



Revista Oficial del Poder Judicial

ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Vol. 15, n.º 19, enero-junio, 2023, 261-277

ISSN: 2663-9130 (En línea)

DOI: 10.35292/ropj.v15i19.739

Entre los derechos a la intimidad y protección de los datos personales en el trabajo y el poder fiscalizador del empleador: las cámaras de videovigilancia

Between the right to intimacy and the personal data
protection at the workplace and the supervisory
power of the employee: Video-surveillance cameras

Entre os direitos à privacidade e dados pessoais no
trabalho e o poder de supervisão do empregador:
câmeras de vídeo-vigilância



EDWIN RICARDO CORRALES MELGAREJO
Corte Suprema de Justicia de la República
(Lima, Perú)

Contacto: ecorrales@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0009-0008-3983-9889>

RESUMEN

El presente artículo versa sobre el análisis de la incidencia tecnológica de las cámaras de videovigilancia laboral en los derechos fundamentales a la intimidad de los trabajadores y el derecho a la

protección de los datos personales, y los alcances o límites del poder fiscalizador del empleador en su uso, según los aportes doctrinarios y jurisprudenciales en su debida regulación.

Palabras clave: intimidad; protección de datos; videovigilancia.

Términos de indización: derecho a la privacidad; protección de datos; vigilancia (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

This article analyzes the technological impact of video-surveillance cameras at the workplace on the fundamental right to the privacy of the workers and the right to the protection of personal data, as well as the scope or limits of the supervisory power of the employer in their use, according to the doctrinal and jurisprudential contributions in its regulation.

Key words: intimacy; data protection; video-surveillance.

Indexing terms: right to privacy; data protection; monitoring (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O presente artigo trata da análise do impacto tecnológico das câmeras de vídeo-vigilância sobre os direitos fundamentais à privacidade dos trabalhadores e do direito à proteção de dados pessoais, e o alcance ou limites do poder de supervisão do empregador em seu uso, de acordo com as contribuições doutrinárias e jurisprudenciais em sua devida regulamentação.

Palavras-chave: privacidade; proteção de dados; vídeo-vigilância.

Termos de indexação: direito à privacidade; proteção de dados; vigilância (Fonte: Tesouro Unesco).

Recibido: 10/01/2023
Aceptado: 29/05/2023

Revisado: 19/04/2023
Publicado en línea: 14/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

Revisores del artículo:

Jorge Luis Roggero (Universidad de Buenos Aires, Argentina)

jorgeroggero@derecho.uba.ar

<https://orcid.org/0000-0003-4060-6958>

Sandro Alberto Núñez Paḡ (Universidad de Lima, Perú)

snunez@ulima.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9909-2683>

1. INTRODUCCIÓN

El advenimiento de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC) en el mundo laboral ha modificado las condiciones en la prestación de servicios, como son la deslocalización de los puestos laborales a los domicilios del personal en teletrabajo o trabajo remoto, el tratamiento telemático de datos, el uso de la telefonía celular 5G, los correos electrónicos, las redes sociales en internet, la utilización de la geolocalización y las cámaras de videovigilancia en la supervisión laboral, la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en los sistemas informáticos de las empresas, los *chatbots* GPT, entre otras nuevas tecnologías.

Ello está causando, también, ciertas reconfiguraciones de las instituciones jurídicas en la intersección normativa de los derechos fundamentales y el derecho laboral, que debemos dilucidar, pues los contratos de trabajo y los reglamentos internos de las empresas están siendo impactados, por ejemplo, en regulaciones interpartes sobre la protección de datos personales, domicilio digital, notificaciones electrónicas, la firma digital y los e-contratos, el pago de la remuneración en criptomonedas, la supervisión visual de los

trabajadores mediante dispositivos electrónicos fijos o móviles de audio y video, programas de control de la calidad del teletrabajo, en la época de las empresas virtuales y los gobiernos digitales.

En esta oportunidad, desarrollamos los avances doctrinarios, jurisprudenciales y legislativos sobre el impacto de la videovigilancia en los derechos de los trabajadores y las obligaciones patronales.

2. LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS

La constitucionalización y la transversalidad de los derechos humanos en todas las ramas jurídicas nos trajo la categoría de los derechos laborales inespecíficos del ciudadano trabajador, de tal modo que el derecho del trabajo comprendería una división previa: los derechos laborales específicos y los inespecíficos, los primeros serían los que las diversas fuentes normativas ya tienen debidamente instituidos, los cuales no pueden ejercerse fuera del ámbito laboral. En cambio, los segundos, por ser universales, inalienables e inherentes a la condición humana, se ejercen dentro o fuera de la relación de trabajo, pues:

Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos. (Palomeque, 2001, p. 148)

Así, la expansión normativa constitucional *in toto* garantiza la eficacia vertical (entre el ciudadano y el Estado) y horizontal (entre particulares) de los derechos fundamentales de la persona humana (STC n.º 976-2001-AA, f. j. 5) y, cuando esta trabaja en relación de subordinación, será obligación del empleador respetar y cumplir sus derechos laborales no solo específicos,

sino también los inespecíficos, en observancia del deber de cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la nación, según su artículo 38.º. Por ende, el trabajador tiene el derecho al goce de aquellos sin más límite que la naturaleza de la prestación del servicio, o en atención a la salud y la seguridad en el trabajo, puesto que el ejercicio de los derechos constitucionales no se puede limitar en una relación laboral, o desconocer la dignidad del trabajador, según prevé el tercer párrafo del constitucional, artículo 23.º.

Por ende, los poderes de dirección y fiscalización del empleador, las libertades de empresa y contratación se ejercen en concordancia práctica con la vigencia óptima de los derechos laborales específicos e inespecíficos en lo individual y lo colectivo del personal que contrate, sin que la estructura jerárquica en el centro laboral de propiedad privada o la subordinación del trabajador y la ajenidad de lo que produce, implique alguna restricción, salvo causas justificadas.

No obstante, los derechos fundamentales laborales inespecíficos no son absolutos, también están sujetos a restricciones, límites y condicionamientos, cuando las circunstancias, las situaciones y la modalidad de prestación laboral justifican la decisión del empleador, siempre que apruebe el test de razonabilidad y proporcionalidad. Por tanto, sin vaciarlas de contenido, cabe ponderar y adecuar tales derechos con las necesidades del servicio, la seguridad y salud en el trabajo, los intereses, las libertades y los derechos del empleador, la producción y la productividad, la continuidad de la empresa en el mercado, hasta el interés nacional, entre otros principios, derechos y prerrogativas que pudieran entrar en conflicto, siempre que no sea posible la concordancia práctica entre ellos. Vale decir, en lugar de adoptar medidas que los enfrenten, más bien elegir las que concilien, optimicen y los refuercen mutuamente mediante modulaciones mínimas.

En suma, la libertad de empresa, la iniciativa privada y el capital en todo emprendimiento en el mercado no tienen que estar reñidos con la eficacia de los derechos fundamentales del personal que contrate. Por el contrario, es un objetivo de desarrollo sostenible de los países y una obligación del Estado social que su economía esté al servicio de la promoción progresiva de la dignidad de la persona que trabaja.

3. DERECHO A LA INTIMIDAD

La Constitución de 1993 lo contempla en su artículo 2.º, numerales 6 y 7¹, también nuestro Código Civil en su artículo 14², cuyos fundamentos debemos esclarecer para luego apreciar el impacto en el derecho a la intimidad de las NTIC, en el ámbito laboral. Antes bien, siguiendo a Fernández (2015), debemos diferenciar entre «vida privada», «intimidad», «secreto» y «reserva»; la primera alude a nuestro ámbito personal y familiar, siempre que nuestra actividad no traspase sus fronteras, pues fuera de ellas es posible que nuestra vida pública se someta al escrutinio de los demás, con ciertos límites.

Este derecho, además, implica que la sociedad debe respetar nuestra vida privada, pues emerge una obligación negativa *erga omnes* de no hacer, de no entrometerse o informarse u obtener

1 «Artículo 2. Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

[...]

6. A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar.

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias.

[...]».

2 «14.º La intimidad de la vida personal y familiar no puede ser puesta de manifiesto sin el asentimiento de la persona o si esta ha muerto, sin el de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, excluyentemente y en este orden».

datos en y de nuestro hogar, de lo que hacemos en él, siempre que no suponga comportamientos ilícitos. En este caso, hasta se cuida que tal conocimiento se obtenga lícitamente, ya que de lo contrario estaríamos ante la *prueba prohibida*, y que también es posible de relativizarse según ponderación con la magnitud e intensidad del bien público dañado.

Tal privacidad se extiende, asimismo, cuando nos reunimos con otra persona en un lugar público, cuya conversación —en el entendido de que ambos interlocutores lo hacen cuidando la discreción del encuentro— es escuchada, filmada y grabada por un tercero para luego difundirla ilegalmente, que logra subrepticamente penetrar a tal ámbito privado pese a que se llevó a cabo en uno público.

De igual modo, tal derecho se tutela cuando el trabajador, en el centro de trabajo, tiene la prerrogativa de usar determinados espacios de privacidad, *v. gr.*, baños, cambiadores, lactario y zona de refrigerio.

Así, la vida privada es el género y las especies en graduación de intensidad son la reserva, la intimidad y el secreto personal. La intimidad es el núcleo de la vida privada de la persona en su esfera vital, que contiene información exclusiva y excluyente, absolutamente restringida para ella, pues nadie tiene el derecho de averiguar o fisgonear lo que decimos y hacemos en nuestra intimidad. Y, claro, el secreto es la calificación en máximo grado que le damos a los datos que contiene dicha esfera personalísima.

Así como las empresas guardan bajo siete llaves sus secretos industriales, de igual modo, la persona natural tiene derecho a guardar secreto de cierta información, que solo puede ser revelada por su titular o sus herederos.

Finalmente, debemos anotar que el derecho a la intimidad personal y familiar tampoco es uno absoluto, como así lo ha

discernido la doctrina mayoritaria, y que nos lo recuerda Fernández (2015), quien indica que cuando está en riesgo el interés social, el derecho a informar y a ser informado predomina sobre el derecho a la intimidad, pues, en ciertos casos el bien común es superior al interés individual (p. 161).

Ahora bien, pasamos a analizar este atributo de la intimidad personal y familiar como derecho laboral inespecífico, en cuanto a su protección y eficacia por parte de la legislación y la jurisprudencia ante el impacto de las nuevas tecnologías en la relación de trabajo subordinado, pues recordemos que el empleador en el ámbito laboral ejerce sus facultades de dirección (*ius variandi*) y fiscalización sobre sus trabajadores, siempre que sus decisiones aprueben el test de razonabilidad y proporcionalidad (lo más cercano a la justicia y lo más alejado de la arbitrariedad), lo que se extrae del artículo 9, párrafo final, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR.

Las NTIC que, actualmente, se están empleando para materializar los poderes del empleador y alcanzar los fines empresariales, son el ordenador o computadora en su componente telemático o *software*, programas espías o *malware*, programas en línea de control remoto y supervisión instantánea, cámaras de videovigilancia fijas o móviles (incluye drones), micrófonos de escucha, geolocalización, aplicativos informáticos de mensajería instantánea, reporte y grabación de llamadas telefónicas o de los mensajes, uso del internet y las redes sociales, programas de recuperación de datos e información alojada en el disco duro, memoria externa o en la «nube», revisión de las páginas en internet visitadas o información publicada, marcada «me gusta» o compartida en las redes sociales del trabajador, aun así se hallan borrado, control informático biométrico, banco de datos digitales y el uso de la inteligencia artificial (IA) en la operatividad de las NTIC. Todos los

cuales podrían poner en riesgo, limitar o hasta violentar el derecho a la intimidad del trabajador, cuando realiza labor presencial o teletrabaja.

Cabe agregar que la reciente Ley n.º 31572, Ley del Teletrabajo, en su artículo 6.4 ha previsto que el personal tiene derecho: «A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo»; y el Anteproyecto del Código del Trabajo en su artículo 55.º alude que «Toda medida de control deberá estar sustentada en causas objetivas y razonables, efectuándose por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, debiendo respetarse la dignidad e intimidad del trabajador»; prevé además la obligación de reserva del empleador respecto a la información y los datos privados del personal a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

4. EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES

Del derecho a la intimidad se desprende el derecho a la confidencialidad y protección de datos personales, que ahora goza de autonomía, empero, las nuevas tecnologías de *big data* e IA la impactan en cuanto a su almacenamiento y traslado electrónico, atendiendo a la interconexión por internet y la interoperabilidad de las agencias públicas y privadas. Así también, en cuanto a los datos del personal que captan las cámaras de videovigilancia laboral, motivo por el cual, en la intersección del mundo del trabajo con el derecho a la intimidad y propiedad de los datos personales, aparecen nuevos derechos y obligaciones para ambas partes de la relación laboral; y que Goñi (2014) sistematiza desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español (TCE), el cual reconoció el derecho fundamental del trabajador al control de sus propios datos personales,

incrustado en el núcleo del derecho a la intimidad. Por tanto, a aquel le alcanza la prerrogativa de oponerse a su uso por el empleador o autorizarlo, salvo imperativo legal, subsecuentemente, la obligación de este de respetar tal decisión, ya que le alcanza la prohibición de no injerencia en el ámbito privado del personal que contrata.

A partir de ello, el TCE evolucionó del derecho fundamental al control de datos, al de autodeterminación informativa, que se fundamenta también en el derecho de propiedad, y que reconoce que toda persona tiene el poder de disposición sobre su patrimonio informativo (SSTC 254/93, 143/94, 11/98, 94/98, 202/99, 290/2000 y 292/2000). De los cuales dimanar la facultad del titular de expresar su consentimiento para que un tercero tome y use sus datos; así también, los derechos de autorización, información sobre el uso, guarda y destino, de acceso, rectificación y cancelación de estos (STC 254/1993); también el derecho de delimitación y oposición (STC 292/2000). Tal desarrollo jurisprudencial se ha producido a consecuencia de las malas prácticas empresariales de usar y transferir los datos de su personal sin informarles o pedirles su consentimiento.

En sede nacional, luego de producido este fenómeno, se emitió (3 de julio de 2011) la Ley n.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales (LPDP), y su Reglamento aprobado por D. S. n.º 003-2013-JUS, cuya definición según el artículo 2.5 de la ley precisa acerca de los **datos sensibles** que son:

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.

Dicha normatividad cumple con regular las obligaciones, los derechos y las excepciones en cuanto a su tratamiento, autorizaciones, sanciones y prevenciones, que en resumen implica que el empleador debe proteger dichos *datos sensibles* que guarda en la carpeta personal del trabajador, empero, está autorizado a compartirlos cuando por ley se le permite, por ejemplo, con la Sunat respecto a las planillas electrónicas, o el Ministerio de Salud sobre los contagiados de COVID-19. Tales excepciones podrán apreciarse en su artículo 14.º, motivo por el cual no será necesario obtener el consentimiento del personal para tal tratamiento de los datos.

5. LOS DATOS PERSONALES Y EL USO DE LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA LABORAL

Ahora bien, en lo relativo a la vigilancia de los trabajadores mediante cámaras de audio y video, el Tribunal Constitucional peruano emitió la emblemática sentencia (25 de septiembre de 2020) en el Exp. n.º 02208-2017-PA, Lima, en el caso Sindicato de Obreros P y A D'onofrio, cuyos dirigentes demandaron a su empleadora por instalar cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo, lo que causó perturbaciones psicológicas que afectaron la salud de sus afiliados al someterlos a un control total y permanente, violando su derecho a la dignidad e intimidad.

Empero, el TC declaró infundada la demanda, y justificó su decisión, en el sentido de que el correcto uso de las videocámaras contribuye a los fines empresariales y a cumplir con su poder de fiscalización sobre los lugares sensibles del centro de trabajo, como son las zonas de atención al público o las áreas de caja o tesorería, como también vigilar el proceso productivo y controlar la calidad del servicio, siempre que no se invada ambientes calificados como «privados» para el personal. Su fundamento destacado es el siguiente:

16. Por otro lado, este Tribunal Constitucional considera que la parte accionante no ha señalado con claridad de qué forma las videocámaras que cuestiona lesionan los derechos a la dignidad, intimidad o salud de sus afiliados, limitándose a afirmar que las cámaras tienen como objetivo el control total, riguroso y permanente durante toda la jornada laboral de sus afiliados, impidiendo que trabajen con tranquilidad y sin margen a que se puedan distraer de su labor. En este sentido, se debe tomar en consideración que el empleador, como parte de su poder de dirección, reconocido en el artículo 9 del Decreto Supremo 003-97-TR, 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 trabajadores, lo que en el presente caso no se ha acreditado.

Como podrá apreciarse, sin mencionarlo el TC justifica su decisión sobre la base del test de proporcionalidad, esto es, que la videovigilancia es idónea para cumplir con los fines de la fiscalización laboral, supervisión de la seguridad en el trabajo, monitorear el proceso productivo, y salvaguardar su patrimonio, esto es, que la medida adoptada sea idónea para alcanzar el objetivo propuesto, siempre que no haya otra menos gravosa para su logro y con similar eficacia; por lo que resulta necesaria y adecuada en relación de medio a fin; y, en cuanto a la proporcionalidad en sentido estricto, al no invadir los espacios privados asignados a las trabajadoras y los trabajadores en el centro de trabajo (cambiadores, baños, lactario, zona de refrigerio, etc.), entonces, no afecta su derecho a la intimidad.

Sin embargo, el TC no profundizó el análisis en cuanto al tratamiento de los datos a la imagen y voz que las videocámaras graben al personal filmado, y el derecho de estos de contar con información sobre su existencia, el resguardo y la eliminación

de la captación de dichos datos. En razón a que toda persona es propietaria de sus datos, aún sean estos contenidos en soporte electrónico. Felizmente, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales (ANPDP) emitió la Resolución Directoral n.º 02-2020-JUS-DGTAIPD (10 de enero de 2020), que aprueba la Directiva n.º 01-2020-JUS/DGTAIP-1, sobre el tratamiento de datos personales por medio de sistemas de videovigilancia, en cuyos numerales del 7.9 al 7.25 regula sobre el particular, a saber:

Videovigilancia para el control laboral

Deber de Informar

7.9 El empleador se encuentra obligado a informar a sus trabajadores de los controles videovigilados, a través de carteles (o en su defecto de los avisos informativos mencionados en la presente directiva); ello, sin perjuicio de informar de manera individualizada a cada trabajador, si se considera pertinente. [...]

En cuanto al teletrabajo, en respeto a la intimidad del trabajador cuando teletrabaja desde su hogar, no cabe la videovigilancia, ni siquiera exigirle que prenda su cámara, cuando no es necesario o es irrazonable, salvo que aquel lo consienta.

En la jurisprudencia comparada, tenemos la Sentencia 29/2013 del Tribunal Constitucional español en esta materia, en la que rechazó la prueba de videovigilancia aportada por el empleador, por ilícita, al no haber cumplido previamente con informar al personal comprendido en su investigación, por ende, la sanción impuesta fue nula. Sin embargo, la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), Gran Sala de 17 de octubre de 2019. Caso López Ribalda y otras vs. España, validó un caso de videovigilancia temporal y específico, sin aviso a los empleados para descubrir un robo sistemático de mercancía que estaba sucediendo

en la empresa³. De modo, pues, que las cámaras ocultas, los micrófonos y el *malware* espías están proscritos de la fiscalización laboral. No obstante, casos excepcionales en los que la ponderación de derechos y principios harían prevalecer los del empleador merecen una atención jurisdiccional, caso por caso.

Por último, este derecho a la protección de datos también alcanza a la fase precontractual laboral, y obliga a las agencias de colocación o empleo a tratar dicha información que el postulante les proporciona solo para su posible contratación; también, cuando son filmadas sus entrevistas y videovigilados en sus establecimientos, según las recomendaciones respecto a la «Protección de datos personales de los trabajadores», aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo (1997)⁴, pues solamente deben procesarse los datos para que se efectúe la finalidad por la que se ha dispuesto la vigilancia; en consecuencia, no deben utilizarse para controlar o vigilar el comportamiento del personal, si esta no es la finalidad declarada.

3 «El TEDH entiende que se cumplió con el test de proporcionalidad por los siguientes motivos:

1. Existían fundadas sospechas de que se han cometido irregularidades graves de alcance relevante, pues durante cinco meses se identificaron pérdidas de hasta 25.000 euros.
2. La videovigilancia no abarcó toda la tienda, sino que se centró en las zonas aledañas a las cajas, en las que probablemente se habían cometido robos.
3. Por lo que se refiere al alcance de la medida a lo largo del tiempo, la duración de la vigilancia por videocámara, en realidad duró diez días y cesó tan pronto como se identificó a los empleados responsables. Por lo que la duración del seguimiento no fue excesiva en sí misma» (Deloitte, s. f., párrs. 13-16).

4 Adoptadas en la Reunión de Expertos sobre la Protección de la Vida Privada de los Trabajadores de la OIT, efectuada del 1 al 7 de octubre de 1996, en cumplimiento de una decisión tomada por el Consejo de Administración de la OIT en su 264.^a reunión (noviembre de 1995).

6. CONCLUSIONES

El uso de las cámaras de videovigilancia laboral es de gran utilidad para el empleador con la finalidad de fiscalizar que sus colaboradores cumplan con sus trabajos, controlar los procesos productivos, supervisar la observancia del reglamento interno y del de seguridad y salud en el trabajo, así como cautelar su patrimonio. Por ello, su aplicación en el ejercicio del poder de fiscalización del empleador aprueba el test de proporcionalidad y razonabilidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto).

Sin embargo, es imperioso e ineludible que el empleador informe a su personal la ubicación de las cámaras de videovigilancia, según la citada directiva de la ANPDP, caso contrario las grabaciones que exhiba no tendrán valor probatorio.

Además, tal obligación legal de advertencia debe incluirse en el Anteproyecto del Código del Trabajo, ya que su artículo 54.º no lo prevé, y el 55.º solo incluye el deber de reserva de los datos privados del trabajador.

Así, pues, el derecho a la protección de datos del trabajador se desprende de su derecho a la intimidad, ya que el empleador al grabar y guardar su imagen y voz, asume responsabilidad de tal patrimonio cuyo único titular es el ciudadano trabajador. Por tanto, aquel tiene el derecho a la debida información del uso y el destino que le daría el empleador, ya que su entrega a personas no autorizadas, o la fuga de dicha información, causaría una violación al derecho a la intimidad del trabajador, también a su derecho a la propiedad de tales datos en soporte electrónico, cuya difusión indebida le podría ocasionar perjuicios, toda vez que el solo hecho de saber que su imagen y su voz estarían circulando por el ciberespacio le irrogaría un daño moral.

No obstante, pueden existir posibles caso de excepción, como lo discernido por el TEDH, sobre el que dimos cuenta. Corresponde

a la magistratura, en sede judicial, realizar el juicio de ponderación de los principios y los derechos concernidos, caso por caso, pues las reglas al confrontarse con la realidad, no pocas veces, muestran insuficiencia normativa. Es así que los jueces y las juezas debemos resolver creando derecho para mejor resolver la controversia concreta.

Por ende, tales nuevas prerrogativas y obligaciones deben incluirse en las cláusulas contractuales y los convenios, el reglamento interno de trabajo, en el de seguridad y salud en el trabajo, o en las directivas empresariales específicas, y que la autoridad inspectiva de trabajo deberá fiscalizar. Asimismo, le corresponde al legislador en el futuro Código del Trabajo, unificar la normatividad dispersa y completar la regulación pendiente de los derechos laborales inespecíficos, para su correcto goce, ejercicio y protección.

Finalmente, la revolución digital 5.0 y las NTIC no deben hacer perder o precarizar los derechos de las personas que trabajan, menos causar discriminación y abusos sea del trabajador o el empleador. Por el contrario, corresponde que el sistema jurídico asuma el reto y el desafío de una debida regulación normativa que garantice el trabajo decente, facilite la progresividad y no regresividad de los derechos, prevea la interdicción de la arbitrariedad y el abuso en la utilización de las NTIC y la IA, cuando amenacen o violenten la vida, la salud, la integridad, la dignidad, la igualdad, la libertad, la intimidad, la propiedad y la protección de datos personales, entre otros derechos de los colaboradores, pero también validar medidas excepcionales y temporales del empleador en el uso de la videovigilancia en salvaguarda de su patrimonio y la disciplina en el trabajo, por el bien de la justicia social y la paz laboral en el Perú.

REFERENCIAS

- Deloitte (s. f.). Comentario a propósito de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). Gran Sala de 17 de octubre de 2019. Caso López Ribalda. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/legal/articles/sentencia-tedh-caso-lopez-ribalda.html>
- Fernández, C. (2105). *Derecho de las personas*. Motivensa.
- Goñi, J. (2014). Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación? En AA. VV., *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 17-81). Cinca.
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *Protección de los datos personales de los trabajadores*. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf
- Palomeque, M. (2001). *Derecho del trabajo* (9.^a ed.). Centro de Estudios Ramón Aceres.