

SOLUCIONES LABORALES

SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN
PARA ABOGADOS, JEFES DE RECURSOS HUMANOS, ADMINISTRADORES Y GERENTES

ESPECIAL:

Videovigilancia y derecho a la intimidad en los centros de trabajo



UNA PUBLICACIÓN DEL GRUPO

GACETA
JURIDICA



Videovigilancia y derecho a la intimidad del trabajador

Willy MONZÓN ZEVALLOS*

El presente artículo analiza la STC N° 02208-2017 PA/TC, en la cual el Tribunal Constitucional establece la validez del ejercicio de la facultad de fiscalización mediante el uso de videovigilancia en el centro de labores, como manifestación del poder de dirección del empleador, siempre que no se afecte la expectativa de privacidad o el derecho a la intimidad del trabajador y la medida tenga por objeto verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales o resguardar la seguridad de los trabajadores, así como de los bienes e instalaciones del centro de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Contrato de trabajo / Poder de dirección / Fiscalización / Videovigilancia / Intimidad.

Recibido : 15/11/2020

Aprobado : 24/11/2020

I. EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL PODER DE DIRECCIÓN

Antes de analizar en qué consiste el poder de dirección del empleador, es importante tener en cuenta que un contrato de trabajo se caracteriza por la concurrencia de tres elementos, entre ellos, la prestación de servicios, la remuneración y principalmente la subordinación, siendo necesario precisar que en la gran mayoría de casos, el trabajador se adhiere a las condiciones laborales que oferta el empleador y como consecuencia de ello se somete a su poder de dirección y a la facultad de fiscalización, tal como precisó

el Tribunal Constitucional en la STC N° 7165-2006 PA/TC.

El contrato de trabajo se caracteriza por la subordinación del trabajador al empleador, quien además de organizar las actividades de la empresa, ostenta el poder de dirección reconocido por nuestra legislación laboral en el artículo 9 del D.S. N° 003-97-TR, el cual le permite entre otras facultades, el ejercicio legítimo del control y la fiscalización de los trabajadores, todo ello con el objeto de verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales al amparo del derecho a la libertad de empresa reconocida en el artículo 59 de nuestra Constitución.

De acuerdo con el profesor Montoya (2011) "al consagrar la libertad de empresa es claro que el constituyente está reconociendo un espacio 'irreductible' de autonomía de

* Asociado de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Abogado experto en Derecho del Trabajo y la seguridad social, socio del área laboral del Estudio Muñoz, Olaya, Meléndez, Castro, Ono & Herrera Abogados.

organización al empresario, lo que hace de la empresa privada un "instituto garantizado constitucionalmente" (p. 31), es así que en el ámbito laboral, el poder de dirección no solo permite normar y reglamentar las labores, sino también fiscalizar el desarrollo de las mismas mediante el uso de mecanismos que permitan tal fin, pero sin afectar los derechos fundamentales del trabajador.

Si un empleador ejerce su poder de dirección, podrá establecer las medidas de fiscalización que estime convenientes para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes asignados al trabajador en el centro de labores, ya sea por mandato legal o contractual, pero siempre respetando sus derechos fundamentales, entre ellos el de la intimidad, ya que el poder como organizador de la relación laboral no es irrestricto y en su desarrollo siempre debe observar los límites que establece la Constitución, aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

II. LA VIDEOVIGILANCIA COMO MEDIO DE FISCALIZACIÓN

El creciente avance tecnológico influye en el desarrollo de las relaciones laborales y a su vez permite que se incorporen a la misma nuevos procesos y el uso de herramientas, todo ello con el objeto de mejorar la producción y generar un ahorro de costos; sin perjuicio de lo manifestado, también se permite el uso de equipos tecnológicos con la finalidad de ejercer el control de la relación laboral, es así que entre esos equipos encontramos los sistemas de videovigilancia, que permiten la fiscalización en tiempo real.

Respecto a los sistemas de videovigilancia, se debe tener en cuenta que no existe una prohibición legal expresa que limite el uso de estos equipos tecnológicos para ejercer fiscalización en el centro de trabajo y durante la jornada laboral; sin embargo, es evidente que su uso se restringe cuando se

afectan derechos fundamentales del trabajador, entre ellos el derecho a la intimidad, ya que, de acuerdo con el artículo 23 de la Constitución, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En la sentencia objeto de análisis, una organización sindical demandó amparo, con el objeto que se deje sin efecto la instalación de tuberías para redes de cámaras de video en distintas áreas de trabajo del centro de labores, siendo el motivo alegado por los trabajadores demandantes que, con el control total y permanente de las actividades durante la jornada de trabajo, se afectaría su derecho a la dignidad y a la intimidad personal, sin perjuicio de que la medida los perturbaría psicológicamente, afectando además su salud.

«Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador».

Al analizar el caso, el Tribunal Constitucional reconoció que no se puede negar al empleador el uso de mecanismos idóneos para desempeñar las facultades que le reconoce la norma laboral, entre ellas la de fiscalización, pero siempre respetando la Constitución y adicionalmente observando algunas precisiones que se deben tener en cuenta para instalar sistemas de videovigilancia, con el objeto de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y, además, garantizar la seguridad y salud en el centro de labores; entre las precisiones tenemos:

- a. Comunicar previamente a la organización sindical o a los trabajadores la medida de videovigilancia a implementar.
- b. Ubicar las cámaras de videovigilancia en espacios visibles por necesidades operativas.
- c. Ubicar las cámaras de videovigilancia en espacios estratégicos que permitan activar mecanismos de seguridad.
- d. Instalar las cámaras en zonas que no constituyen espacios íntimos o reservados para los trabajadores.

En el caso objeto de análisis, se demostró que el sistema de videovigilancia tenía por objeto garantizar la seguridad industrial dentro de las instalaciones de la fábrica así como monitorear los procesos de producción, verificar que las zonas de evacuación se encuentren despejadas, mantener la zonas de seguridad libres, visualizar reclamos vinculados con la presentación de cuerpos extraños en sus productos, sin instalar cámaras en ambientes que podrían ser calificados como privados, sino en áreas de tránsito de personal autorizado.

Por tanto, la instalación del sistema de videovigilancia contaba con justificación real y razonable relacionada a la supervisión adecuada de procesos de producción del empleador, no vulneró los derechos fundamentales de los trabajadores y no constituía un mecanismo de seguimiento individualizado, lo que demuestra un ejercicio adecuado y legal de la facultad de fiscalización, sin afectar la intimidad mucho menos rebajar la dignidad de los trabajadores, lo que determinó que el amparo formulado por la organización sindical se declare infundado.

Como antecedentes en el Derecho comparado, resulta importante referir la Sentencia N° 186/2000 del 10 de julio de 2000 (RTC 2000,186)¹ en la cual el Tribunal Constitucional español precisó que el derecho del empleador de hacer uso de sus facultades organizativas y disciplinarias con el fin de garantizar la buena marcha de su empresa, debe valorarse en relación con el derecho fundamental de los empleados a la intimidad y a la imagen, por lo que los videos no son un medio de prueba ilegítima y la intimidad del trabajador no se ve agredida por el solo hecho de ser objeto de filmaciones.

La sentencia referida en el párrafo anterior reconoce que por el poder de dirección, el empleador puede adoptar las medidas de vigilancia que estime oportunas para controlar si el trabajador cumple sus obligaciones laborales, pero respetando su dignidad, siendo justificada la videovigilancia incluso cuando existan razonables sospechas de incumplimiento de obligaciones de trabajo y la medida sea idónea y equilibrada para verificar la conducta del trabajador en zonas de labores, con una duración temporal limitada suficiente para comprobar la conducta del trabajador.

Asimismo, en la sentencia se precisó que la intimidad del trabajador no resulta agredida solo por filmar el desempeño de las labores encomendadas, ya que la vigilancia buscaba conocer su comportamiento laboral y verificar las sospechas sobre su conducta, con el objeto de tener una prueba de la comisión de tales hechos para acreditar su despido disciplinario en caso de que aquel impugne la comisión de los mismos, no siendo exigible un informe previo a los trabajadores respecto a la implementación de la medida de vigilancia.

¹ Sentencia 186/2000, de 10 de julio (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2000).

Es importante precisar que en esta sentencia el Tribunal Constitucional español estableció que, para la validez de la videovigilancia encubierta, se debía superar una triple prueba para que esa medida sea aceptable, es decir, debía tener un objetivo legítimo (prueba de conveniencia), necesario (prueba de necesidad) y proporcional (una estricta prueba de proporcionalidad) para determinar un justo equilibrio entre la injerencia en un derecho fundamental y la importancia del legítimo objetivo perseguido, es así que se declaró lo siguiente:

[E]n el caso que nos ocupa, la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión (...) 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); y equilibrada (pues la grabación de las imágenes se limitó a la zona de 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), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE.

Posteriormente, el Tribunal Constitucional español en Sentencia Nº 29/2013 de 11 de febrero 2013 (RTC 2013, 29)² analizó hechos posteriores a la vigencia de la Ley Sobre Protección de Datos de Carácter Personal y precisó que la instalación permanente de

videovigilancia, como medida de seguridad y fiscalización, requería la notificación previa tanto a los representantes de los trabajadores como a los trabajadores y que su ausencia vulneraba el artículo 18.4 de la Constitución, ya que no se puede justificar el tratamiento de datos en contra del trabajador sin haber informado previamente la aplicación de la medida de vigilancia.

Sin perjuicio de lo manifestado, nuevamente el Tribunal Constitucional español en Sentencia Nº 39/2016 de 3 de marzo 2016 (RTC 39/2016)³ sobre el uso de cámaras de vigilancia encubiertas, precisó que ante la ausencia de información previa de la aplicación de la videovigilancia laboral, se debe ponderar en cada caso los bienes y los derechos en conflicto, por un lado, la protección de datos del trabajador y del otro, el poder de dirección del empleador para determinar si la fiscalización realizada por la empresa vulneró el derecho fundamental a la intimidad.

Adicionalmente, respecto al uso de videovigilancia, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el caso López Ribalda y otras vs. España, analizó un caso relacionado a la instalación de cámaras ocultas que implementó una cadena de supermercados que detectó a trabajadores cometiendo faltas graves, de los cuales 5 demandaron impugnando el recurso a la vigilancia encubierta y acusaron una violación de su derecho a la protección de la vida privada; sin embargo, el primer Juzgado de lo Social de Granollers declaró que el despido se ejecutó conforme a ley.

Ante la decisión del juzgado de lo Social, los demandantes recurrieron ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña; sin embargo,

2 Sentencia 29/2013, de 11 de febrero (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2013).

3 Sentencia 36/2016, de 11 de febrero (BOE núm. 85, de 12 de abril de 2016).

este colegiado consideró que las medidas de videovigilancia tomadas por el empresario, en virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores⁴, no necesitaban el consentimiento previo de los trabajadores implicados, pero sí debían someterse a un control de proporcionalidad según los criterios enunciados por el Tribunal Constitucional, declarando los despidos procedentes, confirmando la sentencia de primera instancia.

El Tribunal Superior estimó que la medida adoptada era proporcional, debido a que se basaba en la existencia de sospechas de irregularidades, siendo adecuada al objetivo perseguido, además necesaria para alcanzar el mismo, puesto que una medida más moderada no habría alcanzado tal propósito y finalmente era ponderada, ya que las grabaciones estaban limitadas en tiempo y espacio, a lo necesario para corroborar las sospechas en causa; por lo que, los despidos ejecutados contra los demandantes eran procedentes.

Posteriormente, los demandantes recurrieron ante el Tribunal de Casación, pero sus recursos se declararon inadmisibles, interponiendo amparos ante el Tribunal Constitucional español, colegiado que los declaró inadmisibles, por inexistencia de una violación de un derecho fundamental, es así que acudieron al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, colegiado que declaró que la videovigilancia encubierta es legal y no se vulnera el derecho a la privacidad, cuando existe sospecha razonable de la comisión de faltas graves.

A partir de la jurisprudencia comparada, se advierte que el empleador en ejercicio de su poder de dirección, puede ejercer la fiscalización mediante videovigilancia pero de

manera equilibrada, sin afectar derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos la privacidad y la intimidad y en caso de videovigilancia encubierta, aquella debe ser temporal con previa comunicación a los trabajadores de la implementación de la medida, sin que las cámaras se utilicen en lugares del centro de trabajo en los que se ejerza el derecho a la privacidad.

Es necesario precisar que la privacidad es un concepto amplio y ampara la integridad de la persona, así como los aspectos de su identidad entre ellos sus imágenes y no se excluye en la esfera social pública en la cual se desarrolla la relación laboral; por lo que si la imagen de una persona, que es un atributo de la personalidad, se registra en forma sistemática o permanente sin su consentimiento y se utiliza para ejecutar un despido, se afecta la privacidad, expectativa que se puede reducir si la videovigilancia se realiza en un espacio público.

«El empleador, en ejercicio de su poder de dirección, puede ejercer la fiscalización mediante videovigilancia pero de manera equilibrada, sin afectar derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos la privacidad y la intimidad y en caso de videovigilancia encubierta».

Con la finalidad de evitar que la videovigilancia, el desarrollo de la tecnología y su

4 El empresario podrá 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 y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

uso en la relación laboral se tornen cada vez más intrusivos en la privacidad de los trabajadores, la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, referida en los numerales precedentes, establece algunos factores que deberán tener en cuenta

los órganos jurisdiccionales, al momento de ponderar los intereses del empleador y del trabajador en caso de que se instalen sistemas de videovigilancia en el centro de labores, factores que detallamos en el siguiente cuadro:

FACTORES A TENER EN CUENTA PARA PONDERAR LOS INTERESES DEL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR FRENTE A LA FISCALIZACIÓN MEDIANTE VIDEOVIGILANCIA	
1	¿Se ha informado al empleado de la posibilidad de que el empleador tome medidas de videovigilancia, y de la aplicación de tales medidas? Si bien, en la práctica, esta información puede comunicarse concretamente al personal de diversas maneras, en función de las especificidades fácticas de cada caso, la advertencia en principio, debe ser clara en cuanto a la naturaleza de la vigilancia y previa a su instalación.
2	¿Cuál ha sido el alcance de la vigilancia del empleador y el grado de intrusión en la privacidad del empleado? A este respecto, es importante tener en cuenta, en particular, el carácter más o menos privado del lugar donde tiene lugar la videovigilancia, los límites espaciales y temporales de esta y el número de personas que tienen acceso a sus resultados.
3	¿Ha justificado el empleador los motivos legítimos del recurso y el alcance de la vigilancia? En este punto, cuanto más intrusiva sea la vigilancia, más serias deben ser las justificaciones.
4	¿Ha justificado el empleador los motivos legítimos del recurso y el alcance de la vigilancia? En este punto, cuanto más intrusiva sea la vigilancia, más serias deben ser las justificaciones.
5	¿Era posible instalar un sistema de vigilancia basado en medios y medidas menos intrusivos? En este sentido, procede valorar, a la luz de las circunstancias particulares de cada caso, si la finalidad legítima perseguida por el empleador podría alcanzarse vulnerando en menor medida la intimidad del trabajador.
6	¿Cuáles han sido las consecuencias de la vigilancia para el empleado que es objeto de ella? Conviene verificar de qué forma utilizó el empleador los resultados de la medida de vigilancia y si sirvió para alcanzar la finalidad que decía perseguir.
7	¿Se ofrecieron al trabajador las garantías adecuadas, en concreto cuando las medidas de vigilancia tenían un carácter intrusivo? Estas garantías pueden aplicarse mediante otros medios como son, informar a los trabajadores en cuestión o a los representantes del personal de la instalación y del alcance de la videovigilancia, mediante la declaración de la adopción de tal medida a un organismo independiente, o mediante la posibilidad de presentar una reclamación.

Fuente: Caso López Ribalda y otros contra España. Sentencia de 17 octubre 2019.
Elaboración: Propia

III. EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL TRABAJO

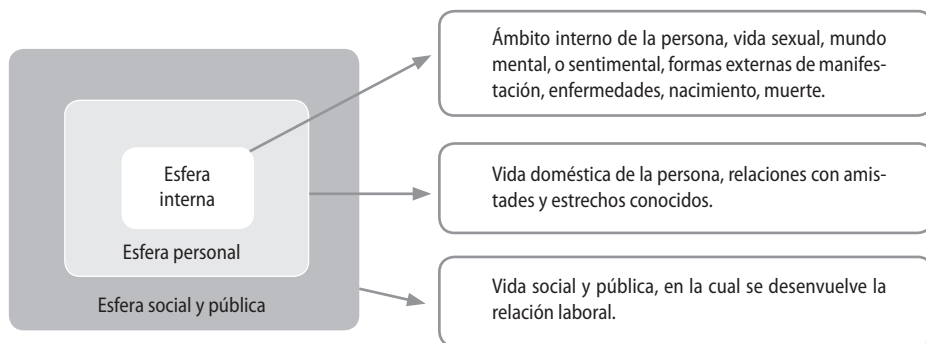
El derecho a la intimidad, como refiere Fernández (2010, p. 617), se encuentra reconocido en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, que en su artículo 12 afirma que “nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques de su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias

o ataques”. Tal reconocimiento se reitera en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en la mayoría de las constituciones.

Siguiendo a la autora citada, con relación a la intimidad se distinguen tres esferas: i) una realmente íntima conformada por el ámbito interno de la persona, su vida sexual, su mundo mental, enfermedades, etc., ii) una esfera personal de contornos más flexibles comprendida por la vida doméstica, el cúmulo de sus relaciones con amistades,

familiares y estrechos conocidos, y finalmente iii) la esfera social y pública, dentro de la cual –a mi criterio– se ubica la relación de trabajo.

Ante ello se puede graficar cuándo estamos ante el contenido esencial del derecho a la intimidad:



Fuente: Fernandez López, María Fernanda
Elaboración: Propia.

«El derecho a la intimidad se encuentra directamente relacionado con la privacidad, gozando por tanto de una protección superlativa en la esfera interna y en menor intensidad en la esfera personal y en la esfera social pública en la que se ubican las relaciones laborales».

Entre los derechos fundamentales reconocidos en el artículo 2 de nuestra Constitución tenemos a la intimidad, la cual está comprendida por la zona ajena a los demás y a las intromisiones, tal como se establece en la STC N° 0004-2004-AI. Ese derecho tiene una esfera protegida que no soporta limitación de ningún orden, la cual constituye el contenido esencial del derecho y otra esfera que permite restricciones o limitaciones, pero

siempre observando el principio de razonabilidad, la cual constituye el contenido no esencial del derecho.

Considero necesario precisar que el derecho a la intimidad se encuentra directamente relacionado con la privacidad, gozando por tanto de una protección superlativa en la esfera interna y en menor intensidad en la esfera personal y en la esfera social pública en la que se ubican las relaciones laborales, configurando un elemento infranqueable de la existencia de una persona, tal como se precisó en la STC N° 6712-2005-HC al citar la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Von Hannover c. Alemania, en la que se estableció:

(...) la importancia fundamental de la protección de la vida privada desde el punto de vista del desarrollo de la personalidad que tiene todo ser humano. Esa protección (...) se extiende más allá de círculo privado familiar e incluye también la dimensión social. El Tribunal considera que cualquier persona, aun si es

conocida por el público, debe poder gozar de una 'legítima expectativa' de protección y respeto de su vida privada.

Al trabajador le asisten todos los derechos inherentes a la persona y la relación laboral no limita o restringe su ejercicio, es así que surgen los derechos laborales inespecíficos, que de acuerdo con Palomeque y Álvarez (1996):

[S]on derechos de carácter general y, por ello, no específicamente laborales pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo...(..) Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de la relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores. (pp. 150-151)

Entre los derechos inespecíficos se encuentran el honor, la libertad religiosa, la intimidad, la imagen, la libertad de expresión, etc.; sin embargo, en el presente artículo solo se analiza el derecho a la intimidad; por lo que, teniendo en cuenta lo manifestado, si bien el contrato de trabajo implica un acuerdo de partes, de ninguna manera puede limitar al trabajador el ejercicio de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, pese a ello ningún derecho es absoluto y su ejercicio encuentra límites en función de la razonabilidad.

El trabajador, por estar subordinado al empleador, no deja de ser titular de los derechos fundamentales; sin embargo, como refiere Ugarte (2011) respecto al ingreso de los derechos fundamentales a la empresa:

[D]esde la dimensión estrictamente jurídica, el cruce entre trabajo y privacidad impone dos cuestiones fundamentales para resolver: primero, cómo se va a determinar el contenido de ese derecho de cara a su ejercicio dentro de la empresa y, segundo, cómo se van a

resolver los eventuales conflictos que ese ejercicio genere con los poderes del empleador. (pp. 72-73)

CONCLUSIONES

- El poder de dirección permite al empleador organizar y dirigir libremente las actividades laborales y, además, ejercer la facultad de fiscalización pudiendo establecer los mecanismos que considere necesarios para cumplir tal fin, pero siempre y cuando no afecte los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo válido el uso de la videovigilancia observando criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
- Para aplicar videovigilancia en la fiscalización laboral, es necesario comunicar la adopción de la medida a los trabajadores para garantizar el respeto de su privacidad e intimidad en el centro de trabajo, siendo una excepción a analizar en cada caso el uso de videovigilancia encubierta, ya que esa medida solo podrá ser válida cuando exista sospecha razonable de la comisión de faltas graves.
- En consecuencia, en el caso objeto de análisis se emitió un fallo correcto al declarar infundado el amparo, ya que se observaron factores que permitieron ponderar el ejercicio del poder de dirección del empleador y los derechos de los trabajadores, concluyendo que la videovigilancia dispuesta no afectó el derecho a la intimidad, la expectativa de privacidad, la dignidad, mucho menos la salud de los trabajadores.
- Finalmente, la Resolución Directoral N° 02-2020-JUS/DGTAIPD, de fecha 10 de enero 2020, aprobó la Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia que entre otros aspectos, regula el control laboral mediante el uso de ese

sistema; por lo que todo empleador y trabajador deberán tener en cuenta los alcances de esta norma, ya que la imagen y la voz se consideran datos personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fernández López, M. (2010). La intimidad del trabajador y su tutela en el contrato de trabajo. En: *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española*. Tomo II. Madrid: La Ley.
- Montoya Melgar, A. (2011). Libertad de empresa y el poder de dirección del empresario en las relaciones laborales. En: *Libertad de Empresa y Poder de Dirección del Empresario en las Relaciones Laborales, Estudios ofrecidos al profesor Alfredo Montoya Melgar*. Pamplona: Aranzadi; Thomson Reuters
- Palomeque López, M. y Álvarez de la Rosa, M. (1996). *Derecho del Trabajo*. 18ª Ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceres.
- Ugarte Cataldo, J. (2011). *Derechos, , trabajo y privacidad*. Chile: Abeledo Perrot Legal Publishing.