

¿Sacrificando el derecho a la intimidad de los trabajadores? El derecho a la intimidad frente a la vídeo-vigilancia laboral como poder de dirección del empleador¹.

Angles Yanqui Gerard Henry²

Resumen.-

La evolución de la tecnología, no es ajena a las relaciones socio laborales, el derecho tiene que establecer nuevos mecanismos legales de protección de los derechos fundamentales y flexibilizar otros. En la era digital, las relaciones laborales se ven enmarcadas en el uso de la tecnología en los procesos de producción, venta o en control laboral; he aquí, donde nace la flexibilización o demarcación del derecho a la intimidad del trabajador, otorgándole al empleador un mayor alcance sobre su poder de dirección ante la utilización de medios de vigilancia como el uso de videos cámaras en el centro laboral. Recientemente el Tribunal Constitucional Peruano, emitió por vez primera una sentencia (EXP. N.º 02208-2017-PA/TC) sobre el derecho a la intimidad y la vídeo-vigilancia en los centros laborales; sentencia que, no ahonda en la eficacia del derecho a la intimidad en el ámbito laboral o el poder de dirección de los empleadores en torno a las vídeos cámaras, dilatando su sentencia en temas de seguridad y salud al trabajo (temas ajenos a la controversia). El presente análisis, se enmarca en hacer énfasis en los límites y alcances del derecho a la intimidad en el ámbito laboral frente al poder de dirección del empleador, de este modo, establecer en qué casos concretos es eficaz o ineficaz el contenido esencial del derecho a la intimidad en la esfera laboral y en qué casos el poder de dirección empresarial sería proporcional y razonable.

Palabras clave.- Derecho a la intimidad, video-vigilancia, poder de dirección, era digital.

1. Aspectos preliminares.

Giovanni Buttarelli decía: Ser observado cambia el modo de comportarse. Por cierto, cuando somos observados muchos de nosotros censuramos lo que decimos o lo que hacemos y ciertamente tal es el efecto de una vigilancia continua y generalizada (Lanzadera. 2016 p.623).

La tecnología no ha dejado de evolucionar, y la vídeo vigilancia desde sus orígenes en los años 40, paso de la esfera militar al uso doméstico y comercial, no fue hasta la década del 50 que se desarrolló tecnología que permitió almacenar las imágenes en cintas de vídeo. El uso original de esta tecnología se enmarcó como herramienta en contra de la delincuencia, a fin de brindar seguridad e identificación de los criminales; debido a que, quedaba grabado el aspecto, rostro y fisonomía del delincuente. El avance tecnológico, amplificó el uso de estos dispositivos a todas las esferas de la vida cotidiana, centros comerciales, parques,

¹ Publicado en la revista Gaceta Constitucional Tomo 155 • Noviembre 2020 • ISSN 1997-8812 p83-92

² Abogado por la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Magister en Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú-PUCP. Estudios de Maestría en Ciencia Política por la PUCP. Especialización en la Tutela de los Derechos Constitucionales por la Universidad de Salamanca-España. Especialización en Derecho Laboral por la Universidad de Sevilla-España. Docente Universitario en la Universidad de San Martín de Porres.

instituciones educativas, domicilio, centro laboral etc. por lo que, no es de asombrarnos ver cámaras de vigilancia en cualquier lugar; sin embargo, el monitoreo de determinados espacios de nuestra vida están sujetos a restricciones.

El presente artículo, toma como punto de partida el uso de cámaras de vídeo vigilancia en el entorno laboral y la sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° 02208-2017-PA/TC como respuesta a dicho uso. Es de advertir, que parecería trivial el investigar sobre el uso o no de cámaras de vídeo vigilancia en el centro laboral, sin embargo, para el mundo jurídico, es indispensable establecer cuáles son los límites del empleador para la utilización de dichos equipos tecnológicos y si estos no colisionan con derechos fundamentales como la intimidad, privacidad o dignidad de los trabajadores.

En consecuencia, es indispensable analizar que la protección constitucional del derecho a la intimidad no se convierta en ineficaz en la relación empleador – trabajador (asimetría histórica), debido a que, el uso de esta tecnología como poder de dirección empresarial, podría devenir en el centro de vulneración del derecho a la intimidad. Es evidente que, el derecho a la intimidad se ve flexibilizado en las relaciones humanas en una era digital; no obstante, es deber del derecho delimitar hasta qué punto y en qué circunstancias es aceptable dicha flexibilización. De este modo, se protege el contenido esencial de derecho fundamental a la privacidad y dignidad del trabajador frente al derecho del empleador, quien sustenta su interés de vídeo vigilancia en su poder de dirección como supervisor del desempeño laboral.

2.- Un acercamiento al concepto del derecho a la intimidad.

Es imprescindible, detenernos y señalar lo que establece la Constitución Política del Perú, referente al derecho a la intimidad:

Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias (artículo 2 inc. 7)

En Perú, existe una amplia protección constitucional al derecho a la intimidad personal en sus distintas esferas, demarcando esta protección en lo que conocemos como derechos ARCO³. En efecto, se conceptualiza a la intimidad personal como: El derecho a disfrutar de un ámbito propio y reservado para desarrollar una vida personal y familiar plena y libre, excluido tanto del conocimiento como de las intromisiones de terceros (DEJ 2019 p.633) así,

³ La protección de datos personales a nivel mundial tiene como base los derechos ARCO. Definimos Acceso: Toda persona tiene derecho a obtener la información que sobre sí mismo sea objeto de tratamiento en bancos de datos de administración pública o privada. Rectificación (Actualización, Inclusión): Es el derecho del titular de datos personales que se modifiquen los datos que resulten ser parcial o totalmente inexactos, incompletos, erróneos o falsos. Cancelación (Supresión): El titular de los datos personales podrá solicitar la supresión o cancelación de sus datos personales de un banco de datos personales cuando éstos hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hayan sido recopilados. Oposición: Toda persona tiene la posibilidad de oponerse. Cartilla sobre el Derecho Fundamental a la Protección de Datos Personales Guía para el ciudadano. Ministerio de Justicia y derechos Humanos. Lima 2013. .p12 por un motivo legítimo y fundado, referido a una situación personal concreta, a figurar en un banco de datos o al tratamiento de sus datos personales, siempre que por una ley no se disponga lo contrario.

la constitución peruana garantiza la protección de datos personales (imagen, voz, video, etc.) de forma limitada.

Parafraseando al profesor Carlos Nino, el derecho a la intimidad se disgrega entre privacidad e intimidad personal, por lo tanto el hombre, desarrolla sus actividades en dos dimensiones una social externa y otra de su mundo interno. Esta distinción enmarca lo que a nivel jurídico se conoce como privación absoluta (intimidad personal y familiar) derecho a estar solo, a no ser visto ni escuchado. El derecho a cerrar las cortinas. (Mesía. 2018. p. 135)

El derecho a la intimidad se concibe como un bien jurídico positivo, o como “el derecho a controlar el uso que otros hagan de informaciones concernientes a un determinado sujeto” (Aliaga. 2001. p.460). En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional de Perú (en adelante TC) señala que, el derecho a la intimidad protege el derecho a la vida privada, esto es, el poder jurídico de rechazar intromisiones ilegítimas en la vida íntima o familiar de las personas. (Exp. 1797-2020. Fj.3).

Se concluye, que el derecho a la intimidad, se enmarca en la protección a la imagen, datos, voz entre otros y estos no sean expuestos fuera de la esfera privada de cada individuo; sin embargo, esta concepción fue establecida antes de la aparición de la tecnología como son las videocámaras, celulares etc., medios electrónicos con un único denominador común, que para su uso, el individuo debe de consentir el desprendimiento de su intimidad y el uso de sus datos personales; el segundo supuesto es cuando el individuo lleva consigo su derecho a la intimidad a esferas fuera de su entorno privado y, su derecho la intimidad se ve limitado ante la preponderancia de otros principios constitucionales como la seguridad o el bien común; ante ello, se observa que la construcción clásica del derecho a la intimidad se torna en ineficaz, por no poder proteger y enfrentar esa versatilidad y constante evolución digital, por lo que debe virar a una interpretación extensiva del derecho a la intimidad ampliando su protección a los espacios públicos.

3.- Videovigilancia en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad del trabajador.

Se debe iniciar, realizando una interpretación extensiva del derecho a la intimidad, y concordando con las palabras de Eugenio Lanzadera cuando señala que el ciudadano mantiene su derecho a la intimidad en la calle, en los espacios públicos y en su calidad de trabajador, en la empresa. La intimidad no es un derecho para ejercer solamente en el domicilio familiar (2016.p 626). Evidentemente esta concepción se establece en un entorno de nuevos medios tecnológicos, donde la videovigilancia se encuentra en todos los aspectos de la vida cotidiana y las cámaras evidencian a nuestra persona en los espacios públicos.

En efecto, la videovigilancia en el entorno laboral, se convirtió es una acción habitual, esta nueva acción por parte del empleador se puede entender como un control empresarial sobre el comportamiento laboral y acciones de los trabajadores, es así que, el empleador capta imágenes, audio y video de sus trabajadores.

Es decir, el control presencial pasó a ser tecnológico a través de los más sofisticados instrumentos de acceso y localización. Mediante el empleo de datos biométricos o la videovigilancia se manifiesta el poder de fiscalización empresarial y seguridad ante una

conducta ilícita por parte del trabajador. Sin perjuicio de las ventajas que estos métodos representan para satisfacer las exigencias de seguridad, *la videovigilancia contribuye a que el trabajador pierda el control de sus informaciones y datos personales.* (Jiménez-Castellanos 2017 p. 130-131)

A esta pérdida de control de la imagen en el formato de video, se denominaría la flexibilización del derecho a la intimidad en su esfera de privacidad. Recordando que, la privacidad de los trabajadores se debe proteger en el espacio personal, espacial y virtual. De este modo, el ingreso a las instalaciones laborales no debería ser óbice para la protección constitucional del derecho a la intimidad.

3.1.- Límites de la videovigilancia en el trabajo.

A fin de analizar cuáles son los límites de la videovigilancia en el entorno laboral, es imprescindible recurrir a lo desarrollado por el TC en el Exp. N.º 02208-2017-PA/TC sentencia N.º 599/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020, y verificar si en esta sentencia se desarrolla o no demarcaciones a la videovigilancia laboral en protección al derecho a la intimidad:

[...] la instalación de cámaras tiene como objetivo el monitorear los procesos de producción y, de ser el caso, poder analizar cualquier incidente de producción o de seguridad [...]. También se puede advertir que las videocámaras no están instaladas en un ambiente que pudiera ser calificado como “privado”, pues son áreas en las que el personal autorizado transita libremente (fundamento 15)

Como se denota, a lo largo de las 11 páginas de la sentencia no se desarrolla o realiza un análisis sobre la implicancia de la videovigilancia sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores, recogiendo de forma general que sería admitida la instalación de cámaras en un ambiente laboral calificado como no privado, esto a razón que sería una potestad del empleador. Este pronunciamiento, genera preguntas válidas como: *¿Quién define qué es privado o público en la relación laboral? ¿La intimidad en el ámbito laboral se pierde en determinados espacios físicos? ¿Cómo se deberá resolver estos conflictos entre intimidad y poder empresarial?*

Aun cuando el TC, no resuelve dichas preguntas básicas para enfocar el uso de cámaras de videovigilancia en el trabajo; debemos precisar que los límites serán los intereses o derechos del empleador que se opongan al derecho a la intimidad en el ámbito laboral. Por ello, es indispensable recurrir a la doctrina y jurisprudencia internacional para dilucidar las preguntas planteadas.

El profesor Ugarte Cataldo, señala que, el trabajador tiene la facultad de decidir impedir el acceso de terceros a las zonas y espacios de carácter personal, espacial y virtual, y la de ejercer las acciones necesarias para exigir el respeto de la opacidad de los aspectos vitales comprendidos en el derecho a la privacidad. De este modo, se impone al empleador la prohibición de intromisión en los espacios privados del trabajador; solicitar el consentimiento o acceso a los espacios íntimos del trabajador. (2019. p.16-17)

En efecto, se colige que la delimitación de ámbito privado en la relación laboral se circunscribe, a que el empleador no podrá acopiar en vídeo la privacidad del trabajador referente a sus objetos personales, datos biológicos, biométricos, medicina, pertenencias etc. como primer espacio de no intromisión por la videovigilancia laboral. En consecuencia, la observación del empleador se supedita únicamente a verificar los procesos productivos.

Carlos Abarca, en su análisis sobre la videovigilancia en la circunscripción europea a raíz del caso López Ribalda y otros c/. España (caso N° 1874/13 y 8567/13), diestramente resume lo establecido por la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), estableciendo que el derecho a la intimidad no solo se circunscribe a la esfera personal o familiar de las personas sino que también abarca ámbitos como el laboral; sin embargo, como todo derecho es pasible de ser restringido (2019. p.127).

En ese orden de ideas, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos estableció reglas o un test para definir cuándo se estaría transgrediendo los límites de protección del derecho a la intimidad de los trabajadores, a ello se denomina el Test Barbulescu, cuyo principal argumento son las prohibiciones hacia el empleador en el uso de las tecnologías, y que ante el uso de estas existe tolerancia que sea razonable, proporcional, justificada, legítima y consentida; caso contrario estaremos frente a un control empresarial ilegal que conlleva a la anulación del uso de dicho medio de control.

Concluimos que, el derecho a la intimidad en el ámbito laboral no se pierde; sin embargo, sus límites de protección se ven flexibilizados ante el uso de la tecnología, como es el caso de videovigilancia. De este modo, el empleador únicamente podrá ejercer dicho control cuando cumpla con los elementos o factores para la determinar la validez de su accionar, tal como se desprende del siguiente Test Barbulescu:

N°	Factores	Alcances
1	Determinar si los trabajadores han sido notificados con la posibilidad de que el empleador adopte medidas de control o supervisión en el ámbito laboral.	La comunicación puede realizarse de diferentes formas y por lo general (dependiendo del contexto) debe ser previa y clara sobre la naturaleza del monitoreo.
2	Determinar el alcance del monitoreo y el grado de intrusión en la privacidad.	Verificación del tiempo y del espacio de la supervisión.
3	Determinar la existencia de una razón legítima para el monitoreo.	La evaluación debe darse a la luz del caso concreto y siempre previniendo la posibilidad de que exista medidas menos intrusivas.
4	Determinar las consecuencias para el trabajador.	Verificar el uso que da el empleador con los resultados de su investigación.
5	Determinar la existencia de garantías apropiadas para el trabajador.	Comprende que el trabajador tenga acceso a los resultados del monitoreo.

(Abarca 2019 p.125)

El cuadro precedente, se equipararía en nuestro ordenamiento jurídico al Test de proporcionalidad o ponderación, que ante la colisión de principios o derechos, como la privacidad del trabajador y poder de dirección del empleador, primará: el argumento probatorio sobre la necesidad de la instalación de videovigilancia; el hecho menos intrusivo a la privacidad del trabajador como acto idóneo en la instalación de videovigilancia; y, que las circunstancias ameriten dicha instalación de videocámaras siendo proporcional al acto que se pretende proteger.

3.2.- Interés empresarial y el uso de videovigilancia laboral.

Lo importante no es quién mira sino qué es lo que se mira; así iniciaba un texto de Ignacio Covarrubias, quien defiende férreamente que no debe considerarse lesión o intromisión alguna el uso de videovigilancia en el entorno laboral, incluso sostiene que los acercamientos de primer plano que individualizan a los trabajadores no resultan atentatorios a la vida privada de estos. Estas conclusiones las basa en dos aspectos que fueron considerados por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt⁴ a) la naturaleza de la actividad desarrollada y b) el lugar en que tal labor se lleva a cabo. (2006 p.33-41)

Este sustento es muy similar a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional Peruano en el expediente en análisis (Exp. N.º 02208-2017-PA/TC); no obstante, avalar esta interpretación, sin delimitar el alcance de la potestad empresarial, solo acuñaría un poder empresarial ilimitado. Por ello, es necesario identificar *¿qué espacios físicos de una empresa pueden estar sujetos a videovigilancia? ¿Qué engloba el poder de dirección en la videovigilancia?*

Partiendo de la última pregunta, el poder de dirección empresarial comprende la facultad del empleador de administrar, dirigir, sancionar y fiscalizar las relaciones laborales frente al trabajador, cuya finalidad es lograr que el proceso productivo, tanto en su ejecución y su prestación, se realice dentro de los cánones de orden y disciplina laboral.

Para el profesor Palomeque, citado por Gallardo Marca, el poder de dirección del trabajo se circunscribe:

Que sin el poder de dirección del trabajo, el empresario no estaría dotado de facultades precisas para realizar la contraprestación sobre la que tiene derecho de crédito; necesita poder organizar y concretar, mediante instrucciones y órdenes, el propio trabajo. El poder de dirección se ejerce en el contrato, durante su ejecución y en interrelación permanente con el interés contrapuesto del trabajador y dentro de los límites que autónoma o heterónomamente se le fijen (2019. p61)

En la relación laboral, el interés empresarial como potestad de dirección, faculta a la instalación de videovigilancia en el centro laboral, así también lo señala el TC peruano; no

⁴ El autor realiza un análisis sobre un caso emitido por la primera sala de la Corte Suprema de Chile, que revocó, en segunda instancia, lo decidido por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt; sentencia que desarrolla la prohibición de videovigilancia en el entorno laboral. Es asique, le dan razón a los Sindicatos N° 1 y 2 de Empresas Aqua Chile S.A., en contra del representante legal y del gerente de recursos humanos de la misma, así como también en contra del gerente de la planta de Puerto Montt.

obstante, este accionar empresarial no solo debe satisfacer los intereses empresariales; la videovigilancia tiene que responder y satisfacer necesidades concretas del empleador.

3.3.- La intimidad como límite al poder de dirección.

En las relaciones laborales, el derecho a la intimidad, debe ser entendido como el derecho a gozar de reserva para desarrollar la vida personal y laboral y que terceros no puedan ejercer intromisión en ella, sin embargo, dichos límites se flexibilizan, recalando que el derecho a la intimidad es inherente a cada ser humano, el jurista Alejandro Touriño, define claramente que este derecho personal es inseparable a todo ser humano desde su nacimiento, *convirtiéndose en irrenunciable*, inalienable e imprescriptible, no siendo posible ceder este derecho a terceros, y el titular no puede desprenderse de este derecho. (2014 p.52) es decir, que el desprendimiento de la intimidad es potestad de cada individuo quien resguarda sus acciones íntimas, personales y familiares; y en el entorno laboral, esta potestad se ajusta a los intereses empresariales, flexibilizando su ámbito de protección y permitir a personas extrañas (empleador) el acceso a dicha intimidad laboral.

La protección constitucional, frente a la videovigilancia en el entorno laboral, acepta que el trabajador *pueda ser captado en imagen y video sin su consentimiento*; de este modo, al desprenderse de esta facultad (consentimiento), se otorga derechos al empleador sobre la intimidad de sus trabajadores. Sin este desprendimiento, las funciones laborales no se podrán realizar conforme al interés del empleador; en consecuencia, el consentimiento personal como límite de acceso a la intimidad se ve superado por el poder de dirección.

En este nuevo contexto, no es extraño concluir que el derecho a la intimidad se torne en ineficaz en determinadas circunstancias y espacios físicos del ámbito laboral, por ello, es necesario definir que la videovigilancia restringe el ámbito de protección de este derecho, pero no lo elimina.

En efecto, se podría decir que 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. Para realizar tal propósito: confianza y control no dejan de ser dos elementos igualmente necesarios e interdependientes. 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. Si existe tal actividad de control es porque, en realidad, se ha generado previamente una expectativa basada en la confianza. (Agustina. 2009. p.11)

El derecho a la intimidad está íntimamente relacionado con su dignidad. Rodríguez-Piñero enfoca que la intimidad en el ámbito laboral, se relaciona directamente con otros derechos de la persona, como son: el respeto al aspecto personal e imagen, a la sexualidad, a la integridad física y moral, a la dignidad, a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia del trabajador, etc. (Lanzadera. 2016 p.321). Indudablemente, estos derechos son inherentes a la personalidad de cada ser humano, ellos se verían afectados en la relación laboral, si no establecemos las fronteras y alcance del poder de dirección empresarial.

A diferencia del proceso común donde cada persona restringe y admite a un tercero en su entorno privado, en el ámbito laboral es indispensable reconocer y delimitar los espacios físicos, personales y virtuales donde el derecho a la intimidad será el freno o límite del poder de dirección.

En el presente caso, nos topamos con un nuevo escenario, donde surge un tercero (empleador) con derecho al uso de los datos (video e imagen) y ante la controversias jurídicas del alcance del poder de dirección empresarial, los tribunales jurisdiccionales, deberán realizar el test de ponderación de derechos, estableciendo la prevalencia del principio de dignidad, principio que no debe de tomarse solo como un concepto aislado, sino debe de tratar de fundamentarse moralmente conjuntamente con el Principio de autonomía, ya que el principio de dignidad vendría a ser la otra cara de la moneda de la autonomía y que solo se concreta cuando se brinda las posibilidades de que el ser humano no sea tratado como objeto. (Angles 2020. p.203) Este hecho se define como la flexibilización constitucional del derecho a la intimidad en las relaciones laborales.

Por ello, en el siguiente cuadro se describe que ámbitos están sujetos al desprendimiento de la intimidad sin el consentimiento del trabajador y que espacios no podrían ser de acceso del tercero (empleador) por vulnerar la dignidad del trabajador.

Videovigilancia laboral - Ámbito personal	Videovigilancia laboral - Ámbito físico ⁵
<p>No se admite la intromisión a la esfera íntima del trabajador. Es un uso indebido la videovigilancia al interior de los objetos y documentos personales, bolsos, medicinas, celulares, vehículos del trabajador, computador personal, y cualquier objeto sobre el que tenga derecho o uso exclusivo como parte de su esfera íntima personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En la dimensión física o espacial es permisible la videovigilancia, en los lugares denominados y comprobados como de uso común. Es decir, el empleador podrá utilizar la videovigilancia en los espacios donde se realice la actividad productiva, o espacios estrictamente relacionados con la producción. A ello se aúna los espacios de ingreso y salida o de atención al público en el centro laboral. - El empleador no puede realizar videovigilancia, en los espacios físicos donde no se realice actividad productiva o laboral, como por ejemplo: vestuarios, comedor, salas de reuniones de trabajadores, cafeterías, servicios higiénicos, entre otros que no se enmarquen dentro de la actividad productiva netamente.

⁵ Debe entenderse como ámbito físico al espacio geográfico ya sea domicilio, lugares públicos o centro laboral.

Se puede concluir que, la videovigilancia insta los límites al poder de dirección del empleador, puesto que, el empleador no puede capturar la imagen en video de los trabajadores en lugares denominados de ámbito laboral íntimo, descritos en el cuadro precedente.

Acorde a las circunstancias que vivimos, será tarea del trabajador el limitar la grabación audiovisual a zonas estrictamente de uso común y de índole de producción o actividad laboral; de este modo, se cumpla que la videovigilancia es una medida necesaria para la legítima fiscalización de trabajo realizada por el empleador; lo contrario, es vulnerar la esfera personal de forma ilegítima a la intimidad del trabajador. (Najar 2020. p. 176)

4.- Conclusiones.

- Se establece que, el derecho a la intimidad, se enmarca en la protección a la imagen, datos, voz entre otros, y estos no sean expuestos fuera de la esfera privada de cada individuo; sin embargo, esta concepción fue establecida antes de la aparición de la tecnología como son las videocámaras, celulares etc., ante ello, se observa que, la construcción clásica del derecho a la intimidad debe virar a una interpretación extensiva del derecho a la intimidad ampliando su protección a los espacios públicos por que la intimidad no es un derecho para ejercer solamente en el domicilio familiar.

- Se evidencia, que la facultad de dirección y control empresarial presencial pasó a ser tecnológico, la videovigilancia es la manifestación del poder de fiscalización empresarial y seguridad ante una conducta ilícita por parte del trabajador. A esta pérdida de control de la imagen en formato de video, se denominaría la flexibilización del derecho a la intimidad en su esfera de privacidad. Enfatizando que, la privacidad de los trabajadores se debe proteger en el espacio personal, espacial y virtual. De este modo, el ingreso a las instalaciones laborales no debería ser óbice para la protección constitucional del derecho a la intimidad.

- El derecho a la intimidad en el ámbito laboral no se pierde; sin embargo, sus límites de protección se ven flexibilizados ante el uso de la tecnología, como es el caso de videovigilancia. De este modo, el empleador únicamente podrá ejercer dicho control cuando cumpla con los elementos o factores para la determinar la validez de su accionar.

- La videovigilancia laboral, tiene límites, debido a que el poder de dirección del empleador no es ilimitado. El empleador no puede capturar la imagen en video de los trabajadores en lugares denominados de ámbito laboral íntimo y, será el mismo trabajador quien ejerza su potestad de denunciar grabaciones en zonas estrictamente de uso no común y de índole no productiva; lo contrario, es vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador.

5.- Referencias bibliográficas.-

Abarca Rubianes Carlos Rodrigo. Replanteando los criterios para controlar la prestación de servicios a través de videovigilancia oculta. Comentarios a la sentencia de la Gran sala del tribunal europeo de derechos humanos N°1874/13 y 8567/13 (caso Lopez

- Ribalda y otros c/ España) Noviembre 2019. Soluciones laborales Año 12 Número 143. p. 118-127.
- Agustina Sanllehí, José R. Prevención del delito en la empresa Límites ético–jurídicos en la implementación de sistemas de videovigilancia. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología ARTÍCULOS ISSN 1695-0194 RECPC 11-10 (2009) RECPC 11-10 (2009) - <http://criminet.ugr.es/recpc> - ISSN 1695-0194 (visitado 14/11/2020)
- Angles Yanqui, Gerard H. (2020). TikTok: La ineficacia del derecho a la intimidad en la era digital en tiempos de Covid-19 y el “famoso” derecho al olvido en Perú. Revista De Derecho 5(1), 194-204. Perú -2020. <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i1.61>
- Aliaga Casanova, A.C. El teletrabajo, la necesidad de su regulación legal y el respeto a la intimidad, en Diario La Ley, 2001 (versión on line) citando a CARRASCOSA LÓPEZ, V., “Protección de datos de carácter personal”, en Estudios Jurídicos. Secretarios Judiciales, núm. 1, 2000. p. 460.
- Covarrubias Cuevas, Ignacio. Derecho a la intimidad en el trabajo: Lo importante no es quién mira sino qué es lo que se mira. Editorial: Fundación Libertad y Desarrollo. Sentencias Destacadas. P.33-48 Chile 2007.
- Gallardo Marca Jorge Luis. El poder de dirección del empleador y sus límites en las tecnologías de la información y las comunicaciones. Soluciones laborales N° 144 p. 60-73 Lima Diciembre 2019
- Jiménez-Castellanos Ballesteros, Inmaculada. Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos. Temas Laborales núm. 136. Págs. 129-156 España 2017.
- Lanzadera Arencibia, Eugenio. La eficacia del derecho a la intimidad en el entorno digital y su protección. Especial referencia a la relación laboral. Universidad Autónoma de Madrid Facultad De Derecho. Tesis doctoral 2016.
- Mesia Ramírez, Carlos. (2018) Los derechos fundamentales dogmática y jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Gaceta Jurídica. Perú. 2018.
- Nájar Becerra, César Alejandro. El derecho a la intimidad como límite del poder de dirección en las relaciones de trabajo A propósito del uso de tecnologías en tiempos de COVID-19. Soluciones Laborales N° 150. Junio 2020 pp. 169-182
- Real Academia Española. Diccionario del Español Jurídico. Dirigido por Santiago Muñoz Machado. Barcelona 2016. P. 633
- Touriño Alejandro. El derecho al olvido y a la intimidad en Internet. Libros Catarata. Madrid. 2014. p. 140
- Ugarte Cataldo José Luis. Privacidad, trabajo y derecho. Revista Derecho y Sociedad N° 53 p 13-23. PUCP Lima. Noviembre 2019.