

Fiscalización Laboral y Privacidad del Trabajador

Informativo Laboral N° 7

Febrero 2022

01

Introducción

02

Video vigilancia

03

Uso de correo electrónico

04

Otros sistemas de mensajería

05

Recomendaciones

Introducción

Según lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el empleador tiene el poder de dirección y fiscalización sobre las labores que realizan sus trabajadores. De manera general esto supone que el empleador puede reglamentar las labores, dictar órdenes, y sancionar disciplinariamente al personal. Sin embargo, el poder de dirección y fiscalización se encuentra limitado por los principios de legalidad, razonabilidad, y el respeto de los derechos constitucionales de cada uno de los trabajadores.

En este contexto, el incremento en el uso de herramientas tecnológicas dentro del ambiente laboral ha generado que la línea entre el trabajo y la vida privada se vuelva cada vez más delgada. Como consecuencia de ello, el presente informativo tiene como finalidad explorar los límites entre el poder de fiscalización del empleador, y la privacidad del trabajador.



02. Video vigilancia

En atención a la facultad de dirección y fiscalización, el empleador puede implementar el uso cámaras de video vigilancia para monitorear las labores dentro del centro de trabajo. Las cámaras de video vigilancia capturan imágenes y audio de los trabajadores, que son luego almacenados y manejados por el empleador. El empleador se encuentra autorizado para instalar las cámaras y hacer uso del material audiovisual que pueda extraer de las mismas.



Según lo dispuesto por el artículo 14° inciso 5 de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, dentro del marco de una relación laboral, no es necesario el consentimiento del trabajador a ser filmado.

*“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”***

Sin embargo, el trabajador, como titular de datos personales, debe ser informado “en forma detallada, sencilla, expresa, inequívoca y de manera previa a su recopilación, sobre la finalidad para la que sus datos personales serán tratados; quiénes son o pueden ser sus destinatarios, la existencia del banco de datos en que se almacenarán, así como la identidad y domicilio de su titular y, de ser el caso, del o de los encargados del tratamiento de sus datos personales (...)”. Para cumplir con este deber, el empleador puede colocar un cartel informativo en el acceso al espacio que se encuentra vigilando, o, de no ser posible ello, podrá informar a los trabajadores por otros medios informáticos, digitales, o impresos.

Además, los empleadores se encuentran obligados a cumplir con el contenido de la Directiva N° 01-2020-JUS/DGTAIP “Tratamiento de datos personales mediante sistemas de video vigilancia”. Esta norma dispone que los empleadores deben respetar el principio de proporcionalidad por lo que la video vigilancia debe realizarse solo cuando resulte pertinente, adecuada, y no excesiva para la finalidad de control laboral. Así, no se admite la instalación de cámaras en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, como vestuarios, servicios higiénicos, comedores o análogos, y, además, la grabación con sonido sólo se admitirá cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

Además, de acuerdo con criterios legales y jurisprudenciales vigentes, el uso de cámaras de vigilancia en el trabajo se sujeta a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y no puede afectar la dignidad de los trabajadores.



03. Uso de correo electrónico

El correo electrónico viene siendo usado como herramienta de trabajo desde hace ya algunas décadas, incluso antes del trabajo remoto, y muchas veces es una herramienta fundamental para la correcta ejecución de las labores en determinados puestos de trabajo. En adelante nos referiremos exclusivamente al correo corporativo de los trabajadores, el mismo que es de dominio de la empresa, dejando constancia que el correo personal de cada trabajador es de su dominio exclusivo, sin perjuicio de que pueda acceder al mismo desde el centro de trabajo.

A la fecha no existe norma alguna que limite al empleador la fiscalización del correo electrónico corporativo, sin embargo, la jurisprudencia se ha pronunciado al respecto señalando que para ello se requiere de una orden judicial dentro de una investigación de este tipo, en tanto nos encontramos frente al derecho de la inviolabilidad de comunicaciones de los trabajadores, como personas. Para nuestros tribunales, no es suficiente alegar la facultad de fiscalización del empleador, en tanto frente a ella priman los derechos constitucionales de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se viene reconociendo la posibilidad de que el empleador pueda fiscalizar el contenido de correos electrónicos siempre y cuando haya implementado una política de uso del mismo de manera previa, que sea de conocimiento del trabajador, y que se obtenga autorización expresa del trabajador para acceder a estos. Al tratarse de una herramienta de trabajo, es posible establecer un documento interno donde el empleador podrá determinar las reglas para su uso y la posibilidad de control posterior. Las medidas de control deberán ser razonables y proporcionales para lograr la fiscalización sin atentar contra los derechos de los trabajadores.



04. Otros sistemas de mensajería

Además de correo electrónico corporativo, a la fecha las empresas vienen utilizando distintos sistemas o aplicativos de mensajería instantánea como el intranet, WhatsApp, Telegram, Teams, entre muchos otros que se aplican cada vez con mayor frecuencia dentro del vínculo laboral, más aún a raíz de la pandemia del Covid-19.

De acuerdo con lo desarrollado en los apartados anteriores, el empleador no cuenta con una facultad de fiscalización ilimitada, por lo que no podría acceder libremente a estas plataformas para revisar el contenido de las comunicaciones de sus trabajadores. Incluso cuando se trate de herramientas de trabajo, interceptar o intervenir los mensajes atenta contra el derecho constitucional de los trabajadores a la inviolabilidad de sus comunicaciones.

Consideramos que, para establecer normas y parámetros que puedan eventualmente sustentar una revisión de comunicaciones por estos medios alternativos, el empleador deberá contar con una política o documento interno donde regule dicha revisión el cual deberá ser entregado a los trabajadores para su conocimiento, desde que comienzan a hacer uso de esta herramienta.

05. Recomendaciones

Las intervenciones del empleador en la privacidad del trabajador, ya sea a su imagen y voz o a sus comunicaciones, deben respetar sus derechos constitucionales. El poder de fiscalización, otorgado por una norma de naturaleza laboral, no debe contradecir un mandato que proviene directamente la Constitución.

Para minimizar los riesgos como empleador, y poder ejercer efectivamente el poder de fiscalización, recomendamos los siguientes:

- Informar a los trabajadores sobre los espacios que se encuentran sujetos a videovigilancia. Esto puede hacerse colocando carteles en estas áreas.
- Obtener la aceptación por escrito de los trabajadores para la intervención del sistema o aplicativo de mensajería utilizado como herramienta de trabajo para evitar la vulneración de su derecho constitucional a la inviolabilidad de la comunicaciones.
- Elaborar paralelamente políticas internas de uso de herramientas de comunicación como el correo electrónico corporativo, intranet de la empresa, WhatsApp del celular corporativo, entre otros. Estas deben detallar que estas herramientas son de uso exclusivo para el trabajo y por lo tanto su contenido puede ser fiscalizado por la empresa. Los trabajadores deben recibir estas políticas y estar informados sobre su contenido.
- Asegurar que cualquier intervención en las comunicaciones o monitoreo mediante cámaras de video vigilancia, resulte razonable y proporcional, y tenga una finalidad asociada con el bienestar y control dentro del centro de trabajo.





Pamela Duffy
Socia, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jaime Zegarra
Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Lucia Varillas
Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)