

El uso de video cámaras en el ámbito laboral

myf

278

Dr. Marcelo F. Giuliani

Juez de Cámara de Apelaciones en lo Laboral de la Sala 1 de Santa Fe

Introducción

Desde sus inicios el ser humano debió acudir a su fuerza de trabajo para vencer los retos que le imponían las inclemencias de la naturaleza, y en definitiva para procurar su propio sustento.¹

La doctrina² distingue la evolución del trabajo en tres (3) grandes etapas, u Olas.

La primera la ubica entre los años 8.000 a.C., y 1650 a 1750 d.C., en que irrumpió la Revolución Industrial. Este período se caracterizó mayoritariamente por el trabajo manual, forzoso, propio de la explotación agrícola-ganadera.

La segunda devino con el advenimiento de la Revolución Industrial, y perduró hasta la finalización de la segunda guerra mundial, año 1.945. En ella se destaca la creación de máquinas que funcionan mediante el empleo de energías, como el vapor, electricidad, y por último el petróleo, todo lo cual dio lugar a la creación de grandes es-

tablecimientos de montaje, y distribución, como también a la aparición del ferrocarril, el correo, el teléfono, los diarios, la radio, y el automóvil. La educación se orientaba a reforzar los conceptos de puntualidad, obediencia y cuidado, pretendiendo preparar a las nuevas generaciones para el trabajo mecánico repetitivo, haciéndose una diferencia entre productores, y consumidores (método de trabajo «*taylorista*» y «*fordista*»).

La Tercer Ola la sitúa desde la culminación de la segunda guerra mundial (año 1.945), hasta fines del Siglo xx. Este período se caracteriza por el conocimiento, la investigación del espacio exterior, la electrónica, la informática, medios de comunicación masivos, como la televisión, internet, y la propagación de las informaciones, siendo bautizado con el término «*sociedad súper industrial*».³

Por último vislumbran el advenimiento de una Cuarta Ola, con la llegada de la era de la tecnología, e información, y con la revolución biológica-energética,

que desencadenará, según sostienen, importantes cambios sociales. Consideran que Argentina junto con Brasil, aún están a comienzos de la tercer Ola (la era de la tecnología).

Hoy, con el influjo de las Tecnologías de la Información, y de las Comunicaciones (TICs), la relación laboral clásica, se ha visto en cierto sentido trastocada en diferentes aspectos, como por ejemplo el lugar de ejecución de las tareas (ej. teletrabajo), y límites al derecho de control del empleador, e intromisión en la intimidad del trabajador (ej. videocámaras, email corporativo).

El objetivo de éste artículo es el estudio de la utilización de videocámaras en el campo laboral, especialmente establecer los límites entre la facultad de control, y organización de la empresa del empleador (arts. 64, 65, y 70 LCT), y la de intimidad del trabajador (art. 19 Constitución Nacional, y art. 7 Constitución Provincial).

2. Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TICs)

Podemos definir las como aquellas herramientas «que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro, y presentación de información en forma de voz, imágenes, y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica, o electromagnética»⁴. Es decir que consisten en todo medio tecnológico que nos permita la manipulación de datos, en cualquiera de sus formas.

Dentro de estas nuevas tecnologías destacamos a la video vigilancia como un medio cada vez más utilizado en distintos ámbitos, dentro de los que podemos destacar el laboral.

3. Uso de video cámaras como medio de control-derecho a la intimidad

La grabación de imágenes, y sonidos es utilizada habitualmente con fines de control, y seguridad, encontrándolas

diariamente en supermercados, en la vía pública, en canchas de fútbol, shopping, bancos, etc.

Por tal razón la doctrina ha entendido que «La video vigilancia opera como elemento disuasor de la comisión de delitos y como elemento de prueba de la realización de los mismos, de esta forma se incrementa sustancialmente el nivel de protección de los bienes y libertades de las personas».⁵

También se ha utilizado ésta tecnología para el contralor del trabajador, como el caso de cajeros en general, conductores de transporte público, etc.

Si bien la herramienta puede resultar ventajosa, debemos demarcar el límite de su uso, para no vulnerar derechos elementales de las personas controladas, y en nuestro caso del trabajador.

El empleador cuenta con la facultad de control que le confiere el art. 70 de la Ley de Contratos de Trabajo (LCT). Sin embargo tal prerrogativa no es ilimitada, y encuentra su frontera en los arts.

71 y 72 de la misma norma, el artículo 1.071 bis del Código Civil (Ley N° 340), arts. 9, y 10 Código Civil y Comercial de la Nación (Ley N° 26.994), art. 7 de la Constitución Provincial de Santa Fe, y art. 19 de la Constitución Nacional.

En tal sentido, Ernesto Krotoschin hace más de treinta (30) años ya planteaba la necesidad de proteger a la personalidad moral del trabajador frente a las nuevas tecnologías de supervisión.⁶

Más allá de la afectación de cuestiones personales, debemos observar los principios que rigen la materia, a fin de delimitar sus fronteras.

En tal sentido la doctrina ha manifestado: «La innovación científica puede modificar las formas de supervisión, pero no debe alterar los derechos cuya elaboración y vigencia no dependen, en principio, de medios mecánicos, sino de una concepción de valores que en mucho trasciende el uso de instrumentos técnicos».⁷

A tal efecto, podemos establecer los

siguientes criterios de delimitación:

a) El grado de intromisión: El control debe ejercerse con una mínima injerencia.

Si la cámara de video es colocada en un lugar donde se ejecutan principalmente las tareas habituales, y su función es la seguridad, y no el control (ej. cajeros de banco), no puede ser objetable. Si en cambio la cámara es colocada en lugares de recreación, o aseo, evidentemente se está violando el derecho a la intimidad (ej. hall, patios, o baños).

Para determinar si el control del empleador es o no excesivo, no puede condicionárselo al grado de sensibilidad individual, sino a criterios generales imperantes en la comunidad (art. 909, Cód. Civil).

b) Los controles deben ser conocidos por el trabajador: Los medios de control utilizados deben ser advertidos al trabajador previo a su instalación, para evitar la violación a su ga-

rantía constitucional del derecho a la intimidad (art. 71 LCT).

La ley no habilita al empleador a espiar al trabajador. Su ejercicio es ilícito, violatorio al orden jurídico vigente, y contrario al principio de buena fe, establecido por el artículo 63 de la LCT.

c) El control debe referirse exclusivamente a aspectos relacionados al trabajo: El empleador, so pretexto del ejercicio de su facultad de control, no puede inmiscuirse en asuntos privados del trabajador, ajenos al objeto del vínculo contractual.

Livellara expresa que dentro del obrar genérico de buena fe (art.62, 63, LCT) y por respeto a la privacidad del trabajador, se considera que el empleador debe requerir sólo la información que sea necesaria, y relacionada con la función a cumplir.⁸

Si en ocasión de ejercer el control diario, el empleador obtiene involuntariamente información sobre aspectos íntimos del trabajador, debe eliminarlos,

y no tomarlos en consideración a los fines laborales.

d) Necesidad del medio empleado: La necesidad del uso de tecnologías de grabación, debe estar directamente relacionada con el mejor funcionamiento de la unidad comercial, o productiva.

No resultan suficientes consideraciones genéricas de beneficios, o mejoras para justificar una intromisión en la intimidad del trabajador.

Spencer Wood define como «necesidad», al carácter fundamental de la utilización de la videocámara, o tecnología de control, para legitimar el monitoreo.⁹

El Tribunal Constitucional de España estableció que la mera utilidad o conveniencia para la empresa no justifica sin más la instalación de aparatos de audición y grabación, y que la modulación del derecho de la intimidad del trabajador sólo se produce en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvol-

vimiento de la actividad productiva.¹⁰

e) Control menos invasivo: El medio de monitoreo, siendo eficaz y proporcionado al fin empresario, debe ser entre todas las alternativas posibles el menos invasivo a la privacidad del trabajador.

Al respecto, el Tribunal Constitucional Español en el pronunciamiento *ut-supra* mencionado expresó que las limitaciones tienen que ser las estrictamente necesarias, de manera que si existe posibilidad de satisfacer el interés empresarial por medios menos agresivos es necesario emplear las de menos afectación por cuanto se trata de la aplicación del principio de la proporcionalidad.

4. Situación Normativa en la República Argentina

En nuestro país no existe una normativa laboral específica que refiera a la cuestión. Son de aplicación consecuentemente los principios generales en materia de control (arts. 70 a 73 L.C.T.), principios generales referidos a la vinculación entre trabajador, y empleador (arts. 62 a 69 L.C.T.), arts. 9, y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación (Ley

N° 26.994), ley 25.326 (habeas data), art. 7 Constitución Provincial, y art. 19 de la Constitución Nacional.

En lo relativo al uso de videocámaras en lugares públicos, y privados la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuenta con la ley N° 1.845, de preservación de datos personales.

La provincia de Santa Fe, mediante ley N° 13.164 sancionada el 25 de noviembre de 2010, cuyo objeto es regular la instalación y uso de sistema de captación de imágenes y sonidos de personas físicas, en ámbitos públicos y privados (art. 1°), señala que el tratamiento de imágenes debe respetar las disposiciones de la ley nacional N° 25.326, y las reglamentaciones que se dicten respecto de la misma (art. 4°), y al referirse al Registro de Sistemas de Captación de imágenes que deberá habilitar la autoridad de aplicación, prevé que dichos sistemas, ya sea que se instalen en el sector público o por particulares, debe establecer «...la forma y condiciones en que las personas pueden acceder a la información, y a los datos referidos a ellas» (art. 10 inciso «i»).

La provincia de Neuquén dictó la Ley N° 2.762, sancionada el 7 de abril de

2.011, que refiere también a la protección de datos personales. En su art. 9 dispone: «los datos objeto de tratamiento, en virtud de encontrarse contenidos en las filmaciones reguladas por la presente ley, no pueden ser utilizados para finalidades distintas o incompatibles con aquéllas que motivaran su obtención».¹¹

Por su parte la provincia de Buenos Aires hizo lo propio mediante Ley N° 2.602, del 6 de diciembre de 2.007, Mendoza Ley N° 7.924, del 9 de septiembre de 2.008, y Santa Cruz Ley N° 3.324, del 13 de junio de 2.013, respectivamente.

5. Derecho comparado

Su situación internacional es la siguiente:

Estados Unidos: Los empleados del sector privado tienen algunas protecciones. Así, pueden entablar un recurso por invasiones a la privacidad al amparo de la Ley de los Estadounidenses con Discapacidades (ADA), violaciones a las teorías del contrato, y daños a la privacidad.¹²

Comunidad Europea: En ésta región, la recolección y el procesamiento de

la información personal, en sistemas públicos, está protegida por las Directivas de Protección de Datos, y de Privacidad de la Telecomunicaciones de la Unión Europea.¹³

Las Constituciones de Bélgica, Finlandia, Alemania, Grecia, los Países Bajos, y España contienen un derecho general a la protección de la privacidad. Dinamarca, y Suecia cuentan con derechos constitucionales explícitos a la protección de la privacidad relativa al tratamiento electrónico de datos.

En Finlandia, una nueva ley sobre Protección de Datos en la Vida Laboral incluye la prohibición de pruebas rutinarias sobre consumo de drogas, restricciones al derecho a la video vigilancia, y la garantía de privacidad limitada con relación a los correos electrónicos para los trabajadores.¹⁴

Bélgica cuenta con un convenio colectivo que protege la privacidad en línea de los empleados.

Actualmente tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y el Consejo de Europa han establecido guías específicas que establecen la protección de datos en las relaciones de empleo. Además, el artículo 8 de la Carta

de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se refiere a la protección de datos personales, y los Artículos 21, 26, y 31 contiene disposiciones pertinentes a la protección de los datos privados de los trabajadores.¹⁵

Asia y África: En estas regiones las disfunciones dentro de los sistemas legales, o un inadecuado Estado de derecho han llevado a un desconocimiento de las prerrogativas fundamentales de los trabajadores. Ejemplos de ello incluyen a Cisjordania, y la Franja de Gaza,¹⁶ África Subsahariana,¹⁷ China,¹⁸ y Tailandia.¹⁹

7. Jurisprudencia

A simple modo ejemplificativo cito la siguiente casuística: **Violación al derecho de la intimidad del trabajador:**

a) **Fallo del Tribunal Constitucional Español:** «...Hemos establecido de forma invariable y constante que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales (entre otras muchas, SSTC 98/2000, de 10 de abril, FJ 7, o 308/2000, de 18 de diciembre, FJ 4)... ...No hay en el ámbito laboral, por expresarlo en otros términos, una razón que tolere la limitación

del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE. Por tanto, no será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la Ley (arts. 6.2 LOPD y 20 LET), o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, antes bien, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa. En el caso enjuiciado, las cámaras de video-vigilancia instaladas en el recinto universitario reprodujeron la imagen del recurrente y permitieron el control de su jornada de trabajo; capturaron, por tanto, su imagen, que constituye un dato de carácter personal, y se emplearon para el seguimiento del cumplimiento de su contrato. De los hechos probados se desprende que la persona jurídica titular del establecimiento donde se encuentran instaladas las videocámaras es la Universidad de Sevilla y que ella fue quien utilizó al fin descrito las grabaciones, siendo la responsable del tratamiento de los datos sin haber informado al trabajador sobre esa utilidad de supervisión laboral asociada a las capturas de su imagen. Vulneró, de esa manera, el art. 18.4 CE...».²⁰

b) **Sentencia de la Cámara Contencio-**

so Administrativa Sala III – C.A.B.A.: «...Cabe señalar que si bien no existen normas expresas, como en otras legislaciones, que regulen la implementación de procedimientos visuales para controlar la actividad laboral del trabajador, es a partir de pautas de buena fe y respeto a su dignidad que tales medios de control podrían justificarse, en la medida que resulten necesarios para la organización del trabajo y la producción de la empresa o por razones de seguridad. Si bien no está en discusión la potestad del empleador de ejercer una razonable vigilancia y control de la actividad de los trabajadores por los medios que estime más adecuados, el uso de cámaras cuyo principal objetivo fuera controlar la cantidad y la calidad de las actividades laborales no resulta, en principio, una práctica aceptable. En el caso, se decidió confirmar la sentencia de grado que hizo lugar a la acción de amparo interpuesta por el Sindicato de Empleados de Comercio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con el objeto de impedir la colocación de cámaras de seguridad dentro de las cabinas de peaje pertenecientes a la empresa concesionaria de una autopista, en tanto se consideró verosímil la afectación del derecho a la intimidad de los trabajadores (art. 19, Constitución Nacional; inc. 3, art. 12, Constitución de la Ciudad de Buenos Ai-

res; art. 1071 bis, Código Civil; arts. 65, 66, 68, 70, LCT y arts. 4 y 8, Ley 19587 Higiene Seguridad en el Trabajo). Así, resultó fundamental que la demandada al momento de apelar la sentencia del juez de grado, no expresó las razones que justificarían la medida cuestionada, omitiendo explicar si el sistema implementado permitía registrar imagen y audio de manera simultánea dentro de las cabinas de peaje, por cuánto tiempo se almacenarían las grabaciones obtenidas, quiénes tendrían acceso a ellas y en qué circunstancias, ni tampoco si los empleados fueron instruidos de los aspectos mencionados, recaudo esencial para evaluar la posible razonabilidad de un sistema de vigilancia continua...».²¹

8. Conclusión

La utilización de las nuevas Tecnologías de la Información, y de las Comunicaciones, ha surgido como consecuencia del avance tecnológico del siglo xx, y XXI, dentro de lo cual destacamos el uso de video cámaras como medio de control, y seguridad en la empresa.

Al no existir una legislación específica que las regule y que implemente límites entre el derecho de control del

empleador, y el trabajador de preservar su intimidad en el ámbito laboral, la casuística debe resolverse mediante la aplicación de normativa genérica, que no prevé soluciones específicas.

Ante la presencia cada vez más frecuente de las TICs en el ámbito laboral se genera la necesidad de su regulación legislativa especial, en un marco que regule el vínculo laboral, y delimite el derecho de las partes en su uso, a los efectos de evitar que las mismas pierdan su esencia, y los beneficios que motivaron su utilización. ■

CITAS

¹ ANTONIO VÁZQUEZ VIALARD, Derecho del Trabajo, y la seguridad social, Tomo I, 8ª Edición, Editorial Astrea, página 4.

² TOFFLER, ALVIN, La tercera ola, 15ª ed., Plaza y Janes Editores S.A., Barcelona, 1998, p.15.

³ TOFFLER, ALVIN, opus cit.

⁴ GRISOLÍA, JULIO A., Tratado del Derecho del

Trabajo, Tomo I, página 539, Reimpresión, Editorial Abeledo Perrot.

⁵ Masciotra, Mario, La voz y la imagen amparadas por el hábeas data, 1-ene-2003, Cita: MJ-DOC-2120-AR | ED, 203-679 | MJD2120.

⁶ Krotoschin, Ernesto, Aspectos de la protección de los derechos de la persona del trabajador en la empresa moderna, LL, 147-1018.

⁷ Sojo, Lorenzo A., El derecho a la intimidad en el ámbito laboral, 19-03-2010, Cita: MJ-DOC-4027-AR | TYSS, 2003- | MJD4027.

⁸ Livellara, Carlos Alberto, La Reforma Constitucional de 1994 y el derecho a la intimidad del trabajador, La Ley, V.J., 1998-2-204.-

⁹ Wood Spencer, The legal risks of monitoring employee conduct, Illions Bar journal, Marzo 2001, Vol. 89.

¹⁰ Tribunal Constitucional de España - Sala 1 - 2000 - 4- 10 S.A. G. DT, 2000-B-2210.

¹¹ <http://thomsonreuterslatam.com/articulos-de-opinion/22/02/2012/doctrina-del-dia-los-sistemas-de-video-vigilancia-el-derecho-a-la-privacidad-la-imagen-y-la-proteccion-de-datos-personales#sthash.0P2x0yL7.dpuf>.

¹² <https://www.privacyinternational.org/re->

[ports/una-guia-de-privacidad-para-hispano-hablantes/privacidad-en-el-centro-laboral.](#)

¹³ «Data Protection at Work: Commission Proposes New EU framework to European Social Partners,» European Commission (2002).

¹⁴ European Industrial Relations Observatory On-line (EIRO), «New rules on workplace privacy come into force,» 15 de febrero de 2005 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/02/inbrief/fi0502201n.htm>.

¹⁵ «La Protección de Datos en el Trabajo: la Comisión propone un nuevo Marco Comunitario a los interlocutores sociales europeos,» disponible en <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/02/1593&forma>.

¹⁶ ILO, «The situation of workers of the occupied Arab territories,» 2007, disponible en <http://www.ilo.org/public/english/standards/realm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a-a>.

¹⁷ Vea en general OIT, «The Decent Work Agenda in África: 2007-2015,» («la Agenda de Trabajo Decente en África: 2007-2015» Abril de 2007, disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/...>(donde se debate la necesidad de erradicar el trabajo infantil previo a la implementación de las normas laborales).

¹⁸ El Proyecto Escudo Dorado (Golden Shield Project) de China pretende crear una red de vigilancia a nivel integral, complementada con reconocimiento vocal y facial, sistema de Circuito Cerrado de Televisión (CCTV), tarjetas inteligentes, y tecnología de vigilancia de Internet. Este proyecto afectará todos los aspectos de la vida de un ciudadano. Vea Clive Thompson, «Google's China Problem (and China's Google Problem),» («El Problema de China para Google (y el Problema de Google para China)» N.Y. Times, 23 de abril de 2006.

¹⁹ «Thailand: Military-Backed Government Censors Internet,» Human Rights Watch, 24 de mayo de 2007, disponible en <http://www.hrw.org/en/news/2007/05/22/thailand-military-backed-governmen>.

²⁰ La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Pascual Sala Sánchez, Presidente, don Manuel Aragón Reyes, doña Adela Asua Batarrita, don Andrés Ollero Tassara, don Fernando Valdés Dal-Ré y don Juan José González Rivas, Magistrados, 11 de febrero de 2013.

²¹ Cám. Cont. Adm. y Tributaria Sala III, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; 26/04/2013, Autos: Sindicato de Empleados de Comercio de la Capital Federal vs. Autopistas Urbanas S.A. y otros, Rubinzal Online; RC J 13160/13.