



Jorge Toyama Miyagusuku^(*) y
Juan Carlos Girao La Rosa^(**)

GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información^(*)**

Labour GPS: The Employer's Right of Control regarding New Information Technologies

EL USO DEL GPS ES VÁLIDO EN EL MARCO DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO COMO MECANISMO DE CONTROL Y VIGILANCIA, PERO DEBE UTILIZARSE SOLO ENAQUELLOS CASOS EN QUE, POR LA PROPIA NATURALEZA DE LAS LABORES, NO EXISTA OTRA FORMA DE FISCALIZAR A LOS TRABAJADORES.

Resumen: Los autores analizan el ejercicio de la facultad de fiscalización a partir de las nuevas tecnologías de la información. En concreto, al uso del GPS como herramienta de la que se vale el empleador para cerciorarse que el trabajador cumple con sus labores. En primer lugar, se hace una explicación sobre el uso de estas tecnologías en el ámbito laboral y su falta de previsión por la normativa peruana. A continuación, explican las condiciones necesarias para que el ejercicio del GPS no vulnere los derechos fundamentales del trabajador. Finalmente, se analiza las decisiones y precedentes en la jurisprudencia, así como los casos vistos por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Palabras claves: Facultad de Fiscalización - Tecnologías de la Información - GPS - Test de Razonabilidad - Derechos del Trabajador - Empleador

Abstract: The authors analyze the exercise of the power of control regarding new technologies of information. Particularly, the use of GPS Tracking as a tool that the employer relies on to verify that workers fulfill their work. Firstly, the authors explain how these technologies are used at workplaces and their lack of regulation in Peruvian Law. Then, they

-
- (*) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Magíster en Derecho Constitucional por la PUCP. Profesor principal de la misma casa de estudios y profesor en la Universidad Pacífico y Universidad de Piura. Especialista en Derecho Laboral. Socio del Estudio Miranda & Amado Abogados. Miembro extraordinario de la Asociación Civil IUS ET VERITAS.
- (**) Bachiller de Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Adjunto de docencia del curso Derecho Laboral Especial en la PUCP. Asociado del Área Laboral de Miranda & Amado Abogados. Miembro extraordinario de la Asociación Civil IUS ET VERITAS.
- (***) Nota del Editor: el presente artículo fue recibido el 22 de febrero de 2015 y aprobada su publicación el 26 de febrero del mismo año.

GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información

Labour GPS: The Employer's Right of Control regarding New Information Technologies

explain the conditions necessary for not violating the workers' fundamental rights when using this tool. Finally, they discuss the case law and precedents, as well as cases seen by the National Labour Authority.

Keywords: Power of control - Right of control - Technologies of Information - GPS - Test of Reasonableness - Worker Rights - Employer

Cada vez son más las tecnologías de la información y comunicación (TIC) que nos permiten mantenernos en contacto. Gracias a su desarrollo hoy podemos comunicarnos de manera más rápida y desde cualquier lugar en el que nos encontremos, incluso desde el centro de trabajo. Por ello, los empleadores han empezado a establecer políticas o directivas respecto del uso de estas tecnologías pero, a su vez, también han optado por valerse de estos nuevos medios para comunicarse y hasta fiscalizar a sus trabajadores.

Una de las tecnologías que cada vez más viene siendo utilizada por las empresas es el GPS (*Global Positioning System*), mecanismo que permite identificar geográficamente y temporalmente la ubicación de una persona, y que suele ser empleado por las empresas para posiciones cuyas funciones se desarrollan centralmente fuera del centro de trabajo. En el presente artículo analizaremos la validez de la utilización del GPS como herramienta de fiscalización en el marco de una relación de trabajo.

1. La facultad de fiscalización del empleador en la regulación actual

En el Perú no existe una regulación específica respecto al uso que un empleador pueda realizar del GPS. El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, "LPCL"), y el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo,

aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR, tampoco establecen una regulación general de la facultad de fiscalización del empleador.

Si bien el artículo 9 de la LPCL⁽¹⁾ desarrolla en cierto modo las facultades del empleador, señalando que este tiene la potestad de normar reglamentariamente las labores de los trabajadores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad y ejercer el *ius variandi*, no se incluye en este artículo la facultad fiscalizadora del empleador como tal.

En ese sentido, se ha indicado lo siguiente:

"Como se puede advertir, nuestro ordenamiento laboral hace referencia expresa a las facultades normativa, ordenadora, sancionadora y de variación o modificación (*ius variandi*), pero obvia mencionar la facultad de control y vigilancia"⁽²⁾.

A diferencia de Perú, en otras legislaciones, como la española por ejemplo, sí se regulan determinados aspectos de la facultad de fiscalización de los empleadores. En efecto, en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores se señala lo siguiente:

"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,

(1) "Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo."

(2) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007; p. 100.



Jorge Toyama Miyagusuku y Juan Carlos Girao La Rosa

guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”.

La importancia de contar con una regulación con respecto a las nuevas tecnologías de la información y comunicación es cada vez mayor, ya que “con la introducción de nuevas tecnologías se está produciendo en la relación de trabajo un aumento del poder de control del empresario sobre la prestación de trabajo y sobre el trabajador mismo”⁽³⁾.

La ausencia de una normativa genera dudas sobre cuáles son los límites a la facultad fiscalizadora del empleador, lo cual pueda llevar a que en algunos casos se afecten derechos de los trabajadores, como el derecho a la intimidad, el derecho al secreto de las comunicaciones o la protección de datos personales.

Al respecto, De las Casas refiriéndose a la facultad fiscalizadora del empleador y las nuevas tecnologías de la información indica lo siguiente:

“Es mucho más económico fiscalizar a través de nuevas tecnologías que hacerlo mediante una fiscalización tradicional o presencial; sin embargo, en muchos casos se puede terminar afectando derechos fundamentales como la imagen, la intimidad, la dignidad y en el Perú, desgraciadamente, no tenemos nada regulado o escrito”⁽⁴⁾.

En esa misma línea, Sempere y San Martín señalan:

“Las NTIC [en referencia a las nuevas tecnologías de la información y comunicación] (dada su enorme potencialidad de obtener información de muy diverso tipo

–sonora, de la imagen, de tipo informático-de explotarla, y de combinarla con otros datos) pueden facilitar enormemente el control y hacerlo más detallado, permanente, omnipresente, completo y fiable. Un control potencialmente mucho más eficiente y exhaustivo, pero por lo mismo, mucho más incisivo y profundo, y, en consecuencia, tanto mucho más proclive a desbordar la finalidad del control y la idoneidad del método cuanto más apto para penetrar en las esferas o ámbitos que la dignidad personal debe garantizar”⁽⁵⁾.

A la fecha, tenemos conocimiento que existen dos proyectos de ley en el Congreso para regular el uso de los medios informáticos en los centros de trabajo: Proyecto de Ley 2604/2013-CR⁽⁶⁾ y Proyecto de Ley 3329/2013-CR⁽⁷⁾. La Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha emitido un dictamen favorable de estos proyectos de ley y en el texto legal propuesto establece, respecto a la facultad de control y fiscalización de los medios informáticos, lo siguiente:

“Artículo 6.- Facultad de control y fiscalización de los medios informáticos de titularidad del empleador

6.1. El empleador, al amparo de su poder de dirección, se encuentra facultado para establecer medidas de control y fiscalización del uso de los medios

- (3) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Control y supervisión tecnológica del trabajo y privacidad del trabajador*. En: *Derecho Informático*. Tomo III. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2003.
- (4) DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE, Orlando. *La protección de los derechos fundamentales laborales*. En: *Soluciones Laborales*. No. 56, agosto 2012; p. 70.
- (5) SEMPERE NAVARRO, Antonio y Carolina SAN MARTÍN MAZZUCONI. *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Madrid: Arazandi, 2002; pp. 109-146; citado por GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. *La informática en el seno de la empresa. Poderes del empresario y condiciones de trabajo*. En: *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el Derecho del Trabajo*. España: Bomarzo, 2004; p. 40.
- (6) Proyecto de ley presentado por el Congresista José Luna Gálvez. En: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/89376a7a5c13e2d805257bdb005e65bc/\\$FILE/PL02604030913.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/89376a7a5c13e2d805257bdb005e65bc/$FILE/PL02604030913.pdf)
- (7) Proyecto de ley presentado por el Congresista Carlos Mario Tubino Arias. En: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/0/95d7addf4df0703a05257cad0078751d/\\$FILE/PL03329010414.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/0/95d7addf4df0703a05257cad0078751d/$FILE/PL03329010414.pdf)

GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información

Labour GPS: The Employer's Right of Control regarding New Information Technologies

informáticos que provee al trabajador, empleando los métodos de investigación técnicamente idóneos para su ejercicio. Dichas medidas y sistemas deben estar sustentadas en causas objetivas y razonables. Deben ser ejercidas en igualdad de condiciones respecto a todo trabajador al que resulten aplicables.

6.2. El control y fiscalización de los medios informáticos provistos por el empleador al trabajador, solo procede cuando el empleador haya cumplido con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley. El control y fiscalización de la debida utilización de los medios informáticos no puede tener por objetivo indagar o invadir aspectos de la vida privada del trabajador ni cualquier otro ajeno a la relación laboral, ni podrá obtenerse datos personales del trabajador. El empleador debe guardar reserva respecto a los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen. En ningún caso puede difundir información que afecte la intimidad personal y familiar de trabajador.

6.3. La facultad de fiscalización y control del empleador a que se refiere el presente artículo no puede restringir el ejercicio de los derechos individuales y colectivos del trabajador⁽⁸⁾

De este modo, de aprobarse el texto legal propuesto por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, ya existirá una regulación concreta sobre los límites que todo empleador debe respetar al momento de controlar los medios informáticos que entrega a los trabajadores.

Ahora bien, pese a la ausencia de un desarrollo legal de la facultad de fiscalización del empleador, podemos señalar que el vacío ha sido suplido con pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre dicho tema. En la sentencia emitida en el expediente No. 1058-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional se ha referido a la facultad de fiscalización del empleador de la siguiente manera:

“20) Queda claro, empero, que cuando se alega que la relación laboral no puede desconocer los derechos

fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, *respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y*, en segundo lugar, *implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen* (las cursivas son nuestras)⁽⁹⁾.

Ese sentido, para el Tribunal Constitucional, el ejercicio de la facultad fiscalizadora del empleador está sujeta a dos límites:

- (i) El respeto a las limitaciones impuestas por la Constitución; y,
- (ii) La creación de mecanismos razonables que, sin violentar los derechos constitucionales, permitan cumplir los objetivos laborales.

De otro lado, a nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en el año 1997 un documento titulado

(8) Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República. En: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/93d6cfd4928147a205257d7700680b7f/\\$FILE/02604DCMAY22201014.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/93d6cfd4928147a205257d7700680b7f/$FILE/02604DCMAY22201014.pdf)

(9) Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente No. 1058-2004-AA/TC, de fecha 18 de agosto de 2004.

(10) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de los datos personales de los trabajadores*. Ginebra: OIT, 1997. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf



Jorge Toyama Miyagusuku y Juan Carlos Girao La Rosa

“Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de los datos personales de los trabajadores”⁽¹⁰⁾, en el cual se sugieren a los empleadores determinadas medidas al momento de fiscalizar a los trabajadores. Este documento no es vinculante para los Estados que han ratificado convenios de la OIT; sin embargo, establece pautas de orientación a modo de recomendaciones. En dicho documento, la OIT señala:

“6.14) El repertorio no prohíbe la vigilancia de los trabajadores, pero fija límites muy claros. La vigilancia debe cumplir con dos condiciones. En primer lugar, *sólo puede efectuarse si los trabajadores interesados han sido previamente informados acerca de las intenciones del empleador*. En consecuencia, antes de que se pongan en marcha las actividades de vigilancia, los trabajadores deben conocer las finalidades de ésta y saber con precisión en qué periodos se efectuará. En segundo lugar, *los empleadores no tienen la libertad de elegir el método y los medios de vigilancia que ellos consideren como los mejor adaptados a sus objetivos*. Por el contrario, deben tener en cuenta las consecuencias que puede tener la vigilancia respecto de la vida privada de los trabajadores y deben dar preferencia a los medios que tengan los menores efectos en ese plano” (las cursivas son nuestras)⁽¹¹⁾.

En ese sentido, la OIT recomienda que, a efectos de la implementación de cualquier medida de vigilancia a los trabajadores, el empleador cumpla con las siguientes condiciones:

- (i) Los trabajadores hayan sido informados previamente respecto de los medios de vigilancia que serán utilizados por el empleador y la finalidad por la cual estos se instalan.
- (ii) El empleador utilice los medios de vigilancia que tengan el menor impacto en la vida privada del trabajador, a pesar de que puedan existir mecanismos más idóneos para ejercer un control.

A partir de lo señalado por las normas generales laborales, los criterios del Tribunal Constitucional y de las recomendaciones que realiza la OIT, podemos concluir que la facultad fiscalizadora del empleador debe ejercerse con los siguientes límites:

1. El empleador ejerce la facultad de fiscalización con respeto de los derechos de los trabajadores.
2. Los trabajadores tienen derecho a conocer los medios de vigilancia que serán utilizados para su fiscalización y la finalidad por la cual estos se instalan.
3. El empleador debe adoptar los mecanismos de fiscalización menos lesivos posible a los derechos de los trabajadores.

A continuación desarrollamos cada uno de estos límites.

1.1. Primer límite: Respeto a los derechos de los trabajadores

El poder de dirección reconocido al empleador y que tiene como fundamento el derecho a la libertad de empresa no es absoluto, sino que está sujeto a límites internos y externos. Ello supone, en consecuencia, que la facultad de controlar y vigilar a los trabajadores, como parte del poder de dirección del empleador, también está sujeta a límites.

En relación a los límites internos, estos suponen que el empleador puede hacer uso de su facultad de dirección en el ámbito de las relaciones laborales, sin extenderse indebidamente a aspectos propios de la vida de cada trabajador, ajenos a su actividad laboral. Asimismo, implica que el poder de dirección sea ejercido de una manera razonable, excluyendo cualquier tipo de arbitrariedad⁽¹²⁾.

Respecto a los límites externos, estos se refieren a que el poder de dirección está sujeto y debe respetar la Constitución, las leyes, los convenios colectivos y, en general, las normas que inciden sobre la relación laboral.

(11) *Ibidem*; p. 21.

(12) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Óp. cit.*; pp. 107 y 108

GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información

Labour GPS: The Employer's Right of Control regarding New Information Technologies

Entre estos límites, ocupan el primer lugar los derechos fundamentales que el ordenamiento jurídico reconoce al trabajador como tal y como persona y ciudadano⁽¹³⁾.

En el ámbito de una relación de trabajo, lo anterior resulta sumamente trascendente, ya que estar inmersos en un vínculo laboral no obsta para que el empleador pueda acceder, por ejemplo, a información privada de los trabajadores:

Al respecto, Camas Rodas señala que “es factible, en ocasiones, acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador (...) razón por la cual (...) no puede negarse que pueda producirse lesión del referido derecho fundamental –en referencia al derecho a la intimidad– en el ámbito del desempeño de las tareas profesionales”⁽¹⁴⁾.

En el mismo sentido, se ha mencionado que “el lugar de trabajo es un espacio en el que puede quedar comprometida y, debe quedar salvaguardada, tanto la intimidad personal en sentido estricto como las manifestaciones más amplias de lo que puede denominarse como vida personal (comportamientos, hábitos, aficiones, consumos, etc.)”⁽¹⁵⁾.

Por ello, previo a la aplicación de un mecanismo de control o vigilancia, el empleador deberá verificar si este afecta algún derecho del trabajador. De generar una afectación, no sería viable la implementación de dicho medio de control salvo que, como veremos más adelante, tras el test de razonabilidad, encontremos que estamos ante la necesidad de aplicar un determinado sistema de vigilancia.

1.2. Segundo límite: Conocimiento previo

El segundo límite a la facultad fiscalizadora del empleador se refiere al conocimiento que todo trabajador debe tener respecto de los medios de control y vigilancia que utilice el empleador.

Como señala la OIT, los trabajadores deben ser informados previamente sobre los mecanismos de vigilancia que serán usados por el empleador y la finalidad por la cual estos se instalan⁽¹⁶⁾. En este sentido también se pronuncia la doctrina:

“Un uso de buena fe de las facultades de control (las genéricas de vigilancia de la prestación regular) exige, sin duda, un conocimiento previo por parte del trabajador ya que, en principio, tales mecanismos, en cuanto que no persiguen comportamientos concretos, no pierden eficacia debido al conocimiento por el trabajador de su existencia; un conocimiento que debe abarcar desde su existencia, su naturaleza, el tipo de control, el uso de la información obtenida, su accesibilidad, la combinación o cruce posible con otras informaciones, etc”⁽¹⁷⁾.

El conocimiento previo resulta trascendente, ya que de ese modo no se genera una expectativa de confidencialidad a los trabajadores. El Tribunal Constitucional, en relación a este punto, ha señalado que ésta surge cuando el medio técnico utilizado tiene una cualidad de “privado” que genera una expectativa de secreto:

“(…) Dicho medio técnico, de acuerdo a lo expresado en el fundamento anterior, *debe tener la cualidad de ‘privado’, esto es, que suponga en los participantes de la comunicación una expectativa de ‘secreto o confidencialidad’*”. (las cursivas son nuestras)⁽¹⁸⁾.

(13) *Ibidem*; p. 109.

(14) CAMAS RODA, Ferrán. *La intimidad y la vida privada del trabajador ante las nuevas modalidades de control y vigilancia de la actividad laboral*. En: *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el Derecho del Trabajo*. España: Bomarzo, 2004; p. 166.

(15) GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. *La informática en el seno de la empresa. Poderes del empresario y condiciones de trabajo*. En: *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el Derecho del Trabajo*. España: Bomarzo, 2004; p. 42.

(16) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. *Óp. cit.*, p. 4.

(17) GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. *Óp. cit.*; p. 42.

(18) Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente No. 3599-2010, de fecha 10 de enero de 2012.



Jorge Toyama Miyagusuku y Juan Carlos Girao La Rosa

1.3. Tercer límite: Uso de mecanismos de fiscalización menos lesivos

El tercer límite a la facultad fiscalizadora se refiere a la idoneidad e intensidad de la intervención de los mecanismos de control que utiliza el empleador.

La OIT señala que debe preferirse los mecanismos que tengan el menor impacto en la vida privada del trabajador, pese a que estos puedan resultar más idóneos para el control de los trabajadores⁽¹⁹⁾. En ese sentido, el empleador, al momento de elegir el medio de fiscalización, debe evaluar el impacto que éste puede tener en los derechos de los trabajadores.

Si existiese más de un medio de fiscalización que pueda aplicarse, deberá elegirse aquel que tenga menor impacto en los derechos de los trabajadores y no necesariamente el más idóneo. Si, en cambio, solo hubiese un único mecanismo de control aplicable, deberá realizarse el test de razonabilidad -que explicamos más adelante- y, en función a ello, determinar la aplicación o no de dicho medio de fiscalización.

1.4. Excepciones

En algunos casos puede haber matices a los límites que hemos señalado anteriormente. Por ejemplo, cuando existan legítimas sospechas de que los trabajadores incurren en actividades delictivas o faltas graves y se utilice un medio de control sin previamente habérselo informado a los trabajadores.

Respecto a este punto, la OIT señala:

“En cuanto a la vigilancia secreta, sólo es aceptable en la medida en que está prevista por ciertas disposiciones de la legislación nacional. Puede ser indispensable para efectuar investigaciones acerca de actividades delictivas u otras infracciones graves. No obstante, el repertorio subraya que no basta con sospechar tales actividades o infracciones. El empleador está autorizado al uso de la vigilancia secreta únicamente cuando existan sospechas razonablemente justificadas de actividades delictivas u otras infracciones graves. Como ejemplo de infracción grave, se menciona el acoso sexual, que puede no ser

calificado necesariamente como actividad delictiva” (Las cursivas son nuestras).

González Ortega se pronuncia también sobre este caso particular destacando las diferencias que existe con un control común de fiscalización. Señala lo siguiente:

“En ellos –en referencia al control que tiene como finalidad verificar irregularidades o faltas- no se persigue tanto un control objetivo o general del cumplimiento laboral en un sentido positivo (mejora de la organización, control de la productividad, vigilancia sobre el funcionamiento del proceso de trabajo) sino más bien la comprobación, más subjetiva, aislada y personal, del correcto cumplimiento por parte de un trabajador concreto o grupo de trabajadores de las obligaciones y reglas laborales, a partir de una convicción empresarial o sospecha fundada de que se están produciendo comportamientos ilegítimos. Se trata, pues, de: a) un control de la irregularidad, no de la regularidad laboral; b) son controles orientados específicamente a esa irregularidad; c) tales irregularidades no se suponen por lo que la aplicación de estos controles exige la existencia de sospechas o indicios fundados; d) se trata de controles más invasivos ya que se dirigen a la supervisión de comportamientos individuales de incumplimiento”⁽²⁰⁾.

De este modo, podemos señalar que la aplicación de los límites que hemos enumerado anteriormente constituye la regla general y que solo excepcionalmente, dependiendo de las circunstancias del caso que se analice, estos deberían flexibilizarse.

(19) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Óp. cit.*; p. 21.

(20) GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. *Óp. cit.*; p. 44.

2. El uso del GPS por parte del empleador en una relación de trabajo

La utilización de un mecanismo de fiscalización como el GPS permite identificar la ubicación y el momento en el que un trabajador se encuentra en determinado lugar, ya sea que esté instalado en un vehículo o en el celular de este último, por ejemplo. Sin embargo, atendiendo a los límites que hemos expuesto anteriormente, ¿cuándo el empleador puede utilizar un mecanismo de fiscalización como el GPS?

En nuestra opinión, el ámbito de aplicación de un mecanismo como el GPS es delimitado. Para determinar si es posible hacerlo, consideramos que debe aplicarse el test de razonabilidad⁽²¹⁾:

| Test de Razonabilidad | | |
|---|---|---|
| Aspectos | | Aspectos a evaluar |
| Subprincipio de idoneidad o de adecuación | Legitimidad constitucional del objetivo | ¿Los objetivos por los que el empleador instala el GPS son legítimos? |
| | Idoneidad de la medida utilizada | ¿La instalación del GPS es una medida idónea para fiscalizar al trabajador? |
| Subprincipio de necesidad | | ¿Existen otros mecanismos distintos al GPS con los que podría fiscalizarse al trabajador? |
| Subprincipio de proporcionalidad | | ¿La fiscalización de los trabajadores por medio del GPS genera una grave afectación al derecho a la intimidad, a la protección de datos de los trabajadores u otros derechos? |

En el plano práctico, la aplicación del test de razonabilidad supone lo siguiente:

1. **Legitimidad del objetivo del uso del GPS:** Supone definir cuál es el motivo por el que se instala el GPS. Conforme a la OIT, además de utilizar este tipo de mecanismos para el control y vigilancia de las labores de los trabajadores, es posible realizarlo cuando existan sospechas suficientes de actividad delictiva u otras infracciones graves o cuando la salud, la seguridad y la protección de los bienes así lo exijan⁽²²⁾. Estos son ejemplos de objetivos legítimos que permitirían la instalación de un GPS en el marco de una relación de trabajo.
2. **Idoneidad del uso del GPS:** Implica determinar si el GPS es un mecanismo adecuado para cumplir con el objetivo por el cual se instaló. En este punto, es importante evaluar si los datos que se obtienen a partir del GPS (ubicación, hora, etc.) serán suficientes para ejercer un control efectivo de las labores de los trabajadores, por ejemplo.
3. **Necesidad del uso del GPS:** Supone verificar si existen otros mecanismos menos lesivos por medio de los cuales sea posible controlar o vigilar a los trabajadores. De ser así, debería evitarse la instalación del GPS. Por ejemplo, en el caso de trabajadores que prestan servicios

(21) El test de razonabilidad o proporcionalidad ha sido desarrollado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los Expedientes No. 00045-2004-AI/TC (fundamentos del 21 al 41) y No. 00027-2006-AI/TC (fundamento 73).

(22) "6.14. 1) Cuando los trabajadores sean objeto de medidas de vigilancia, éstos deberían ser informados de antemano de las razones que las motivan, de las horas en que se aplican, de los métodos y técnicas utilizados y de los datos que serán acopiados, y el empleador deberá reducir al mínimo su injerencia en la vida privada de aquéllos.

2) El secreto en materia de vigilancia sólo debería permitirse cuando a) se realice de conformidad con la legislación nacional; o b) existan sospechas suficientes de actividad delictiva u otras infracciones graves.

3) La vigilancia continua debería permitirse solamente si lo requieren la salud, la seguridad y la protección de los bienes". En: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Óp. cit.*; p. 4.



Jorge Toyama Miyagusuku y Juan Carlos Girao La Rosa

fuera del centro de trabajo (choferes, comisionistas, entre otros), por la propia naturaleza de sus labores, sí podría ser justificado que se utilice un mecanismo de control como el GPS. Por ello, consideramos que su aplicación se debe dar solo en aquellos casos en los cuales las necesidades así lo exijan⁽²³⁾.

4. *Proporcionalidad en el uso del GPS*: Este último paso implica determinar si la instalación del GPS generará una afectación a los derechos de los trabajadores, por ejemplo, al derecho a la intimidad o a la protección de datos personales. Para determinar ello deberá evaluarse si existía una expectativa de confidencialidad de los trabajadores respecto a la utilización del GPS y, además, asegurarse que en la práctica los datos obtenidos a través del GPS se utilicen únicamente para la finalidad por la que éste se instaló: controlar y vigilar las labores de los trabajadores.

En ese sentido, de aplicar el test de razonabilidad y aprobar cada uno de los subprincipios antes expuestos, sería viable la implementación de un GPS como mecanismo de fiscalización para los trabajadores.

Ahora bien, la aplicación de este mecanismo genera una serie de interrogantes, como por ejemplo:

- ¿Los trabajadores deben ser comunicados previamente de la instalación del GPS?
- ¿Los trabajadores deben expresar su consentimiento para que el empleador pueda utilizar el GPS?

En relación a la primera interrogante, a nuestro parecer, siguiendo las recomendaciones de la OIT que citamos en el apartado anterior, el empleador sí debe comunicar, como regla, la instalación del GPS a los trabajadores, a fin de que estos tengan conocimiento del mecanismo de fiscalización que el empleador utilizará para el control de sus labores y la forma en la que este se utilizará (horas, métodos y datos de recopilación).

De no hacer lo anterior, podría existir una afectación a la intimidad de los trabajadores, ya que si el GPS está instalado, por ejemplo, en el vehículo que la empresa les asigna y los trabajadores lo utilizan incluso después del horario de trabajo, el empleador podría tener acceso a información que corresponda a la esfera privada de los mismos (ubicación de los trabajadores fuera del horario de trabajo).

En relación a la segunda pregunta, consideramos que no es necesario que los trabajadores expresen su consentimiento para que el empleador pueda utilizar el GPS en la relación de trabajo.

El artículo 14 de la Ley 29733, Ley de protección de datos personales, establece que no se requiere el consentimiento del titular de datos personales (como es la ubicación geográfica y temporal de un trabajador) cuando estos sean necesarios para “la ejecución de una relación contractual en la que el titular de datos personales sea parte”.

En nuestra opinión, dentro del supuesto antes descrito es posible incluir a una relación de trabajo, no existiendo, por tanto, obligación del empleador de requerir el consentimiento de sus trabajadores para el tratamiento de datos que sean necesarios en el marco de una relación laboral, sobre todo si son indispensables para poder ejercer una fiscalización de las labores.

No obstante, siguiendo el ejemplo que señalamos en la respuesta a la pregunta anterior, consideramos que en caso el GPS se encuentre activo después de la jornada de trabajo, este sería un supuesto excepcional en el que sí sería necesario contar con el

(23) El Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de Chiclayo del año 2010 reconoce que “los adelantos tecnológicos (sistema de posicionamiento global – GPS, entre otros) permite una fiscalización directa y constante de su empleador” y no objeta la validez del uso del GPS para el caso de choferes.

GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información

Labour GPS: The Employer's Right of Control regarding New Information Technologies

consentimiento del trabajador, ya que el control alcanzaría ámbitos que escapan de la relación laboral. En estos casos, el consentimiento debe ser expreso (no tácito) y, antes de realizarlo, el trabajador deberá estar debidamente informado sobre los alcances de los datos que potencialmente puedan ser recogidos por medio del GPS más allá de su jornada laboral.

De este modo, podemos concluir que la instalación de un GPS en el marco de una relación de trabajo debe realizarse:

1. Solo en aquellos casos que, por la propia naturaleza de las labores, no exista otra forma idónea de fiscalizar a los trabajadores.
2. Con conocimiento, como regla general, de los trabajadores respecto a la instalación, forma de control (horas, métodos y datos de recopilación) y finalidad por la que se utiliza el GPS.
3. Sin afectación a los derechos a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores.

3. La utilización del GPS en la jurisprudencia

A la fecha, solo tenemos conocimiento de un único pronunciamiento judicial respecto a la validez del GPS como mecanismo de fiscalización en el país: el Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de Chiclayo del año 2010, el cual reconoce que “los adelantos tecnológicos (sistema de posicionamiento global – GPS, entre otros) permiten una fiscalización directa y constante de su empleador” y, de ese modo, no se objeta la validez del uso del GPS.

No tenemos conocimiento de otros pronunciamientos judiciales nacionales. No obstante, en otros ordenamientos, como el español, los tribunales de justicia sí han emitido pronunciamientos de manera más reiterada sobre el uso del GPS.

En junio de 2014, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia emitió una sentencia en la que analizaba la implementación

del GPS por parte del empleador. En esta se indicó lo siguiente:

“En este caso se alega la violación del artículo 18-3 de la Constitución al haberse aportado como prueba el resultado del seguimiento a través del GPS instalado en el vehículo utilizado por el actor sin ratificar de modo que caso contrario, parece admitir la licitud de ese control empresarial a través del GPS pero al mismo tiempo cuestiona después, que se trate de un medio de vigilancia empresarial proporcionado y respetuoso con la dignidad e intimidad del trabajador. Debe rechazarse esa última afirmación pues *en ningún momento el GPS instalado en el coche de la empresa tiene por objeto captar imágenes íntimas de los trabajadores sino facilitar el control*, incluso en beneficio de la propia seguridad de los trabajadores (y así se corrobora por las propias intenciones del trabajador recurrente al querer introducir el carácter peligroso de la vigilancia en los polígonos industriales). El uso de medios y dispositivos tipo GPS no se pueden considerar ilícitos, pues la empresa tiene un claro interés en tener localizados sus vehículos, lo que no incide en la violación de ningún derecho fundamental. Finalmente, *tampoco parece razonable que la empresa, ante la comisión de faltas laborales, desvele las medidas de control y de seguridad tendentes a prevenir a disuadir o a posibles infractores*, cuando se refieren a vigilancia sobre mercancías, que pueden ser sustraídas, o localización de vehículos en sus rutas laborales en un ámbito que no se puede considerar de intimidad o privacidad o de estricto control de una persona con un fin ilegal”⁽²⁴⁾ (Las cursivas son nuestras).

(24) Sentencia 3031/2014 de 6 de junio de 2014 del Tribunal Superior

Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Rec. 903/2014.



Jorge Toyama Miyagusuku y Juan Carlos Girao La Rosa

En la misma sentencia, se añade lo siguiente:

“Tampoco se ha dado por probado que estuviera autorizado el actor para hacer un uso privado del mismo, y como ya se ha dicho puede considerarse adecuado y proporcionado a la finalidad que se perseguía la empresa, consistente en averiguar si cumplía su jornada laboral y si la actividad que durante la misma realizaba coincidía o no con los partes de trabajo que facilitaba a la empresa. Además, la instalación del GPS se justifica también por razón de realizar su trabajo fuera de las dependencias de la empresa, no estando sujeto a un control directo en cuanto a su jornada y horario. Tanto la colocación de un GPS, que lo que hace es registrar cuando arranca y se detiene el vehículo y donde se encuentra físicamente, son medios adecuados y proporcionados de vigilancia y control que no afectan a su intimidad personal, pues el control se realiza durante la jornada laboral, es decir durante un tiempo en que el trabajador está a disposición del empresario para desempeñar las funciones concretas de su puesto de trabajo”⁽²⁵⁾ (Las cursivas son nuestras).

De las citas anteriores, se puede apreciar que el Tribunal Superior de Justicia de Galicia valida el uso del GPS siempre que éste tenga como finalidad ejercer un control respecto de trabajadores que no laboran dentro del centro de trabajo. Señala, además, que con su aplicación no se afecta la intimidad del trabajador, ya que el control se realiza durante la jornada laboral.

Asimismo, el Tribunal considera que, excepcionalmente, ante una sospecha fundada de comisión de faltas laborales, cabe omitir la comunicación de la instalación de GPS a los trabajadores.

De otro lado, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el 2012 también se pronunció sobre el uso del GPS por parte del empleador y señaló lo siguiente:

“Por consiguiente, la instalación del GPS se llevó a cabo tras haber llegado a conocimiento de la empresa de que incumplía su jornada y su horario, y el control a través de

dicho mecanismo se empezó a activar tras haber sido advertido expresamente el trabajador de que podían adoptarse las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. El actor, por razón de realizar su trabajo fuera de las dependencias de la empresa, visitando las distintas obras que se llevaban a cabo, no estaba sujeto a un control directo en cuanto a su jornada y horario. Tanto la colocación de un GPS, que lo que hace es registrar cuando arranca y se detiene el vehículo y donde se encuentra físicamente, como el seguimiento por medio de un detective privado, son medios adecuados y proporcionados de vigilancia y control que no afectan a su intimidad personal, pues el control se realiza durante la jornada laboral, es decir durante un tiempo en que el trabajador está a disposición del empresario para desempeñar las funciones concretas de su puesto de trabajo. Otros medios de control, como el que sugiere el recurrente, a través de su superior jerárquico que supervisaba los partes de trabajo hubieran sido ineficaces, ya que el superior, por no acompañarle, no está en condiciones de saber lo que hace exactamente el actor durante su trabajo”⁽²⁶⁾ (Las cursivas son nuestras).

Como se puede apreciar, en este pronunciamiento también se valida la utilización del GPS como mecanismo de fiscalización del empleador siempre que este se utilice durante la jornada de trabajo.

Sumado a lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña analizó la validez de un control de GPS por parte de un empleador a la luz de la protección de datos personales de los trabajadores. Respecto a ello, señaló lo siguiente:

(25) *Ídem.*

(26) Sentencia 1706/2012 de 5 de marzo de 2012 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información

Labour GPS: The Employer's Right of Control regarding New Information Technologies

“En la demanda alegaba el actor que la instalación de un dispositivo de GPS en el vehículo que la empresa ponía a su disposición para realizar el trabajo infringía solo el artículo 4.7 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, por lo que no puede entrarse en el examen de si también se infringieron otros preceptos de dicha ley, por no haberse alegado ni debatido en el acto del juicio. Dicha ley tiene por objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas y, especialmente, de su honor e intimidad personal, y en su artículo 4.7 prohíbe la recogida de datos por medios fraudulentos, desleales o ilícitos. Como dice la STC de 30 de noviembre de 2000 el derecho fundamental a la protección de datos tiene por finalidad garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derechos del afectado.

La instalación por parte de la empresa de un dispositivo GPS en un vehículo propio que pone a disposición del trabajador para realizar su trabajo con la finalidad de comprobar donde se encuentra el vehículo durante el tiempo en que el trabajador lo utiliza dentro de su jornada laboral, no es propiamente una recogida de datos de carácter personal que pueda afectar a la intimidad del trabajador, sino un medio de vigilancia y control para comprobar que el mismo cumple sus obligaciones laborales, sin que en el presente caso existan indicios de que la empresa haya hecho un uso indebido de los datos obtenidos, más allá de la finalidad perseguida de controlar la jornada laboral del actor”⁽²⁷⁾ (Las cursivas son nuestras).

Coincidimos con el criterio que se expresa en este último pronunciamiento. Como indicamos anteriormente, a nuestro parecer, el uso del GPS no constituye de por sí una afectación a la protección de datos de los trabajadores. No obstante, es importante que el empleador utilice los datos para la finalidad por la cual se instaló el GPS, la cual debe haber sido conocida por el trabajador de manera previa y oportuna.

De otro lado, en relación al consentimiento de los trabajadores respecto al uso del GPS, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla – La Mancha ha señalado que, de aplicarse el control del GPS más allá del ámbito de la jornada de trabajo, este sí es necesario. De no contar con el consentimiento, sí sería posible sostener una afectación al derecho a la intimidad del trabajador:

“Trasladando dicha doctrina constitucional al caso que ahora se enjuicia, resulta claro que no existió la adecuada información, en los términos de claridad y suficiencia que son exigibles a los efectos de evitar actuaciones sorpresivas, y que en todo caso, no consta la existencia de la expresa autorización del trabajador, que no puede ser objeto de seguimiento durante todos los días de su vida laboral, y tanto durante la jornada como fuera de ella (al no tener prohibida la utilización del teléfono móvil fuera del tiempo de actividad laboral)”⁽²⁸⁾ (Las cursivas son nuestras).

4. La utilización del GPS según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Existe un pronunciamiento de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, emitido el 2 de diciembre de 2014 (Resolución de Sub Intendencia No. 229-2014-SUNAFIL/ILM/SIRE2), en el cual se analiza la validez del uso del GPS en el marco de una relación de trabajo.

En el caso concreto, el sindicato de la empresa denunció actos de hostilidad y discriminación en el trabajo por razón sindical debido a que

(27) *Ídem.*

(28) Sentencia 715/2014 de fecha 10 de junio de 2014 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla – La Mancha.



Jorge Toyama Miyagusuku y Juan Carlos Girao La Rosa

el empleador había implementado un sistema de control vía GPS, a través del cual, según su parecer, era posible tener conocimiento detallado de las actividades que los afiliados realizaban (incluidas las actividades sindicales), lo cual afectaba la intimidad de los trabajadores y constituía un acto de injerencia en la actividad sindical.

Los inspectores a cargo de dicho procedimiento inspectivo acogieron los argumentos de los denunciantes y propusieron multar a la empresa con las infracciones previstas en los numerales 10⁽²⁹⁾ y 14⁽³⁰⁾ del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 019-2006-TR.

Sin embargo, la Sub Intendencia de Resolución 2 de la SUNAFIL resolvió el caso y desestimó las infracciones que habían sido propuestas por los inspectores, debido a que estos últimos no habían individualizado a los trabajadores considerados como afectados y, además, por no haber especificado correctamente en la medida de requerimiento cuáles debían ser las medidas a adoptarse.

Asimismo, la Sub Intendencia de Resolución 2 indicó lo siguiente:

“20. No obstante se advierte que el acta de infracción no se encuentra motivada. (...) no se ha sustentado cómo y en qué medida, con la exigencia de tener activado el GPS, se interfirió o se afectó a la organización sindical y que ello constituya una infracción insubsanable. (...) en caso hubiera sido así, esto es, que durante la exigencia de tener activado el GPS se hubiera desarrollado actividad sindical, *tampoco se fundamenta respecto a qué tipo de información/datos sindicales accedió indirectamente el sujeto inspeccionado en base a la geolocalización reportada; y, fundamentalmente no se motiva cómo y en qué medida al contar con dicha información se ha realizado actos de injerencia, perjuicio o afectación sobre*

la organización sindical, siendo que, si bien se ha señalado a los efectos intimidatorios (el mismo que de acuerdo a su definición significa: causar o infundir miedo) en la actuación de los dirigentes, ello constituye solo un dato subjetivo y no objetivo en vista a que tampoco se ha señalado ni probado los hechos concretos que nos lleven a inferir tal conclusión.

21. (...) No se fundamenta las razones por las que se interfirió en la organización sindical, por el hecho de haberse exhibido los lugares de desplazamiento del Secretario General. Siendo que, *tampoco se ha señalado (...) los sustentos que permitan concluir que al contar con esta información se ha efectuado actos de injerencia en la organización sindical*. Por el contrario, se advierte que *se ha concluido la realización de actos de injerencia, al haberse exhibido los desplazamientos de un dirigente sindical, esto es, por su calidad misma, más que realizarse el análisis antes señalado*” (Las cursivas son nuestras).

A partir del pronunciamiento que citamos, se puede apreciar que, a criterio de la Sub Intendencia de resolución 2 de SUNAFIL, la sola obtención de datos vía GPS no constituye una infracción. En cambio, la finalidad por la que se recogen los datos y el tratamiento de la información que se obtiene sí serán determinantes para concluir si estamos ante o no una infracción. En el caso concreto, los inspectores no realizaron un análisis de estos últimos puntos y, por dicha razón, ante una falta de motivación, no se acogen las multas que estos propusieron.

(29) “25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos”.

(30) “25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”.

5. Conclusiones

La aparición de nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) dinamizan la forma en la que hoy nos relacionamos, incluso en el marco de una relación de trabajo. Los empleadores cada vez más se valen de estas nuevas herramientas tecnológicas para fiscalizar a los trabajadores.

A la fecha, en el Perú no existe una regulación general sobre la facultad de fiscalización del empleador como tal ni normativa específica respecto al uso del GPS o medios tecnológicos similares. Resulta indispensable regular en el corto plazo la facultad fiscalizadora del empleador respecto a las nuevas tecnologías de la información, a fin de definir los límites que deben respetarse al momento de utilizarlas como mecanismos de control y vigilancia.

En nuestra opinión, la facultad fiscalizadora del empleador debe ejercerse con los siguientes límites: (i) el empleador debe ejercer la facultad de fiscalización con respeto de los derechos de los trabajadores; (ii) los trabajadores tienen derecho a conocer los medios de vigilancia que serán utilizados para su fiscalización; y, (iii) el empleador debe adoptar los mecanismos de fiscalización menos lesivos posible a los derechos de los trabajadores.

El uso del GPS es válido en el marco de una relación de trabajo como mecanismo de control y vigilancia, pero debe utilizarse solo en aquellos casos en que, por la propia naturaleza de las labores, no exista otra forma de fiscalizar a los trabajadores. Asimismo, es necesario que los trabajadores tengan conocimiento de la instalación del GPS, la forma de control (horas, métodos y datos de recopilación) y la finalidad por la que se utiliza. En ningún caso, la utilización del GPS deberá afectar los derechos a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores. 