 2002.
11. MONTROYA MELGAR, Alfredo. *El poder de dirección del empresario*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965.
12. PÉREZ LUÑO, Antonio E. *Los Derechos Fundamentales*, 11va edición, Madrid, Tecnos, 2013.
13. POQUET CATALÁ, Raquel. *El límite de la desobediencia a las órdenes del empresario*, Barcelona, IUSLabor, 2014.
14. PRIETO SANCHÍS, Luis. *Derechos fundamentales, neoconstitucionalismo y ponderación judicial*. 1era Edición, Lima, Palestra, 2007.
15. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Buenos Aires, Astrea de Alfredo y Ricardo Delpalma, 2004.
16. SANTOS CIFUENTES. *Derechos Personalísimos*. 2da Edición, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1995.

## REVISTAS

17. CASTILLO CÓRDOVA, Luis. "El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano". Piura, *Revista Peruana de Derecho Público*, Nº 6, 2005.
18. MANGARELLI, Cristina. "Derechos del Empleador a la Organización y Dirección de la empresa, y Límites", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº 8, 2013.

19. FERNÁNDEZ, José. y RODRÍGUEZ, Victoria. “Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España”. *Revista Labour&Law Issues*, Nº1, 2016.
20. SEGOVIANO ASTABURUAGA, María. “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”. *Revista jurídica de Castilla y León*, Nº 2, 2004.
21. TALÉNS VISCONTI, Eduardo. “Video-vigilancia y protección de datos en el ámbito laboral: una sucesión de desencuentros”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, Nº3, 2018.
22. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Modificación de condiciones de Trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia”. Lima, *Revista Derecho & Sociedad*, Nº 21, 2003.
23. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad”. *Revista Ius et veritas*, Nº 22, junio 2001.
24. GUDE FERNÁNDEZ, Ana. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, *Revista de Derecho Político*, Nº 91, 2014.

## TESIS

25. MARQUEZ MOLINA, Daniela y HENRÍQUEZ BUGUEÑO, CRISTIÁN. *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral*. Tesis para optar el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2010.
26. PALACIOS HUERTA, Patricio. *Análisis crítico del régimen jurídico de videovigilancia de las fuerzas de orden y seguridad pública*. Tesis para optar el grado de Magister, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2007.

27. VÁSQUEZ SILVA, Estefanía Carolina. *La videovigilancia en la relación laboral como prueba tecnológica en juicio e implicancias de su legitimidad*, Tesis para optar el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2013.

## RECURSOS ELECTRÓNICOS

28. ACEPRENSA. *Demasiada vigilancia genera inseguridad en Gran Bretaña*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://www.acepresa.com/media/uploads/newspapers/Ace08018.pdf>.
29. AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS. *Guía de videovigilancia*. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: [https://www.prevent.es/Documentacion/guia\\_videovigilancia.pdf](https://www.prevent.es/Documentacion/guia_videovigilancia.pdf).
30. AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS. *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades* [ubicado el 15.IX. 2018]. Obtenido en: [https://www.comunidades.com/wp-content/uploads/2012/06/guia\\_videovigilancia.pdf](https://www.comunidades.com/wp-content/uploads/2012/06/guia_videovigilancia.pdf).
31. AGUSTINA SANLLEHÍ, José. *Prevención del delito en la empresa. Límites ético –jurídicos en la implementación de sistemas de videovigilancia*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://criminet.ugr.es/recpc/11/recpc11-10.pdf>.
32. AXIS COMMUNICATIONS. *5 beneficios de negocio que no conocías de la videovigilancia*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://www.ebizlatam.com/5-beneficios-negocio-no-conocias-la-videovigilancia/>.
33. BARROSO PÉREZ, Lucía. *Publicidad y Derechos al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar, y a la Propia Imagen*, 2014 [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/6278>.
34. BEDOYA, Diva y LONDOÑO, Silvia. *El derecho a la propia imagen como derecho fundamental en el ordenamiento jurídico colombiano*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4512/2/Derecho\\_Propia\\_Imagen.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4512/2/Derecho_Propia_Imagen.pdf).

35. BLASCO GASCÓ, Francisco. *Algunas cuestiones del derecho a la propia imagen* [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.derechocivil.net/esp/ALGUNAS%20CUESTIONES%20DEL%20DERECHO%20A%20LA%20PROPIA%20IMAGEN.pdf>.
36. CAAMAÑO ROJO, Eduardo. *La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173620058001>.
37. CALDERÓN CHACÓN, Adrián. *Derechos fundamentales y relaciones de empleo*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <https://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/espiga/article/viewFile/928/845>.
38. CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA EN LÍNEA. *Medios de control y vigilancia electrónicos del trabajo y del trabajador*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=Mjl0OQ==>.
39. CERDA SILVA, Alberto. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.derechoinformatico.uchile.cl/index.php/RCHDI/article/viewArticle/10632/11364>.
40. CIANCIARDO, Juan. *Los límites de los derechos fundamentales*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72001005>.
41. DE VERDA Y BEAMONTE, José. *Los derechos fundamentales de la personalidad (al honor, a la intimidad y a la propia imagen)* [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/html/4275/427551159002/>.
42. GOROSITO PÉREZ, Alejandro. *Exégesis del Derecho a la propia imagen*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/83/exegesis-del-derecho-a-la-propia-imagen.pdf>.
43. GUDE FERNÁNDEZ, Ana. *La videovigilancia en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad*. 2015 [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/bolletin/publico/boletin65/Articulos\\_65/Gude-Fernandez\(RGDC\\_20\).pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/aplicaciones/bolletin/publico/boletin65/Articulos_65/Gude-Fernandez(RGDC_20).pdf).

44. GUDE FERNÁNDEZ, Ana. *La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal*. [ubicado el 15.IX. 2018]. Obtenido en: <http://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/viewFile/13219/12378>.
45. HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. *Poder de dirección del empleador*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>.
46. HINES, César. *Limitaciones de los derechos fundamentales*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13329>.
47. JESUS ALFARO. *La Gran Sala del TEDH sobre caso López Ribalda*. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://almacenederecho.org/la-gran-sala-del-tedh-sobre-el-caso-lopez-ribalda/>.
48. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Oficio N° 003-2016/Jóvenes productivos/de/UGA/RRHH/ST*.
49. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Oficio N° 611 -2016 – JUS/DGPDP*. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/12/8\\_611-2016.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/12/8_611-2016.pdf).
50. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Opinión Consultiva N°49-2018-JUS/DGTAIPD*, de fecha 11 de setiembre de 2018. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/O-C-49\\_OCTUBRE.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/O-C-49_OCTUBRE.pdf).
51. MORALES GODO, Juan. *Derecho al honor, buena reputación, intimidad personal y familiar, voz e imagen*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [https://app.vlex.com/#WW/vid/375859382/graphical\\_version](https://app.vlex.com/#WW/vid/375859382/graphical_version).
52. MORALES GODO, Juan. *El Derecho a la Intimidad y el conflicto con el Derecho a la Información*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [https://app.vlex.com/#WW/vid/375859166/graphical\\_version](https://app.vlex.com/#WW/vid/375859166/graphical_version).
53. NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. *Dignidad de la persona, derechos fundamentales, bloque constitucional de derechos y control de convencionalidad*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.crdc.unige.it/docs/articles/Dignidad.pdf>.

54. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Discriminación e igualdad*. [ubicado el 15. IX. 2018]. Obtenido en: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_151902/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang--es/index.htm).
55. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. *La relación de trabajo*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm](http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm).
56. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Protección de datos personales*. [ubicado el 15. IX. 2018]. Obtenido en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112625.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf).
57. PFEFFER URQUIAGA, Emilio. *Los derechos a la intimidad o privacidad, a la honra y a la propia imagen. Su protección frente a la libertad de opinión e información*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/html/197/19760123/>.
58. PREVENT SECURITY SYSTEMS. *Derechos ARCO en videovigilancia*. [ubicado el 15.X. 2018]. Obtenido en: <https://www.prevent.es/derechos-arco-en-videovigilancia>.
59. PUCCINELLI, Oscar Raúl. *Apuntes sobre el derecho “a” y los derechos “sobre” la imagen (personal y de bienes)* [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/2009/1940>.
60. RASO DELGUE, Juan. *Nuevas tecnologías: conflictos entre el interés de la empresa y la vida privada del trabajador*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/viewFile/181/239](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/181/239).
61. RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 54-2019-JUS/DGTAIPD. Lima, 16 de agosto de 2019. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/08/PDF-1.PDF.pdf>
62. SAMIRA VOLPATO. *El Derecho a la intimidad y las nuevas tecnologías de la información*, 2016 [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/52298/EL%20DERECHO%](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/52298/EL%20DERECHO%20)

20A%20LA%20INTIMIDAD%20Y%20LAS%20NUEVAS%20TECNOLOGI%CC%81AS%20DE%20INFOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

63. SAN JOSÉ GRAS, Luis. *El gps como mecanismo de control laboral*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://www.agmabogados.com/es/el-gps-como-mecanismo-de-control-laboral/>.
64. SANTIAGO ORTIZ, Itzel. *Derechos de la personalidad. La imagen, el honor y la privacidad*. [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: [https://app.vlex.com/#WW/vid/672278289/graphical\\_version](https://app.vlex.com/#WW/vid/672278289/graphical_version).
65. UREÑA MARTÍN, Ángel. *El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo*. [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/temas-juridicos/15-principio-de-buena-fe-laboral-derecho-trabajo>.
66. USCAMAYTA CARRASCO, Wilfredo. *La vigilancia electrónica personal: su aplicación y consecuencias*. [ubicado el 15. IX. 2018]. Obtenido en: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/939/817>.
67. WEBEDIA. *GDPR/RGPD: Qué es y cómo va a cambiar internet la nueva ley de protección de datos*. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/gdpr-rgpd-que-es-y-como-va-a-cambiar-internet-la-nueva-ley-de-proteccion-de-datos>.

## LEGISLACIÓN

68. Código Civil 1984.
69. Código del Trabajo – Chile 2019.
70. Constitución Política Del Perú 1993.
71. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, publicada el 27 de marzo de 1997.
72. Estatuto De Los Trabajadores – España, publicado por primera vez en 1980.

73. Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. Ley N°15/1999, publicada el 24 diciembre de 1999.
74. Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales. Ley N° 3/2018, publicada el 05 de diciembre de 2018.
75. Ley De Protección de Datos Personales. Ley N°29733, publicada el 03 de julio de 2011.
76. Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT. Protección de datos personales de los trabajadores, publicado en 1997.
77. Reglamento (UE) 2016/679, publicada el 27 de abril de 2016.

### **JURISPRUDENCIA**

78. Dictamen N°2328/130 de fecha 19 de julio de 2002 – Chile [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-148379.html>
79. ORD. N° 2328/1130 de fecha 19 de julio de 2002 – Chile. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-63600.html>
80. ORD. N°3125 de fecha 09 de julio de 2018 – Chile. [ubicado el 10.X. 2019]. Obtenido en: [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-115580\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-115580_recurso_pdf.pdf)
81. STC Expediente N°2273-2005-PHC/TC del 09 de febrero del 2005, [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.html>
82. STC Expediente N°177 del 10 de octubre del 1988, [ubicado el 01. IX. 2017]. Obtenido en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1118>
83. STC Expediente N° 0006–2003–AI/TC del 01 de diciembre de 2003, [ubicado el 30. IV. 2018]. Obtenido en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00006-2003-AI.pdf>
84. STC EXP. N° 660 del 28 de agosto de 2000 – Uruguay, [ubicado el 30. IV. 2018].

85. STC 186/2000 de 11 de agosto de 2000 – España. [ubicado el 10.X. 2019].  
Obtenido en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4170>
86. STC 212/2013 de 16 de diciembre 2013 – España [ubicado el 10.X. 2019].  
Obtenido en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/23728>
87. STC. TEDH. Caso de López Ribalda y otros contra España, de 09 de enero de 2018 – Estrasburgo. [ubicado el 07. IX. 2019]. Obtenido en:  
<https://www.icav.es/bd/archivos/archivo11426.pdf>