

LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

CÉSAR ALFREDO PUNTRIANO ROSAS

Socio Senior del Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Castro,
Ono & Herrera, Abogados

1. A MANERA DE INTRODUCCIÓN: LAS TIC EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Resulta una verdad de perogrullo sostener que las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC)¹ se han introducido en las relaciones laborales. En efecto, vemos una gran presencia de la tecnología en todo ámbito de las mismas, desde el uso de herramientas para facilitar la actividad laboral como las computadoras, los teléfonos inteligentes, el internet, hasta la nueva configuración de las relaciones de trabajo a través del teletrabajo o de las plataformas de servicios, o la presencia de la Inteligencia Artificial (AI)² en el análisis de entrevistas de trabajo o en la ejecución del mismo prescindiendo de los seres humanos mediante los *cobots*³ y el *chatbot*⁴, entre otros.

1 De acuerdo con AYALA (2015), “*las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es un término que contempla toda forma de tecnología usada para: crear, almacenar, intercambiar y procesar información en sus varias formas, tales como: datos, conversaciones de voz, imágenes fijas o en movimiento, presentaciones multimedia y otras formas, incluyendo aquellas aún no concebidas. Su objetivo principal es la mejora y el soporte a los procesos de operación y negocios para incrementar la competitividad y productividad de las personas y organizaciones en el tratamiento de cualquier tipo de información*” (p. 28).

2 Véase MOORE (s.a., pp. 3-14).

3 Los cobots son robots diseñados para trabajar con personas, pudiendo interactuar con ellas y programarse previamente o en tiempo real de una forma muy sencilla, sin necesidad de una alta cualificación o formación previa. Gracias a una interfaz muy intuitiva, tras la integración del robot colaborativo cualquier operario puede enseñarle los pasos a seguir en solo unos minutos.

Además, tienen un diseño ligero y compacto, con varios ejes articulados y una gran flexibilidad, que permite su fácil integración en talleres, almacenes y laboratorios, incluso en espacios reducidos. Definición tomada de <https://cadecobots.com/que-es-un-cobot/>. Fecha de acceso 14 de setiembre de 2020.

4 El chatbot una herramienta tecnológica capaz de resolver un elevado porcentaje de consultas básicas propias de los servicios de atención al cliente.

A nivel legal, conforme a lo establecido por el literal f) del artículo III del Título Preliminar del Decreto Supremo N.º 017-2015-TR, se define como TIC al conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes.

Estas nuevas formas de organización del trabajo tienen múltiples ventajas tanto para el trabajador como para el empleador. Por ejemplo, el teletrabajo permite que los trabajadores se integren de mejor manera con su núcleo familiar, ahorro de tiempo y costos de transporte, aumento de la calidad de vida, reducción de la fatiga, viabilizando también que el empleador reduzca gastos, infraestructura, mejora de oportunidades de selección de personal, entre otros.

Inclusive, en una situación tan difícil como la que estamos pasando en el país, en razón al impacto de la pandemia del coronavirus (COVID-19) a nivel mundial y a las medidas restrictivas dictadas por el Gobierno para evitar su propagación, muchas empresas, para seguir funcionando, han optado por modificar el lugar de prestación, pasando de la actividad presencial al trabajo remoto. Con la reactivación progresiva de las actividades económicas, que exige la implementación de una serie de medidas sanitarias en los centros de trabajo, seguramente resultará conveniente que gran parte de las labores, dependiendo de la naturaleza de la actividad, continúen siendo realizadas bajo dicha modalidad. En ese sentido, el trabajo a distancia requerirá del uso de las tecnologías de información y la comunicación, siendo responsabilidad del empleador brindar las facilidades para su puesta en marcha y delimitar los mecanismos de supervisión y reporte de las labores para ejercer un correcto control durante la jornada laboral.

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA (2010) incide en la vinculación entre el trabajo moderno y la tecnología, al señalar que *“el trabajo como fenómeno moderno no se puede entender sin la tecnología. El trabajo asalariado clásico no es otra cosa que una expresión o consecuencia de la tecnología, en sus primeras manifestaciones: el maquinismo y la Revolución Industrial. Hoy*

en día, las nuevas relaciones de trabajo, caracterizadas por la precariedad de las condiciones de empleo, y las nuevas relaciones laborales (teletrabajo, subcontratación, entre otras manifestaciones de nuestro siglo), son nuevamente manifestaciones de la influencia de la tecnología en el trabajo” (pp. 227-254).

Sin embargo, las TIC también se emplean para facilitar el ejercicio del poder de dirección empresarial, en particular lo relativo a la vigilancia y control empresarial, generando el riesgo de una posible extralimitación de las facultades del empleador que tenga como efecto la invasión de espacios de privacidad del trabajador hasta hacerlo totalmente “transparente” (CORREO, 2019, p. 69).

PACHECO ZERGA (2006), en relación con esta potenciación de la capacidad de control empresarial, sostiene que, “(...) *el contar con mayores recursos, no le faculta a desconocer el espacio de privacidad que ha de tener el trabajador en el cumplimiento de las obligaciones contractuales asumidas (...)*” (pp. 19-56).

Como lo afirma la doctrina, la inserción de las TIC en el mundo del trabajo supone una paradoja, pues por un lado se amplía la autonomía del trabajador para organizarse y desarrollarse de mejor modo, pero otro lado, “(...) *se asiste a nuevas herramientas de control a disposición del empleador, que ponen frente a nuevos riesgos en el plano del ejercicio de sus derechos fundamentales, como la intimidad o la vida privada (...)*” (UGARTE, 2011, p. 176).

En esa medida, si bien el establecimiento de estas herramientas para optimizar la organización empresarial y cumplir con las medidas sanitarias respectivas es sin duda alguna muy provechosa para fines de productividad y evitar en la actualidad mayores situaciones de contagio del COVID-19, la necesidad de control por parte del empleador, propia de su poder directivo, puede ocasionar implicancias de índole constitucional-laboral, como las que analizaremos en el presente trabajo, en lo relativo a la videovigilancia laboral y sus límites frente al ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

2. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

2.1. Alcances del poder de dirección

Existe una permanente tensión entre el poder de dirección del empleador y las facultades que le son inherentes, y los derechos fundamentales de titularidad del trabajador.

Como lo entiende la doctrina y la jurisprudencia laboral, el contrato de trabajo es “aquel acuerdo por el que una persona (trabajador) presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador o empresario). No cabe duda de que el contrato de trabajo compromete al trabajador, mediante remuneración, a poner durante un tiempo cierto sus servicios a la disposición y bajo dirección de otra, el empresario (PALOMEQUE Y ÁLVAREZ, 1999, p. 618) “. Nos encontramos ante un acto jurídico bilateral de carácter oneroso, en el cual, frente a la puesta a disposición de los servicios del trabajador (prestación), el empleador se encuentra obligado a abonar la remuneración correspondiente, generalmente en dinero (contraprestación).

De esta definición de contrato de trabajo, advertimos la existencia de tres elementos esenciales para la configuración de una prestación de servicios que se ubica bajo la égida del Derecho del Trabajo, (i) la prestación personal de los mismos, (ii) el pago de una contraprestación que en esta instancia recibe la denominación de remuneración, y (iii) la subordinación. La prestación personal de servicios⁵ es entendida por SANGUINETI (2000, p. 107 y ss.), como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*) la cual es inseparable

5 El artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR (en adelante “LPCL”), al respecto señala que: “(...) *Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.*”

de su personalidad. La remuneración es la contraprestación exigible al empleador a cambio de la puesta a disposición de sus servicios⁶, mientras que la subordinación es el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el deudor (trabajador) ofrece su actividad poniéndose a disposición del acreedor (empleador), confiéndole el poder de dirigirla. “*Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto*” (NEVES, 2018, p. 35).

LUQUE PARRA (1999) indica que el poder de dirección es “*un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva*” (p. 30).

Por su parte, Manuel ALONSO OLEA y Emilia CASAS BAAMONDE (2001, p. 1255) establece que 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.

De esta forma, a partir de la libertad de empresa, reconocida constitucionalmente en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, el empleador cuenta con las facultades que le permiten regular, reglamentar, dirigir, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites que suelen contraerse en derechos adquiridos por los trabajadores o prohibiciones establecidas en normas legales.

La Corte Suprema señala al respecto que, “(...) en tal virtud le corresponde al empleador organizar y dirigir su empresa a fin de lograr sus

6 Conforme al artículo 6° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, “*constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto*”.

objetivos y para ello goza del poder de dirección, que incluye la de organización del trabajo e impartir órdenes necesarias para ello (...)”⁷

En otras palabras, por el poder de dirección el empleador puede definir en buena medida el modo, la forma y el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores.

Dentro de las principales características de este poder, tenemos a las siguientes:

- **Es indelegable**, es decir, *intuitio personae*. El único caso regulado normativamente sobre una delegación sería el previsto para los mecanismos de intermediación laboral – cooperativas de trabajadores y empresas de servicios especiales o “services” – ya que la empresa usuaria en la práctica ejerce el poder de dirección.
- **Es complejo**, dependiendo de un sinnúmero de factores relacionados con la empresa y el puesto de trabajo que ocupa el trabajador, tales como la categoría laboral, la previsibilidad, la razonabilidad, las necesidades de la empresa, etc., se materializaría el poder de dirección del empleador.

Esta es una facultad elástica que supone una concreción en función a las características particulares que se presentan en cada caso.

- **Es un poder jurídico** que no requiere de una especialización por parte de la persona que lo ejerce. Bastará con el sólo mérito de la prestación de servicios en relación de ajenidad para determinar que nos encontramos ante un empleador con plenas facultades para dirigir la prestación de tales servicios.

Como atributo del empleador, teniendo en cuenta el tema que nos ocupa, el poder de dirección se manifiesta en la potestad del empleador de supervisar (vigilar) la forma de ejecución de la actividad laboral por parte del trabajador. El empleador podrá fiscalizar la prestación de ser-

7 Casación Laboral N.º 17148-2016-Sullana.

vicios de su personal a efectos de determinar si la misma resulta acorde con sus directivas.

El ejercicio de esta facultad respecto a la ejecución de servicios del trabajador es válido a la luz del elemento de subordinación propio de la relación laboral, es más, es perfectamente lógico que el dueño del negocio fiscalice si sus subordinados están laborando como él lo había indicado, para lo cual solicitará reportes sobre el rendimiento de sus trabajadores, programará visitas a las distintas áreas de trabajo, o inclusive podrá colocar cámaras de vigilancia en el centro de trabajo.

El empleo de las cámaras de vigilancia constituye entonces una manifestación del poder directriz del empleador. La pregunta evidente es si dicha manifestación se sujeta a algún límite.

2.2. Derechos fundamentales en el seno de la relación laboral

Los derechos fundamentales son aquellos elementos esenciales del ordenamiento jurídico que derivándose de los valores superiores que nacen de la dignidad del ser humano, lo fundamentan, lo orientan y lo determinan; configurándose como derechos subjetivos de los sujetos de derecho y elementos objetivos, los primeros otorgan a sus titulares el poder de ejercerlos, de ser respetados y de ser protegidos frente al Estado y frente a particulares, mientras que los segundos que otorgan a estos derechos fuerza normativa de la mayor jerarquía (BUSTAMANTE, 2001, p. 90).

Son de vital importancia para cada uno de nosotros como individuos y para todo aquel Estado que tenga el título de democrático, estos derechos tienen su base en la propia dignidad del ser humano, que es esencia de la naturaleza humana, como fuente de todos los derechos y de donde fluye el principio de libertad que nos permite formular nuestro propio proyecto de vida.

La dignidad humana es la razón de ser, fin y límite de los derechos fundamentales, operando como un derecho individual y también como un derecho objetivo, sirviendo de límite a los derechos fundamentales, lo

cual se traduce en el deber general de respetar derechos ajenos y propios (Alegre, 1996). Así, la dignidad humana es un valor, fuente de todos los derechos independientemente de su naturaleza, que provienen de esa dignidad inherente a todo ser humano (FERNÁNDEZ, 1996, p. 33).

El vínculo contractual laboral no supone exclusivamente el disfrute de unos derechos amparados por la constitucionalidad cuya significación y actuación se desarrolla en conexión con las relaciones individuales y colectivas de trabajo (derechos específicos laborales), sino también otros derechos, de naturaleza también constitucional propios de la condición de persona del trabajador (derechos inespecíficos laborales).

Justamente la actuación de los derechos fundamentales en el seno de la relación laboral es producto de dos fenómenos jurídicos normativos, la constitucionalización de los derechos laborales, cuyo objeto es proteger al trabajador en tanto parte débil de la relación laboral. Como ejemplos en nuestro ordenamiento tenemos al pago prioritario de la remuneración sobre otras acreencias que posea el empleador (artículo 24 de la Constitución Política del Perú), el ejercicio de la libertad sindical (artículo 28 de la misma), la huelga (artículo 28), protección contra el despido (artículo 27), etc. Por otro lado, se encuentra la laboralización de los derechos fundamentales, los cuales operan como instrumento de defensa del ciudadano que actúa como trabajador, como el derecho a la intimidad, libertad de expresión, imagen, debido proceso, entre otros.

Como lo señala Arce (1999) el trabajador al entrar a formar parte de la relación laboral no pierde su calidad de persona, por el contrario, la mantiene junto con sus derechos inherentes como tal. Estos derechos se suman o se condensan con los propios de la relación laboral, limitando más el poder omnímodo del empleador.

El respeto a los derechos fundamentales en el seno de la relación laboral es recogido por nuestra Constitución Política en su artículo 23 al señalar *que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Este precepto constitucional se refiere a los derechos fundamentales que

el trabajador posee como persona y ciudadano, aquellos que la relación laboral no puede limitar en su ejercicio (BLANCAS, 2011, p. 351).

Lo anterior ha sido recogido por el Tribunal Constitucional (TC) al sostener que las facultades del empleador no pueden anteponerse al ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador:

"19) Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce. No en vano el artículo 23° de nuestra norma fundamental contempla expresamente que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos.

20) Queda claro, empero, que cuando se alega que la relación laboral no puede desconocer los derechos fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen (...)”⁸.

Entonces, los derechos fundamentales no son absolutos, pues siempre presentarán límites, tanto internos como externos, pero la situación particular de la relación laboral cierra aún más el límite propio de este derecho dado que se contrapone con la libertad de empresa que es también

8 STC 1058-2004-AA/TC, FJ. 19 y 20.

fundamentada y reconocida constitucionalmente, lo cual se tendría que salvar a través de una conciliación de intereses, sin atentar contra el contenido esencial de ningún derecho fundamental (ARCE, 1999, p. 93 y ss.).

Conviene señalar que los “derechos fundamentales inespecíficos” del trabajador son aquellos que, con una intensidad mayor o menor pueden verse afectados por el ejercicio del poder de dirección empresarial, pudiendo mencionar a la igualdad y no discriminación, a la libertad de expresión, intimidad personal, honor, a la propia imagen y el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas, a la libertad religiosa, a la dignidad e integridad moral y psíquica del trabajador, al libre desarrollo de la personalidad (BLANCAS, 2011, p. 356)⁹.

En efecto, cualquier medida que el empleador ejercite en la relación laboral basándose en la libertad de empresa, estará sujeta al escrutinio constitucional derivado del ejercicio de los derechos fundamentales de titularidad del trabajador.

Siendo así, el ejercicio del poder directriz del empleador, en lo relativo a la supervisión de la actividad laboral mediante el empleo de cámaras de vigilancia, o la llamada videovigilancia laboral, se encontrará limitado por los derechos fundamentales laborales. Lo que sigue es analizar el alcance de dicha limitación.

3. LAS CÁMARAS DE VIGILANCIA EN LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUCIONALIDAD DE SU EMPLEO.

3.1. El control (vigilancia) empresarial y sus límites

No es menos cierto que las cámaras de vigilancia invaden los derechos de la personalidad del trabajador con intensidad distinta. Una menor intensidad se advierte cuando las imágenes se envían a una pantalla sin posibilidad de transmisión o almacenamiento. Si es viable esto último, el empleador podrá aprovechar las imágenes durante más tiempo. Asimismo,

9 En la misma línea Toyama (1998, pp. 186-200).

es conveniente tener en cuenta que la tecnología digital permite transmitir imágenes a larga distancia sin cable incrementando las posibilidades de observación frente a la analógica. Para autores como GUDE (2014), “(...) cuanto más completo sea el equipamiento electrónico más grave será el ataque a los derechos de la persona observada, 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 (...)” (p. 48).

Partiendo entonces de la premisa de la validez del ejercicio del poder de control del empleador en aplicación del derecho constitucional a la libertad de empresa, debemos reiterar que dicha facultad de control no resulta ilimitada, teniendo como consideración el límite dado por los derechos fundamentales de los que goza el trabajador en el seno de la relación laboral.

Dicho poder de control (vigilancia) empresarial se sujeta tanto a límites internos como externos, obedeciendo los primeros a criterios de funcionalidad y razonabilidad, objetándose la vigilancia durante los momentos de interrupción de la jornada laboral como el tiempo de refrigerio, cambio de vestimenta, asistencia a servicios higiénicos, entre otros (Blancas, 2007, p. 198). La razonabilidad supone la interdicción de la arbitrariedad del empleador, debiendo ser la medida exclusivamente necesaria para vigilar la labor del trabajador (BLANCAS, 2007, p. 199).

La Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que “(...) el principio de razonabilidad (...) se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida (...)”¹⁰

10 Casación Laboral N.º 3090-2015-CUSCO.

Los límites externos por su parte se refieren al reconocimiento de la titularidad del trabajador de derechos fundamentales, sin soslayar que la actividad de control empresarial no puede presumirse ilegítima. Dicha ilegitimidad se presentará ante determinadas formas de control que afecten la dignidad del trabajador y el ejercicio de sus derechos fundamentales¹¹.

Respecto a los límites internos, la legislación laboral dispone en el artículo 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, norma que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que, “(...) *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 (...)*”. Esta norma impone el límite de razonabilidad a la actuación del empleador, entendiéndose también limitada su facultad de vigilar o supervisar a su personal.

En cuanto a los límites externos, consideramos que la videovigilancia laboral puede afectar los derechos a la intimidad, imagen y protección de datos personales del trabajador (VALDES DAL RE, 2017, p. 16), por lo que los mismos se erigen como límites al ejercicio del poder directriz del empleador. Sin llegar a impedir la videovigilancia, exigen analizar la medida de control a efectos de determinar si su ejercicio no vacía de contenido al derecho fundamental.

Para ello deberá verificarse si la medida de videovigilancia es proporcional a su impacto en los derechos fundamentales del trabajador, lo cual supone, a decir del Tribunal Constitucional, determinar si la intervención en los mismos es “proporcional al grado de satisfacción que se obtiene a favor del principio o valor favorecido con la intervención o restricción¹²”. El test a aplicar está compuesto por tres sub principios: idoneidad, necesidad y ponderación o proporcionalidad en sentido estricto.

11 Idem.

12 Sentencia recaída en el expediente N.º 1209-2006-PA/TC. FJ- 55.

El subprincipio o juicio de idoneidad supone que la restricción al derecho fundamental permita alcanzar una finalidad legítima. En este caso la conducta del empleador debe satisfacer una finalidad respaldada constitucionalmente.

El juicio de necesidad implica que la restricción del derecho fundamental sea indispensable para obtener la finalidad legítima, no existiendo una medida menos gravosa para ello. UGARTE (2011, p. 77) en este punto recuerda el caso del “deshuesador de jamones” en España, en el cual el trabajador dedicado a cortar y trozar jamones ibéricos fue despedido por haberse negado a que su empleador grabara y difundiera su trabajo por televisión, medida considerada como lesiva a su derecho a la imagen por innecesaria.

Luego se analiza la medida del empleador a la luz del subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto, que implica que la adopción de la medida restrictiva del derecho laboral por parte del empleador genera mayores beneficios que la restricción al derecho fundamental. Se trata de un desplazamiento de un derecho (intimidación, imagen protección de datos personales) por el otro (libertad de empresa), por lo que debe analizarse el nivel de intervención o restricción y si este se justifica.

La instalación de cámaras de videovigilancia, en nuestra opinión es idónea para alcanzar la finalidad de control de la ejecución de la actividad laboral a efectos de proteger los bienes del empleador, validar el cumplimiento de las reglas en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras, desde luego con los requisitos y matices que se señalan más adelante. También es necesaria para dicho fin.

La proporcionalidad en sentido estricto exigirá analizar el caso concreto pues no es lo mismo instalar una cámara de vigilancia fija sobre un trabajador que hacerlo de manera panorámica en el ambiente de trabajo, por ejemplo, informar al trabajador, salvo lo señalado más adelante sobre la videovigilancia oculta, no hacerlo en áreas de esparcimiento o de descanso del personal ni tampoco en lugares donde no se trabaja¹³. Desde

13 Ibid. p. 84.

luego este examen es distinto atendiendo a cada caso concreto, pues una vigilancia mediante cámaras directamente instaladas sobre el trabajador y que inclusive habiliten el audio sería razonable si se trata de una persona que trabaja en casa cuidando niños ya que entran en juego además los derechos de aquellos (vida, integridad, entre otros).

Seguidamente pasamos revista a los derechos fundamentales laborales que podrían verse afectados por la videovigilancia laboral, debiendo entender que el principio de proporcionalidad deberá aplicarse para determinar, como sostuvimos, que su restricción sea constitucionalmente legítima.

3.2. Derecho a la intimidad

Sobre el derecho a la intimidad, recogido en el artículo 2 inciso 7 de nuestra Constitución Política¹⁴, RUBIO CORREA (1999) sostiene que este “tiene que ver con aspectos de la vida humana que tienen importancia para el sujeto y que él prefiere dejar o mejor aún se supone que prefiere que pueden fuera del conocimiento de los demás (...) (p. 251)”. La Convención Interamericana de Derechos Humanos lo enuncia de la forma siguiente: “(...) 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación (...)”.

En el seno de la relación laboral, la intimidad constituye un importante límite a la discreción del empleador (GOÑI, 1988, p. 21), reconociéndose en esa medida el derecho del trabajador a que su esfera íntima sea tutelada sin que esta pueda ser objeto de restricción más allá de lo indispensable para la vigilancia de la ejecución de la prestación laboral a su cargo (Blancas, 2007, p. 199).

Sin duda, el respeto al derecho a la intimidad no puede ser alegado como argumento para eliminar el ejercicio de la facultad de videovigilancia laboral, en tanto esta deriva legítimamente del poder de dirección empresarial, sin embargo, las conversaciones entre compañeros de trabajo,

14 Toda persona tiene derecho: “Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz e imagen propias”.

el cambio de ropa en vestuarios, la ingesta de alimentos durante el tiempo de refrigerio, el ingreso a los servicios higiénicos, las llamadas telefónicas con el exterior, entre otras, constituyen manifestaciones del derecho a la intimidad del trabajador. *“En todas estas actividades que tienen lugar en el centro de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador tiene derecho a la protección de su intimidad frente a las intrusiones indebidas del empleador (...)”* (BLANCAS, 2007, p. 202).

3.3. Derecho a la imagen

El derecho a la imagen del trabajador, reconocido constitucionalmente en el numeral 7 del artículo 2 de nuestra Constitución Política¹⁵ constituye también un límite a la facultad de videovigilancia laboral.

Al respecto, RUBIO (1999) señala “(...) la imagen es el aspecto físico de la persona o la representación de él. Nótese que no es sólo el aspecto físico sino cualquier reelaboración o representación a través de las cuales la persona pueda ser identificada (...)” (p. 255). Añade el autor que, “(...) la persona debe tener el control de su difusión dentro del ámbito de su intimidad (...)” (p. 255).

En relación con el derecho a la imagen, el Código Civil Peruano en su artículo 15 dispone que, “(...) la imagen y la voz de una persona no pueden ser aprovechadas sin autorización expresa de ella o, si ha muerto, sin el asentimiento de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, excluyentemente y en este orden. Dicho asentimiento no es necesario cuando la utilización de la imagen y la voz se justifique por la notoriedad de la persona, por el cargo que desempeñe, por hechos de importancia o interés público o por motivos de índole científica, didáctica o cultural y siempre que se relacione con hechos o ceremonias de interés general que se celebren en público. No rigen estas excepciones cuando la utilización de la imagen o la voz atente contra el honor, el decoro o la reputación de la persona a quien corresponden (...)”.

15 Toda persona tiene derecho: “Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz e imagen propias”.

En cuanto a la posible afectación de este derecho a través de los sistemas de videovigilancia, debemos advertir que los mismos registran imágenes de los trabajadores, lo cual supone una relajación de la aplicación del derecho de imagen a favor de la facultad empresarial de control, en tanto el objetivo de la grabación consista en la supervisión de la relación laboral, no existiendo un medio que cumpla dicha finalidad generando un perjuicio menor al trabajador.

El derecho a la imagen también es abordado en la regulación sobre protección de datos personales a la que nos referimos seguidamente.

3.4. Derecho a la protección de datos personales

El derecho fundamental a la protección de datos personales, recogido en el artículo 2 numeral 6 de la Constitución Política del Perú¹⁶, ha sido desarrollado por la Ley No. 29733 y su Reglamento, el Decreto Supremo N.º 003-2013-JUS.

La Ley de Protección de Datos Personales (LPD) define en su artículo 2 a los datos personales como “*toda información sobre una persona natural que la identifica o la hace identificable a través de medios que pueden ser razonablemente utilizados*”.

Justamente, las imágenes y las voces de un trabajador que pueden ser captados a través de sistemas de videovigilancia constituyen datos personales, pues permiten identificar o hacer identificable al trabajador.

Datos sensibles por su parte, son los “*(...) datos personales constituidos por los datos biométricos que por sí mismos pueden identificar al titular; datos referidos al origen racial y étnico; ingresos económicos; opiniones o convicciones políticas, religiosas, filosóficas o morales; afiliación sindical; e información relacionada a la salud o a la vida sexual (...)*”.

16 Toda persona tiene derecho: “A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar”.

Es importante comentar que la captación de imágenes del trabajador, a través del sistema de videovigilancia no requiere el consentimiento de este último, tal y como lo dispone el numeral 5 del artículo 14 de la LPD¹⁷.

A inicios del año 2020, por Resolución Directoral No. 02-2020-JUS/DGTAIPD, la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales de la Dirección de Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia, aprobó la Directiva denominada “Tratamiento de Datos Personales mediante sistemas de videovigilancia”, cuyo objetivo es establecer disposiciones para el tratamiento de datos personales captados a través de sistemas de videovigilancia con fines de seguridad, control laboral y otros, de conformidad con lo establecido en la LPD y su reglamento.

La mencionada Directiva resulta de aplicación a toda persona natural y jurídica que realice tratamiento de datos personales a través de sistemas de videovigilancia y, en general, mediante cualquier dispositivo que permita el tratamiento de datos para dicho fin. Las entidades de la Administración Pública señaladas en el artículo I de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se sujetarán a aquellas disposiciones de la directiva que resulten aplicables conforme a las normas comunes de derecho público.

En lo que al control laboral se refiere, la Directiva reconoce la facultad del empleador para hacer controles o tomar medidas para vigilar el ejercicio de las actividades laborales de sus trabajadores, entre las que se encuentra la captación y/o tratamiento de datos mediante sistemas de videovigilancia.

17 “Artículo 14. Limitaciones al consentimiento para el tratamiento de datos personales
No se requiere el consentimiento del titular de datos personales, para los efectos de su tratamiento, en los siguientes casos: (...) 5. Cuando los datos personales sean necesarios para la preparación, celebración y ejecución de una relación contractual en la que el titular de datos personales sea parte, o cuando se trate de datos personales que deriven de una relación científica o profesional del titular y sean necesarios para su desarrollo o cumplimiento”.

Añade, con acierto, que la finalidad de la medida es supervisar la prestación laboral, no pudiendo utilizarse para fines distintos, salvo que se encuentre con el consentimiento del trabajador, o su uso sea necesario para la ejecución de la relación laboral. Son fines legítimos, sostiene la directiva, la protección de bienes y recursos del empleador, la verificación de la adopción de medidas de seguridad en el trabajo y aquellos otros que la legislación laboral contemple. Esto último, por ejemplo, habilita al uso del sistema de videovigilancia para evaluar el desempeño del trabajador.

La directiva obliga al empleador a informar a sus trabajadores sobre los controles videovigilados, mediante carteles, en defecto de los avisos informativos citados en la directiva, sin perjuicio de hacerlo de manera individualizada a cada trabajador si se considera pertinente.

Se establece que el tratamiento de los datos de los trabajadores se limita a las finalidades propias del control y supervisión de la prestación laboral, de tal forma que no pueden utilizarse los medios o el sistema de videovigilancia para fines distintos, salvo que se cuente con el consentimiento del trabajador o se trate de alguna de las excepciones señaladas en el artículo 14 de LPD. Constituyen fines legítimos para el control y la supervisión de la prestación laboral, la protección de bienes y recursos del empleador; la verificación de la adopción de medidas de seguridad en el trabajo; y, aquellos otros que la legislación laboral y sectorial prevea.

Se indica que el control laboral por medio de estos sistemas solo se realiza cuando sea pertinente y adecuado, y no excesivo, para el cumplimiento de la mencionada finalidad. Asimismo, en cuanto a la ubicación de las cámaras, la directiva señala que su ámbito de captación debe restringirse a los espacios indispensables para satisfacer las finalidades de control laboral. En ningún caso se admite la instalación de sistemas de grabación o captación de sonido ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, como vestuario, servicios higiénicos, comedores o análogos.

La grabación videovigilada con sonido en el lugar de trabajo, indica la directiva, solo se admitirá cuando resultan relevantes los riesgos para la

seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad y finalidad. En otras palabras, la videovigilancia que implemente el empleador debe limitarse a imágenes, salvo que se presente alguno de los supuestos señalados.

Las imágenes captadas por estos medios no pueden ser usados con fines comerciales o publicitarios, salvo que se cuente con el consentimiento de los trabajadores. Se indica también que el trabajador podrá solicitar el acceso a las grabaciones o a una copia digital de estas que contengan data sobre un incumplimiento laboral que se le hubiera imputado, pudiendo utilizar esta grabación como medio de prueba.

En esa medida, si el empleador emplea las imágenes como prueba en caso de un despido por falta grave, deberá adjuntar copia de la grabación a la carta de imputación de faltas graves o al menos poner a disposición del trabajador el video en las instalaciones de la empresa, con ello se garantizará el ejercicio de su derecho de defensa.

En este punto la Directiva confirma dicha posibilidad, señalando que en caso de que el empleador decida imputar una falta grave a un trabajador, contando con lo captado por los sistemas de videovigilancia como insumo, deberá proceder de conformidad con lo establecido en las normas laborales. Asimismo, el empleador deberá resguardar el derecho de terceros que puedan aparecer en los registros captados.

La Directiva dispone que las imágenes y/o voces grabadas se almacenan por un plazo de treinta (30) días y hasta un plazo máximo de sesenta (60) días, salvo disposición distinta en las normas laborales. No existe disposición distinta en la normativa laboral por lo que el plazo será el señalado.

Durante ese plazo, el titular del banco de datos o encargado del tratamiento debe cuidar que la información sea accesible sólo ante las personas que tengan legítimo derecho a su conocimiento y manteniendo así la reserva necesaria respecto a las imágenes y/o voces. Transcurrido el mencionado plazo y no habiendo requerimiento de alguna autoridad

competente para entregar o visualizar el contenido de la grabación, se deben eliminar los archivos en el plazo máximo de dos (02) días hábiles.

El plazo indicado no será aplicable cuando exista alguna finalidad o interés legítimo que justifique su conservación, así como la concurrencia de alguna contingencia de orden técnico que justifique razonablemente el aplazamiento de la eliminación de la misma por un período determinado o determinable.

Las imágenes y/o voces sin editar que den cuenta de la comisión de presuntas infracciones laborales y/o accidentes de trabajo deben ser conservadas por el plazo de ciento veinte (120) días, contados a partir de su conocimiento, salvo la existencia de alguna finalidad que justifique su conservación o de interés legítimo, tiempo dentro del cual el empleador podrá iniciar las acciones legales pertinentes.

El trabajador podrá solicitar el acceso a las grabaciones o a una copia digital de las mismas que contengan información sobre una conducta o incumplimiento laboral que se le haya imputado, pudiendo utilizar esta grabación como medio de prueba.

El empleador deberá resguardar el derecho de terceros que, sin estar involucrados con la conducta o incumplimiento, de manera directa o indirecta, puedan aparecer en registros captados; ello se hará adoptando las medidas técnicas necesarias para difuminar su imagen e impedir su identificación.

Finalmente, se señala que los trabajadores deben estar informados sobre el procedimiento implementado por el empleador para ejercer sus derechos de acceso, cancelación y oposición¹⁸. Adicionalmente, si el em-

18 La Directiva considera ciertas características singulares para el ejercicio del derecho de acceso por parte del trabajador, señalando que podrá escoger entre algunas alternativas para ello, como el acceso mediante un escrito, entrega de imágenes, videos o audios o la visualización en sitio. Podrá ejercer los derechos de cancelación y oposición. La oposición, según el artículo 22 de la LPD opera cuando existan motivos fundados y legítimos, relativos a una concreta situación personal que lo justifiquen. La cancelación operará si las grabaciones efectuadas por el empleador han dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hayan sido recopilados.

pleador debe transferir los datos personales de sus trabajadores captados mediante videovigilancia a un tercero por motivos no laborales, debe informar de ello a los trabajadores, conforme a las normas sobre protección de datos personales.

3.5. Instalación de cámaras ocultas

La directiva comentada en el acápite previo no regula la facultad del empleador de instalar, en forma excepcional, una cámara oculta ante indicios de irregularidades del trabajador en la empresa.

Este aspecto reviste sin duda la mayor relevancia en tanto la instalación puede resultar necesaria con la finalidad de confirmar la comisión de una falta.

En Europa, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha emitido un pronunciamiento en el caso López Ribalda II, por el cual la Gran Sala del TEDH señaló que el empleador se encuentra habilitado a efectuar la videovigilancia oculta de su personal por existir acreditadas sospechas razonables de irregularidades por parte de aquél, que estaban generando pérdidas al empleador.

En términos sencillos, se trató de un supermercado que despidió a varios de sus trabajadores tras comprobar que venían robando sistemáticamente las mercancías, lo que originó un desajuste entre el inventario de las mismas y el reporte de ventas efectivamente realizadas. Para la obtención de pruebas, se decidió instalar cámaras visibles y ocultas, comunicándose únicamente la instalación de las primeras.

La Gran Sala validó el proceder del supermercado en lo relativo a la instalación de cámaras ocultas.

Como lo señala Goñi (2018, p. 6), la videovigilancia oculta, para que sea válida, deberá poseer una finalidad defensiva, es decir, las razones que la justifiquen deben relacionarse con conductas de los trabajadores que lesionan bienes de relevancia constitucional.

En esa medida, la prueba de la imagen grabada será válida si existen acreditados indicios de irregularidad del trabajador. Desde luego, la instalación es puntual, proporcionada y delimitada a quien comete los actos ilícitos, temporal y con la duración menor posible.

Sobre el particular, resultan oportunas las siguientes recomendaciones formuladas por Monereo y Ortega Lozano (2019), quienes en principio señalan que debe informarse al personal que será grabado mediante notificaciones individuales a cada trabajador, avisándoles de que la videovigilancia puede emplearse para justificar incumplimientos laborales.

Si no se informa al personal sobre la grabación, los Jueces determinarán en cada caso concreto si la medida supera el análisis de proporcionalidad. Para ello, sugieren:

1. Que la cámara esté instalada durante el tiempo necesario para confirmar la sospecha de irregularidad del personal.
2. La cámara deberá de enfocar solo el puesto de trabajo de la persona de la que se sospecha.
3. La instalación de la cámara la debería realizar una empresa externa y de prestigio para que pueda certificar lo señalado.
4. La grabación deberá de tener la finalidad de detectar el incumplimiento o la irregularidad que se pretende evitar y de la que se tiene sospechas razonables. Los autores reiteran que no caben meras sospechas o intuiciones, pues es evidente que dichas justificaciones no superarían el juicio de proporcionalidad.
5. La grabación o videovigilancia también deberá ser necesaria. Esto significa que no haya sido posible adoptar cualquier otra medida que fuera menos lesiva para la intimidad del trabajador.

CONCLUSIONES

El empleador, en ejercicio del poder de dirección se encuentra constitucionalmente habilitado a vigilar, a través de cámaras, el ejercicio de la actividad laboral de su personal, para lo cual deberá cumplir con ciertas

reglas como alertar la existencia del sistema de vigilancia, la ubicación de las cámaras y abstenerse de grabar en lugares en los que no se desarrolla la actividad laboral (baños, vestuarios, comedor), como se ha desarrollado en la presente ponencia. Ello en razón a que el poder directriz no resulta ilimitado, erigiéndose los derechos fundamentales de titularidad del trabajador como un límite importante al mismo.

Inclusive, en ocasiones excepcionales, el empleador se encuentra habilitado para realizar la vigilancia oculta de su personal, siempre y cuando existan indicios de irregularidades, tal y como se ha señalado en jurisprudencia europea de primer orden.

La jurisprudencia comparada valida la videovigilancia laboral, por ejemplo, el Tribunal Constitucional Español en la sentencia N.º 39/2016 del 3 de marzo de 2016 sostuvo que el empleador se encuentra facultado a adoptar medidas de vigilancia y control que permitan verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de su personal.

El Tribunal Supremo Español se ha pronunciado a favor de la videovigilancia laboral en la Sentencia N.º 630/2016 de 7 de julio 2016, N.º 77/2017 de 31 de enero de 2017.

Nuestra jurisprudencia se pronunció tímidamente sobre la videovigilancia laboral, habiendo la Corte Suprema señalado que el hecho que un trabajador cubra una cámara de videovigilancia no califica como falta grave sancionable con el despido, salvo que se hubiera acreditado que ocasionó daños a la misma¹⁹. En las Casaciones N.º 5409-2016- Junín, N.º 21439-2017-Lima, consideró como válidas las grabaciones efectuadas por el empleador para analizar la ocurrencia de una falta laboral. No ha existido análisis sobre la validez de este mecanismo de control empresarial por parte de la Corte Suprema.

El Tribunal Constitucional por su parte ha venido reflexionando sobre la potestad del empleador para controlar a su personal mediante el uso de la tecnología y recientemente se ha pronunciado sobre la videovigilancia

19 Casación 6047-2016-Lima.

laboral. El Colegiado ha actualizado su punto de vista flexibilizando un rígido criterio que exigía la autorización judicial para el acceso al correo electrónico laboral proporcionado por el empleador a su personal.

En efecto, el TC en el proceso de amparo seguido por Marco Antonio Paucarcaja Mercado contra Emapa Huaral S.A.²⁰ sostuvo que es imposible prohibir de manera absoluta al empleador el ejercicio de su rol fiscalizador del contenido de las comunicaciones del trabajador efectuadas mediante el empleo de un medio tecnológico proporcionado por aquél como lo es el correo electrónico institucional. El Tribunal reconoce la facultad del empleador de fiscalizar e intervenir en el correo electrónico institucional (laboral) si es que previamente ha comunicado al trabajador tanto de la posibilidad del monitoreo de dichas comunicaciones, así como las condiciones de uso del correo electrónico permitido por el empleador.

En cuanto a la videovigilancia laboral, el TC ha reconocido la validez del empleo de mecanismos idóneos por parte del empleador para el desempeño de las facultades que la ley le reconoce. En este sentido, sostiene el Colegiado, se debe considerar que el empleador, como parte de su poder de dirección, puede optar por los mecanismos que estime necesarios para la supervisión de la prestación laboral (poder fiscalizador), siempre que ello no vulnere los derechos de los trabajadores²¹.

En esa línea, y según lo expuesto en esta ponencia, en tanto la videovigilancia, cumpla con las garantías que permitan el ejercicio de los derechos a la intimidad, imagen y protección de datos personales del trabajador, será constitucionalmente legítima.

BIBLIOGRAFÍA

ALEGRE MARTÍNEZ, M. (1996). *La dignidad de la persona como fundamento del ordenamiento constitucional español*. Universidad de León. Citado por: LANDA ARROYO, César (2000, noviembre). Dignidad de

20 Sentencia recaída en el Expediente N.º 00943-2016-PA/TC.

21 Sentencia recaída en el Expediente N.º 02208-2017-PA/TC.

- la persona humana. En: *Ius et Veritas*. Revista Editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Año X, N.º 21.
- ARCE ORTIZ, E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- AYALA ÑIQUEÑ, E. y GONZALES SÁNCHEZ, S. (2015, agosto). Tecnologías de la información y la comunicación. En: *Cuadernos/ Informática*. Fondo Editorial de la UIGV. Lima.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BUSTAMANTE ALARCÓN, R. (2001, mayo). *Los Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima, Ara Editores.
- CORREA CASTRO, M. (2019, junio) *El derecho del trabajo y los retos planteados por la globalización y digitalización de la economía*. Albacete. Editorial Bomarzo.
- FERNÁNDEZ SEGADO, F. (1996, diciembre). La dignidad de la persona como valor supremo del ordenamiento jurídico. En: *Revista Derecho PUCP*. N.º 50.
- GOÑI SEIN, J. (2018). Vídeo vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas su excepcional validez como control defensivo «ex post». En: *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º 47.
- GOÑI SEIN, J. (1988). *El respeto a la esfera privada del trabajador. Un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*. Madrid: Civitas.
- GUDE FERNÁNDEZ, A. (2014). La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal. En: *Revista de Derecho Político*, N.º 91.

- LANDA ARROYO, C. (2000, noviembre). Dignidad de la persona humana. En: *Ius et Veritas*. Revista Editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Año X, N.º 21.
- LUQUE PARRA, M. (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Barcelona: Bosch.
- MOORE, P. (s.a.) Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores. En: BBVA OPENMIND. *El trabajo en la era de los datos*, pp. 3-14. Recuperado el 14 de setiembre de 2020 de: <<https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2019/11/BBVA-OpenMind-Phoebe-V-Moore-Inteligencia-artificial-en-entorno-laboral-Desafios-para-trabajadores.pdf>>.
- MONEREO PEREZ, J. y ORTEGA LOZANO, P. (2019) Se justifica la grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia debidamente acreditada de sospechas razonables de irregularidades graves. En: Revista de Jurisprudencia Laboral No. 8. Recuperado el 28 de setiembre de 2020 de: <https://boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/anuario.php?id=L_2019_REVISTA_DE_JURISPRUDENCIA_LABORAL>.
- NEVES MUJICA, J. (2018) *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, E. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas
- PACHECO ZERGA, L. (2006). El poder de control empresarial y el respeto a la intimidad en la utilización de los recursos electrónicos: un estudio de derecho comparado. *Laborem: Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- PALOMEQUE LOPEZ, M. y ALVAREZ DE LA ROSA, M. (1999). *Derecho del trabajo*. 7ma. ed., Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- RUBIO CORREA, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Tomo I. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A. (2010, julio-diciembre). Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la seguridad social. En: *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 11.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2000). *El contrato de locación de servicios*. Lima: Gaceta Jurídica.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (1998). Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores. En: *Ius et Veritas*, N.º 16.
- UGARTE CATALDO, J. (2011). *El nuevo derecho del trabajo*. Santiago. Legal Publishing.
- UGARTE CATALDO, J. (2011). *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*. Santiago: Legal Publishing.
- VALDES DAL RE, F. (2017). Doctrina Constitucional en materia de videovigilancia Y utilización del ordenador por el personal de la empresa, En: *Revista de Derecho Social*, N.º 79, Editorial Bomarzo, Albacete.